

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJADOR DE
CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA**

ROBERTO RIVERA GALINDO

MEXICO, D.F.

1972

05



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Con profundo cariño y agradecimiento
por su confianza en mí.

SR. MANUEL RIVERA LOPEZ.

SRA. ARMIDA G. DE RIVERA.

A mis Hermanos:

Norma Alicia,

Martha Elena,

Blanca Nely,

Manuel Isac,

Jorge Luis y

Ricardo.

AL HONORABLE JURADO.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS.

A LA FACULTAD DE DERECHO.

AL LIC. JOSE DAVALOS MORALES.

Por su amistad y gran ayuda
en la realización de este trabajo.

AL MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA.

AL LIC. RAUL CASTRO ORTIZ.

A ROCIO.

CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I

EL TRABAJADOR.

- A).- Denominación.
- B).- Concepto.
- C).- Antecedentes:
 - 1.- En la Colonia.
 - 2.- En México Independiente,
 - 3.- En la Constitución de 1917.

A).- DENOMINACION.

Principiaremos por aclarar que no siempre al trabajador se le ha denominado con este término, a través de la historia se ha conocido por ejemplo con los nombres de obrero, empleado, artesano, etc.

Remontándonos hasta la época Romana como vestigio más remoto de una regulación y organización del trabajo, vemos que a los trabajadores se les denominaba artesanos. En esta época en que predominaba la esclavitud, -- eran los esclavos los que desempeñaban la mayor parte de los trabajos pero a medida que el número de esclavos fué disminuyendo se hizo más necesario el trabajo de los hombres libres empezando así a constituirse la clase trabajadora.

Los artesanos o trabajadores formaron verdaderos colegios "Collegia Epificum" establecidos como agrupaciones, que aunque no se les encuentra un alcance plenamente profesional se les ha visto como un antecedente de lo que más tarde sería la asociación profesional; no se ha definido con exactitud la finalidad de su creación, -- sin embargo los miembros de esas agrupaciones gozaron de

prerrogativas otorgadas legalmente y aun cuando en la República la importancia de estos colegios fué casi nula — pues no tenían personalidad jurídica ni podían poseer bienes propios, en el imperio con Marco Aurelio y Alejandro Severo se les reconoció gran importancia y alcanzan su mayor desarrollo en razón de que la disminución del número de esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres; tuvieron la libertad de dictar sus propios estatutos, con la condición de que quedaran — bajo la vigilancia del estado, que para su constitución o disolución necesitaran su autorización. Estos colegios — nunca llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos debido a que estas agrupaciones, su contenido — más que profesional fué de carácter religioso y mutualista.

Las figuras jurídicas "Locatio Conductio Operis" y "Locatio Conductio Operarum" son el primero y más antiguo antecedente de la reglamentación de prestación de servicios pero conceptuada civilmente.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice sobre este tema ⁽¹⁾ "Si bien Roma no ofrece una legislación de con-

(1) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo 1 México, 1969. p. 9.

junto sobre la organización del trabajo libre, a los jurisconsultos imperiales debemos la distinción entre la "Locatio Conductio Operis" y la "Locatio Conductio Operarum", que tanta influencia han ejercido en la construcción moderna del contrato del trabajo".

En la edad media, o sea el período comprendido desde el acontecimiento de la caída del imperio Romano de occidente, en poder de los bárbaros en el año 476 D.C. — hasta la caída del imperio de oriente, en el año de 1453, en poder el imperio turco, fué éste un período de 10 siglos en que casi todas las instituciones jurídicas y demás manifestaciones culturales sufren un estancamiento y como consecuencia tampoco se revela ningún adelanto en las instituciones laborales; sin embargo se marca una — cierta evolución en la prestación de los servicios al aparecer en esta era las corporaciones en donde predominan — las reglas acerca de la organización y funcionamiento de éstas y donde encontramos que a los trabajadores se les — designa con el nombre de: maestros, compañeros y aprendices; que eran los que componían las corporaciones que a — su vez éstas se integraban de la unión de pequeñas unidades de producción o pequeños talleres.

El trabajo en la edad media nos dice el maestro Sánchez Alvarado⁽²⁾ "No es sino la organización y funcionamiento de las corporaciones que enfocan el problema des de el punto de vista de los productores, sacrificando en aras de su bienestar a la persona que presta el servicio".

Podríamos considerar como reglamentación laboral en éste época las normas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones pero como dichas reglas tendrían a la protección de los productores, sacrificando en favor de éstos a los trabajadores, por tal motivo toda vez que no contuvieron disposiciones favorables para el trabajador, no pueden considerarse como un derecho del trabajo.

La Constitución y organización de las corporaciones, así como su influencia en el desarrollo de la vida de la ciudad, varían de acuerdo al lugar y las costumbres, sufriendo transformaciones con el tiempo.

PIC define a la corporación,⁽³⁾ "Como una aso-

- (2) Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, México 1967 tomo 1 p. 45.
- (3) Dé Pozzo Juan. Derecho del Trabajo. Tomo 1 Ediar. Soc. Anónima editores. Buenos Aires 1948. Citado por él — p. 21.

ciación de artesanos del mismo oficio residentes en una ciudad que ejerce el monopolio riguroso de la fabricación y de la venta, monopolio resultante de la homologación de sus estatutos, ya sea por la municipalidad, por la autoridad señorial o por la real".

Esta definición nos parece aceptable, en razón de que responde a la situación económica que imperaba en esa época y a las mismas condiciones históricas del régimen.

Veamos las tres categorías de trabajadores en que se componían las corporaciones; aprendices, compañeros u oficiales y maestros.

Los aprendices eran tenidos como hijos de familia en el taller o en la casa del maestro, ya que a cambio de la enseñanza, alimentación y vestido tenían impuesta la obligación de servir como domésticos, además de la realización de los trabajos más sencillos en el taller.

Para ascender de una categoría a otra se necesitaba: que el aprendiz llegara a la mayoría de edad y hubiera adquirido los conocimientos necesarios, pasando así

a la categoría de compañero quien desempeñaba los trabajos de ayudante de maestro y percibía un salario.

Los maestros tenían muy bien organizados sus monopolios dificultando así el ascenso para los compañeros que con exámenes excesivamente rigurosos y otros obstáculos solo tenían dos oportunidades de ascender: uno cuando en la ciudad se presentaba una vacante de la categoría de maestro y dos, cuando sus conocimientos lo acreditaban para ser considerado como maestro y recibía del municipio la autorización correspondiente para fundar un nuevo taller.

La corporación era una organización cerrada — compuesta de un número determinado de talleres o centros de producción, y en donde el maestro era el dueño y bajo sus órdenes trabajaban un compañero oficial y uno o varios aprendices.

Las finalidades de las corporaciones eran defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros.

En el liberalismo el trabajador era designado con el término de obrero. En esta etapa las nuevas relaciones de producción encontraron al trabajador u obrero - totalmente aislado frente a su patrono.

Pozzo dice: "El obrero era un ser libre igual a su patrón con quien debía acordar las condiciones en - que desempeñaría sus tareas"⁽⁴⁾.

Pero la realidad era otra, el obrero debía - aceptar lo que el patrón le ofreciere, so pena de sucum- - bir en la miseria. El estado no intervenía en la rela- - ción de trabajo pues la fórmula liberal "Laisser Faire, - Laisser Passer" no admitía reglamentaciones.

En el liberalismo el trabajo se consideraba como una expresión de la libertad del individuo porque se - afirmaba que todos los hombres eran iguales; no existió - una legislación para los trabajadores como clase; las re- laciones de trabajo fueron reguladas por leyes civiles.

En la época contemporánea se ha tratado de di-ferenciar los conceptos de trabajador y empleado.

(4) D. Pozzo Juan. Obra citada p. 31.

En Europa existía una distinción entre trabajadores de la industria y empleados particulares y del comercio, solo los primeros estaban protegidos por las leyes sociales. Los trabajadores de la industria mejoraban continuamente su condición mientras los empleados particulares permanecían sujetos a una legislación anticuada. Las leyes del seguro social de Alemania acogieron a los empleados y en este siglo se dictó una legislación especial inspirada en el derecho de los trabajadores de la industria pero con importantes diferencias.

En Europa y varios países de la América del Sur la palabra trabajador se hizo genérica y las especies eran obrero y empleado, mismos que estaban sujetos a diferentes leyes.

En la doctrina extranjera nos dice el maestro Mario de la Cueva⁽⁵⁾ "Los profesores extranjeros han llegado a la conclusión de que la diferenciación entre trabajador y empleado es extraordinariamente difícil".

Juan D. Ramírez Granda⁽⁶⁾ cita varias legisla-

(5) D. la Cueva Mario. Obra citada p. 420.

(6) Ibid. pp. 420-421.

ciones y termina diciendo que distinguidos profesores con sideran que es un problema insoluble; tal sería la opi- - nión de Lodovico Barassi, en su obra Diritto del Lavoro. El maestro italiano dice que se han ofrecido cuatro crite rios principales para distinguir los conceptos:

a) Una primera teoría, la más antigua, creyó - encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; el trabajo manual caracterizaría al obrero, en tanto que el trabajo intelectual sería la órbita de los empleados. Pe ro no puede establecerse el límite entre las dos formas - de trabajo;

b) Una segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario; el obrero es pagado a la se mana o a la quincena, en tanto el empleado lo es por mes.; Pero el criterio no tiene seriedad alguna;

c) Una tercera escuela vió la distinción en la diversa naturaleza de las actividades; el obrero tendría su campo en la industria mecánica, mientras el trabajo - comercial sería propio de los empleados, pero tampoco es exacta la distinción;

d) Finalmente, para una cuarta teoría, la más difundida, el empleado es aquel trabajador que tiene fun-

ciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia de que esta colaboración debe consistir en la ayuda — que imparte el trabajador en las funciones de administración de la empresa; el patrono, se agrega, no puede cumplir por si solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad; son precisamente los empleados.

Los profesores chilenos Alfredo Gaete Barrios en su obra "Derecho del Trabajo" y Francisco Walker Linares en su obra "Nociones Elementales del Derecho del Trabajo" prefieren el criterio del carácter intelectual o manual del trabajo, pero declaran que, dada su imprecisión, hubo necesidad de organizar una comisión que decidiera — los casos de frontera. La antigua legislación alemana — comprendió la dificultad y más que proponer una definición, señaló los principales grupos de empleados; los trabajadores que no estuvieran incluidos en algunos de los — grupos, quedarían regidos por las leyes generales del trabajo:

a) Las personas que ocupan puestos de direc- — ción en las empresas;

- b) Las que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellas, principalmente los técnicos;
- c) Los empleados de oficinas;
- d) Los auxiliares y aprendices de los comerciantes;
- e) Los artistas y los músicos;
- f) Los profesores;
- g) Los enfermos;
- h) Los oficiales de los barcos.

En México gracias al criterio tan amplio que los legisladores de 1917 le dieron al artículo 123, no es necesario buscar la diferencia entre obreros y empleados pues dicho artículo en su inciso A establece: Art. 123 — "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán ... a).- Entre los obreros-jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo".

Vemos pues que de acuerdo con la anterior disposición constitucional, la Ley no establece diferencias entre unos y otros trabajadores sino que ampara a todo su jeto de trabajo.

B).- CONCEPTO.

El trabajador es el elemento esencial y básico en la elaboración del Derecho del Trabajo; toda norma de trabajo va encaminada a la protección y amparo de la parte desvalida en la relación de trabajo; busca la reivindicación de la clase social laborista; trata de hacer conciencia en que los trabajadores a cambio de una prestación de servicios, tengan los elementos esenciales para subsistir decorosa y dignamente de acuerdo a su calidad de persona y de ser humano.

Considerando entonces al trabajador como sujeto de derecho del trabajo, es conveniente explicar primero que se entiende por Derecho del Trabajo.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina⁽⁷⁾ no dice: "Las normas fundamentales del artículo 123 y su mensaje, expresión del derecho social como estatuto supremo, - llevan en sí mismos preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, que es tan solo uno de nuestros objetos del derecho del trabajo, ya que el fin más importante y trascen-

(7) Trueba Urbina Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México 1970. p. 135.

dental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de la sociedad privada de los patrones o empresarios. Así se precisan los fines reivindicatorios del derecho del trabajo a la luz de nuestra teoría integral, tomando en cuenta las fuentes ideológicas y materiales del soberano mandato, así como sus propios textos, y en esa virtud la definición tiene que ser ésta:

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

Nos sigue diciendo el Maestro Trueba: La fuente de esta definición es la propia teoría jurídica y social del artículo 123: La supresión de la explotación del hombre por el hombre. Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del derecho laboral mexicano, pues su finalidad oscila expresada completamente en su mensaje, es la reivindicación de los de-

rechos del proletariado, de los que no se han ocupado las leyes reglamentarias de 1917 a 1970, ni la jurisprudencia, ni los tratadistas mexicanos, menos los autores extranjeros. Las estructuras económicas del régimen capitalista de nuestro país, estimuladas con inversiones norteamericanas neocoloniales, fortalecen fácticamente la legislación, administración y jurisdicción burguesa; por lo que queda a cargo de la clase obrera realizar el cambio de las estructuras a través del derecho de revolución que le confiere el artículo 123 que brilló en Versalles y sigue iluminando a todos los continentes para suprimir la explotación del trabajo humano".

Ahora bien, teniendo ya una idea de lo que es el derecho del trabajo, pasaremos a estudiar al trabajador como sujeto titular de derecho laboral y principal motivo de estudio en este capítulo:

El artículo 8 de nuestra nueva Ley Federal de Trabajo nos dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entienen

de por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se desprende:

a) Que el trabajador debe ser una persona física y no una persona moral; esto quiere decir que a las — personas morales o jurídicas no se les considera como sujeto trabajador, pero lo cual no implica que quedan desamparadas por el derecho laboral.

b) Que el patrón lo mismo puede ser una persona física que una persona moral o jurídica.

c) Que el servicio prestado por el trabajador tiene que ser en forma personal; este modo de desempeñar el trabajo lo exige tanto la doctrina como la ley, ya que de lo contrario, si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, entraría en juego otra figura jurídica — que es el intermediario.

El Maestro Castorena nos dice al respecto: (8)

"Servicio personal: Con esta expresión se significa el —

(8) J. Jesús Castorena MANUAL DE DERECHO OBRERO México.
p. 65.

deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder substituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de substituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. De la misma manera, las empresas de servicios, celebran un contrato mercantil con los usuarios a pesar de que el objeto de contrato sea el trabajo. El trabajador o trabajadores que ejecutan el servicio, no lo son de quien recibe el trabajo, aunque las consecuencias del trabajo las aprovechen, sino de la empresa que hace la organización, para ofrecer el servicio al público, para satisfacer una necesidad. Más claro, la empresa realiza una organización para que sus trabajadores presten su trabajo personal a sus clientes". d).- Que el trabajo debe ser subordinado; esto es que existe una relación de subordinación entre trabajador y patrón. El concepto subordinación ha sido objeto de múltiples discusiones por los tratadistas de la materia; unos sostienen que ya no corresponde a la realidad actual, que es solo un resabio de la autoridad burguesa que los patrones ejercían sobre los trabajadores, otros sostienen en forma

menos radical, que para saber si existe o no relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real de subordinación, y más a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista.

El Maestro Trueba Urbina en su comentario respecto a la subordinación se expresa de la manera siguiente⁽⁹⁾ "La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgues de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato del trabajo evolucionado", como dijo Masías en el Congreso constituyente. El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores,

(9) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. pp. 20-21.

recuerda el contrato del trabajo del derecho civil y las LOCATIOS donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de "subordinación" se inspira en el artículo 2,578 del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".

e) Que el servicio prestado por el trabajador tanto puede ser material como intelectual.

Lo mismo la doctrina que la jurisprudencia han tratado de distinguir entre trabajo intelectual y trabajo material. Actualmente este problema carece de importancia jurídica, por haber quedado definitivamente regulado por la legislación laboral vigente los dos tipos de trabajo: Intelectual y material.

Notamos que en la definición de trabajador que

analizamos, al establecer que debe ser una persona física no hace ninguna referencia al sexo de la misma pues en nuestra legislación no existen taxativas por lo que toca al trabajo de las mujeres y solo podríamos considerar a este respecto, ciertas limitaciones que la misma ley señala en cuanto a la mujer; pero en principio, y de conformidad con el artículo 164 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, "las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Los artículos 168 y 169 del Código Civil contienen otra limitación al trabajo de las mujeres al asignar el primero de los artículos mencionados a la mujer casada la dirección y cuidado de los trabajos del hogar, y el segundo la autoriza a desempeñar un empleo, ejercer una profesión como industria, oficio o comercio, siempre y cuando no perjudique a la misión que le impone el artículo 168. Por otra parte, el marido tiene acción para impedir que la mujer desarrolle trabajo remunerado; siempre y cuando funde su oposición en la Ley, y él haga frente a las necesidades económicas del hogar.

El Maestro Trueba Urbina comenta⁽¹⁰⁾ "La justa

(10) Trueba Urbina Alberto NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
p. 90.

paridad de sexos en cuanto a derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, no impide que el legislador establezca protección especial para las mujeres, cuyo propósito no es discriminatorio, sino biológico y social en función de la conservación del hogar".

C).- ANTECEDENTES.

1.- En la Colonia.-

Al llegar los españoles, se inició el período colonial y con él la Nueva España al establecerse el gobierno colonial de los conquistadores, estos impusieron su derecho y trasladaron a nuestro territorio las instituciones que en esa época operaban en la península ibérica. Siendo la Nueva España un territorio en el que predominó como actividad la agricultura, el trabajo estuvo sometido a diversos ordenamientos; entre los que pueden citarse los siguientes: Las encomiendas, las ordenanzas de gremios, las corporaciones y las cofradías decretadas por el Virrey.

La Maestra Martha Chávez de Velázquez⁽¹¹⁾ nos

(11) Chávez de Velázquez Martha. DERECHO AGRARIO EN MEXICO. pp. 122-123.

dice que: "la esclavitud solo fue permitida en dos casos y muy a raiz de la conquista; las causas de la esclavitud fueron: El vauativerio por guerra justa y el cautiverio — por rebelión religiosa... admitida que fue la racionalidad del indigena y admitido al principio jurídico de su libertad, las leyes de indias de 1680 ordenaban "que nadie fuera osado de cautivar indios naturales de nuestras indias, ni tenerlos por esclavos... de todas maneras los encomenderos hicieron que trabajaran como esclavos.

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

El espíritu que las anima es el humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indigenas o de algunos Virreyes bondadosos llevaron a proteger a — los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

Por su importancia citaremos en esta parte algunos de los derechos consagrados en las leyes de indias, pues es de admirarse que en aquella época, se hubiesen — preocupado los gobernantes por darle una protección al in dígena:

a) Libertad de trabajo, pudiendo solo mediante convenios obligar a nuestros aborígenes a prestar trabajos personales.

b) Se consagran una serie de derechos en favor de los indígenas a los que se les debería dar trato humano.

c) Las leyes tutelares solo serían aplicables a los aborígenes.

d) En lo que se refiere a la jornada se dejaba al arbitrio del Virrey el fijar la duración de la misma.

e) Se fijó la mayoría de edad a los 18 años, — estableciéndose expresamente que los menores de esa edad no podrían ser obligados a trabajar.

f) El salario debería ser justo y acomodado, — presisándose que el objeto del salario debía de ser el de permitir al indio vivir y sostenerse de su trabajo, así —

como de que se les diesen buenos tratamientos.

g) Se prohíbe el pago de salario en especie, señalándose como día para la percepción del mismo el sábado de cada semana y en forma personal.

h) El trabajo de la mujer queda regulado, haciéndose la distinción entre la mujer soltera y la mujer casada, respetándose la patria potestad y la autoridad marital.

i) Se establece el descanso semanal con pago de salario, disfrutándose del día domingo de cada semana.

j) Se consagran una serie de disposiciones a efecto de evitar que nuestros indios renunciaran a sus derechos dictados en beneficio del salario, así como una preferencia del crédito de éstos.

k) Se prohíbe el uso de indios en transportaciones, imponiéndose una serie de sanciones para en caso de incumplimiento.

l) Se prohíbe además que el indio trabaje en la pesquería de perlas, desagüe de las minas, aún siendo de propia voluntad.

m) Se establecen una serie de modalidades, para que nuestros aborígenes que trabajaran en pozos, escaleras, chimeneas, etc., se aclimatasen previamente.

n) Por lo que se refiere a enfermedades se dictan una serie de disposiciones para evitarlas, y se establece la obligación de atenderlas prestándoles el socorro inmediato.

ñ) Para los trabajos del campo y de las minas se prevee la posibilidad de que se les proporcione habita
ción.

o) Se consigna la obligación para los españoles de sostener colegios y seminarios.

p) En materia de lo que hoy entendemos seguridad social se fundan casas de comunidad, con diversas finalidades como son el auxilio de viudas, huérfanos e inválidos, creándose diversos hospitales.

q) Se dictan una serie de disposiciones para que hubiese higiene en el trabajo, adaptándose algunas medidas en relación al trabajo de la coca y el añil, etc.

r) Se imponen una serie de sanciones de carácter pecuniario para en caso de incumplimiento.

De la sola lectura de los derechos consagrados en estas leyes se aprecian que eran de gran protección para el indígena lástima que su aplicación fue casi negativa. La buena voluntad de los legisladores que las crea—

ron no fue lo suficiente para frenar la despiadada explotación que se hacía de nuestro pueblo. Sin embargo, hay que reconocer que estas leyes fueron muy avanzadas para su época y aún en la actualidad son muy superiores a las que existen en algunos países, puesto que algunas ventajas y medidas proteccionistas que dictaron en aquella época, aún en la actualidad no se conceden a los trabajadores.

Fray Bartolomé de las Casas nos dice que a pesar de su grandeza, las leyes de indias no pudieron lograr una igualdad entre los conquistadores y los indios en la vida social, económica y política, y esto se debió a que las mismas no contenían disposiciones expresas que persiguieran una igualdad de derechos entre el conquistador y el indio.

La encomienda nos dice el maestro Castorena⁽¹²⁾
"fue una forma de trabajo forzoso en sus orígenes, se le reglamentó para substituir la prestación de servicios por el pago de un tributo, pago que daba derecho al indígena para solicitar y obtener del encomendero protección para
(12) J. Jesús Castorena MANUAL DE DERECHO OBRERO. p. 39.

su persona y sus intereses.

Nos sigue diciendo el maestro Castorena que la encomienda era una concesión que otorgaban los reyes de España, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenían una duración de tres a cuatro vidas.

Agrega el citado maestro.- El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue una realidad durante la colonia. El esclavo y el sirvo fueron considerados como cosas susceptibles de posesión y dominio de los que se podían disponer libremente por el dueño".

El Maestro Sánchez Alvarado⁽¹³⁾ comenta "la encomienda aparentemente tuvo por objeto librar de la esclavitud a los aborígenes, pero produjo un resultado contrario, ya que se convirtió en el peor sistema de explotación a que se sujetó a nuestros ancestros".

Las corporaciones en la Nueva España nos dice el maestro Castorena⁽¹⁴⁾ se refieren al trabajo de las —

(13) Sánchez Alvarado Alfredo. Obra Citada. p. 60.

(14) J. Jesús Castorena Obra Citada. p. 38.

ciudades que se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península ibérica.

Fué así como se implantó en el país el régimen corporativo. El régimen corporativo en la colonia era en todo coincidente con el régimen corporativo de Europa. Sin embargo, conviene anotar las siguientes singularidades:

1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza. Los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción algu

na; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de ordenanzas de la ciudad de México a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo. Sin embargo, y seguramente por la presencia de las grandes masas indígenas, su aplicación no fue jamás tan rigurosa como lo fué en el viejo continente".

"Las ordenanzas de gremio nos dice también el maestro Castorena⁽¹⁵⁾ tenían el propósito de distribuir entre los maestros de la ciudad la capacidad de consumo de sus habitantes en forma equitativa e igual; no importan como dato principal a las ordenanzas las condiciones de trabajo, los abusos de los maestros, las condiciones del compañero y del aprendiz; para que ellos tengan las mismas oportunidades que los maestros en cuanto a la adquisición de materias primas, contratación de aprendices y compañeros y venta de productos, y que sus medidas ten-

(15) Sánchez Alvarado Alfredo. Citado en su obra. p. 62.

gan plena eficacia, mediante el establecimiento de sanciones para quien trate de lograr o logre, una ventaja indebida sobre sus compañeros, y todos los demás problemas de trabajo y medidas de previsión que es lo que nos interesa, ni siquiera merecieron el honor de ser mencionados.

La maestría no se adquiere con el simple hecho de haber sido aprendiz y compañero durante el período marcado por las ordenanzas, son requisitos básicos además, - sustentar examen y establecerse; es decir instalar taller o tienda; este hecho hay que subrayarlo bien, es el que - convierte en miembro de la asociación a quienes han pasado por los grados de aprendiz y compañero y sustentando - el examen de tal manera que solo la posesión de elementos bastantes implica la posibilidad de alcanzar la maestría".

La finalidad de la reglamentación a la producción que se hizo en las ordenanzas de gremios, fué proteger al público consumidor, al imponer una serie de requisitos que necesariamente debían ser satisfechos. Así es que partiendo de este punto resulta irrelevante esta reglamentación para el derecho del trabajo actual.

Las cofradías se originaron con un contenido -

religioso.

"Formaban parte de las cofradías⁽¹⁶⁾ todos los que intervenían en la producción, fuesen maestros, compañeros o aprendices, con una finalidad religiosa y mutualista, que conmemoraba tradicionalmente a su santo patrón, y con pequeña importancia dentro del terreno laboral" con acierto lo afirma así el Maestro Sánchez Alvarado.

Resumiendo, podemos decir, que en toda la larga etapa colonial, salvo ciertas excepciones, no encontramos ningún antecedente de la norma jurídica; casi en su totalidad las instituciones vigentes en España se implantaron en México y el mal trato y explotación de que fue objeto el indígena, determinó que como consecuencia se originara el movimiento de Independencia. Y con respecto a ello el historiador Luis Pérez Verdía escribe⁽¹⁷⁾ "grandes intereses económicos reclaman también la emancipación. El error colonial consistió en haber explotado inmoderadamente al País por medio de monopolios de industrias españolas, los privilegios, y las multiplicadas trabas y limitaciones a las industrias territoriales... la irritante -

(16) Sánchez Alvarado Alfredo. Obra Citada. p. 64.

(17) Pérez Verdía Luis. Historia de México. p. 314.

superioridad que se adjudicaban los europeos hasta llamar se ellos mismos la gente de razón; la odiosa contribución personal que con el nombre de tributo pesaba sobre la cla se indígena... la revolución de Independencia era por tan to la consecuencia lógica de aquel orden de cosas y fué la manifestación genuina del derecho... las ideas que expresan la justicia y satisfacen verdaderas aspiraciones co rrespondientes a las necesidades sociológicas, no se ahogan jamás en charqueros de sangre".

2.- En México Independiente.-

Podemos decir que después del movimiento -insurgente de 1810, en un período de casi un siglo tampoco encontramos una verdadera legislación de trabajo, sin embargo existieron algunos hechos e ideas que consideramos constituyen antecedente e inspiración del nacimiento del derecho laboral, los cuales exponremos en este estudio.

Principiaremos esta parte de la historia, con el inicio de la Independencia por Hidalgo, quien plasmó -sus ideales en el decreto del 6 de diciembre de 1812 dado

dado en la ciudad de Guadalajara, en el que abolió la esclavitud del hombre, y a Morelos cabe el honor de haber elevado a Ley Constitucional los derechos del hombre y del ciudadano, en el Decreto Constitucional de Apatzingán de fecha 22 de octubre de 1814. Con el Decreto del 6 de diciembre de 1812 también se suprimieron los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios, ésto y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el Insurgente don José Ma. Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro País.

Desgraciadamente nos dice el Maestro Castorena ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia. Había que arrebatarla de las manos insurgentes, para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España y se conservaran las condiciones sociales que prevalecían en el País.

Nos sigue diciendo el citado Maestro que el movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México aunque algunas -

de las ordenanzas entraron en desuso al triunfo de aquel. Las artesanías constituidas por personas especializadas — en un oficio, que requerían un largo aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio, debido en gran parte a las riquezas de sus respectivas cofradías y de la circunstancia misma de la preparación de sus miembros".

Para 1821 las ideas de nuestro hombre del movimiento libertador se habían perdido; y como dice el Maestro Castorena, se debió a que la consumación de la Independencia se redujo a una simple desvinculación política de España, motivo por el cual las condiciones sociales de México independiente no acusaron ningún cambio. Persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y — de la esclavitud, es decir siguió vigente el derecho español de la colonia.

A medida que las ordenanzas españolas fueron — cayendo en desuso el gobierno independiente trató de substituirlas a través de la expedición de reglamentos administrativos.

Los reglamentos vinieron a substituir a las ordenanzas de gremios ⁽¹⁸⁾. Aunque tuvieron por objeto pro-

(18) J. Jesús Castorena. Obra Citada. pp. 40-41.

teger los intereses del público, algunos de ellos se preocuparon por atender los intereses de quienes ejercían el oficio o la actividad. Pocos afrontaron ese problema, pero los hubo; podemos citar dos de ellos; los de cómicos y de panaderías y tocinerías. El primero o sea el de cómicos, reglamentó el descuido de los artistas de los teatros en bien del público; determinó que ni el empresario, ni el cómico, podían en un momento dado, privar a los espectadores de la actuación artística de los artistas anunciados.

El segundo o sea el reglamento de tocinerías — impuso a los propietarios de estos establecimientos la obligación de proporcionar a los operarios, habitaciones cómodas y ventiladas para vivir; redujo la jornada de trabajo a 10 horas diarias, reglamentó los préstamos a los trabajadores reduciendo su monto al importe de 8 días de salario y fijó la responsabilidad de los panaderos en el caso de pérdida del pan elaborado; el trabajador solamente podía responder del valor del artículo cuando se echaba a perder por su culpa".

El 4 de octubre de 1824, se promulga la primera

Constitución Federal, que organiza al estado mexicano y - que no logra ningún adelanto en las reivindicaciones sociales, se proscribe la esclavitud, quedando en todo lo demás subsistente el régimen colonial. Se consagra la libertad de trabajo, pero la población indígena sigue oprimida y sin mejorar su situación social.

Con el curso del tiempo, el País, en una turbulencia de guerras intestinas y luchas por el poder político, sigue su marcha hasta la revolución de Ayutla la cual en su Plan del mismo nombre se determinaba que a su triunfo, una junta nombrara un presidente interino, para que éste convocara a un Congreso Constituyente. Este Plan fue proclamado el 10. de marzo de 1854. Y así el día 4 de octubre de 1855 habiendo sido convocada una junta de representantes, fué designado en Cuernavaca para Presidente interino el Gral. D. Juan Alvarez, quien el 16 de octubre de 1855, expidió la convocatoria para instalar el congreso constituyente y dar al País una nueva Constitución, que fué promulgada el 5 de febrero de 1857.

La Constitución de 1857, consagra los derechos naturales del hombre, cosa que la Constitución de 1824 ca

si no se refirió a ellos, y deja ver la influencia que — esos constituyentes tenían de la filosofía del individualismo y liberalismo. Liberalismo que tiene características propias, al no ser copiado y repetido del europeo, si no que se buscó la liberación propia para el país. Y ésto fué así, porque los hombres de la reforma, se verían — urgidos de lograr transformaciones profundas, no solo en la organización y constitución de la sociedad, sino en su estructura económica, el regimen de la propiedad territorial, las relaciones entre el capital y trabajo, pugnaban, al mismo tiempo, por la consagración de los derechos del hombre y la voluntad soberana del pueblo. Lo último se — los resolvía el liberalismo, pero lo primero no; incluso el liberalismo les negaba la solución.

"Es seguro que la economía de la miseria de — nuestra sociedad, a mediados del siglo XIX, estaba demandando un cambio fundamental; todos sabemos que este cambio no se operó en realidad sino hasta nuestros días, en que el pueblo se levantó violento demandando tierras y modifi caciones radicales en el régimen de producción entonces ⁽¹⁹⁾ tenemos que admitir que la reforma y con ellas —

(19) J. Zepeda Ricardo. PENSAMIENTO POLITICO DE MEXICO. — pp. 18-19.

sus grandes líderes, lo que consiguieron, en sus encarnizadas luchas, fué variar la constitución social y política del País, expresando principios, que si no llegaron a alterar las bases económicas de la sociedad, si crearon - la fundamentación para que en nuestra época, la revolución social trate de realizarse. En aquellos debates tan acalorados, de los triunfadores de Ayutla, Don Ponciano - Arriaga expresaba "de nada servirá declarar mil veces que el hombre es libre y el pueblo soberano, si las ataduras económicas que ligan de hecho al indígena no se rompen y se mantiene, fundado ahora en la libertad absoluta para - contratar y obligarse, el mismo régimen de esclavitud, ya no legal sino económico".

Esto es lo característico del liberalismo mexicano, con ciertas tendencias socialistas; porque esos hombres al sumarse a él encontraron también que era incapaz de resolver el problema social de México.

El constituyente de 1857, sin duda alguna no - tuvo una idea integral del derecho del trabajo, pero si - tuvo conocimiento del problema social del trabajador, como según se desprende del discurso de Don Ignacio Ramírez, pronunciado en la sesión del día 7 de julio de 1856, cuan

do se discutía todavía en general el proyecto de constitu
ción, que entre otros de los cargos grandes que le hace a
la comisión del proyecto, se refiere al desconocimiento -
de los problemas rurales de México."

Don Ignacio Ramírez, inspirado, arremete contra
la sociedad de su tiempo diciendo "el más grave cargo que
hago a la comisión es haber conservado la servidumbre de
los jornaleros. (20) El jornalero es un hombre que, a - -
fuerza de penosos y continuos trabajos, arranca de la tie
rra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que -
engalanan a los pueblos. En su obra creadora, el rudo -
instrumento se convierte en máquina, y la informe piedra
en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de -
la industria, se deben a reducido número de sabios y a mi
llones de jornaleros; donde quiera que exista un valor -
ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo.

Nos sigue diciendo el autor citado: Pues bien,
el jornalero es un esclavo; primitivamente lo fué del hom
bre; a esta condición lo redujo el derecho de la guerra,
terrible sanción del derecho divino. Como esclavo nada -

(20) J. Zepeda Ricardo. Obra Citada. p. 110.

le pertenece, ni su familia ni su existencia y el alimento no es para el hombre máquina un derecho sino una obligación de conservarse vivo para el servicio de los propietarios. En diversas épocas el hombre productor, emancipado sobre el hombre rentista, siguió sometido a la servidumbre de la tierra. El feudalismo de la edad media y el de Rusia y el de la tierra caliente, son bastante conocidos para que sea necesario pintar sus horrores. Logró quebrantar el trabajador las cadenas que le unían al suelo, como un producto de la naturaleza, y hoy se encuentra otra vez, esclavo, pero el capital, que, no necesitando sino breves horas de su vida, especula hasta con sus mismos alimentos; antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos; hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo. — Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, — asegura al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón al proclamar que el capital, en numera

rio, debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles o en bienes raíces. Los economistas completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables de un rédito al capital trabajo. Sabios economistas de la comisión, exclamó D. Ignacio, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero del fruto de su trabajo y a comerse su capital, aunque la pongáis a cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas, con todas las utilidades de la empresa, al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora; el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia; parecerá de miseria en su vejez, y en sus enfermedades. En ésta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de porque vuestro problema social es una quimera".

"He desvanecido las ilusiones a que la comisión se ha entregado, continúa citando el autor J. Zepeda

Ricardo⁽²¹⁾ ningún escrúpulo me atormenta, yo se bien, a pesar del engaño y de la opresión, muchas naciones han le vantado su fama hasta una esfera deslumbradora; pero los problemas no desean ni el trono diamantino de Napoleón, — nadando en sangre, ni el rico botín que cada año se dividen los Estados Unidos, conquistado por piratas y conservado por esclavos. No quieren, no el esplendor de sus — señores sino un modcoto bienestar derramado entre los individuos. El instituto de conservación personal, que mue ve los labios del niño buscando el alimento, es el último despojo que entregamos a la muerte, he aquí la base del — edificio social.

No puede pasar inadvertido, que desde ese tiem po, Don Ignacio Ramírez, gran orador, patriota de la re— forma y político purísimo, tuvo una concepción sobre la — naturaleza económica del trabajo, como factor de la pro— ducción, que después recogió la carta magna de 1917".

Y la historia sigue su curso; el país en medio de levantamientos, pronunciamientos y la lucha liberal — contra los conservadores, no logra estabilizarse política— mente, no hay progreso en las instituciones sociales. Se

(21) J. Zepeda Ricardo. Obra Citada. pp. 111-112.

dictan las leyes de reforma. En 1859 se nacionalizan los bienes del clero, suprimiéndose las órdenes religiosas, - las archicofradías, cofradías, congregaciones o hermandades anexas a las comunidades religiosas; separándose la - iglesia del estado y la libertad de trabajo, sigue siendo nugatoria, en la forma en que lo había expresado el constituyente Don Ponciano Arriaga.

En las leyes de reforma encontramos el primer paso para la estructuración de una nueva sociedad con perfiles netamente nacionales. La relación laboral, en esta época, también acusa el efecto de los cambios sociales; - pero aún así encontramos que en el siglo XIX no se conoció una regulación del trabajo suficientemente sólida que nos muestre la existencia de un derecho del trabajo.

Con la intervención francesa y el establecimiento de Maximiliano en México, tuvo como consecuencia que - se expidiera el estatuto provisional del imperio mexicano, que con relación a nuestra materia pueden citarse los artículos siguientes:

69.- "A ninguno puede exigirse servicios gratuitos o forzados sino en los casos que la ley disponga".

70.- "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad pública".

A este estatuto se expidieron leyes reglamentarias, entre las que pueden mencionarse:

1.- La junta protectora de las clases menesterosas, del 10 de Abril de 1865.

2.- Ley de trabajadores del 10. de Noviembre de 1865.

3.- La ley sobre la política general del imperio, del 10. de Noviembre de 1865.

Todas estas leyes, contenían una serie de disposiciones proteccionistas a los trabajadores; como jornada de trabajo, descansos semanales y obligatorios, minoría de edad y el trabajo de los menores, la obligación de pagar el salario en moneda corriente; protección del salario; la obligación de proporcionar habitación a los trabajadores; asistencia médica y medicina; obligación de construir y sostener escuelas; medidas de higiene; labores de

inspección a cargo del estado y una serie de sanciones para en caso de incumplimiento.

"La legislación del imperio nos dice el Maestro Sánchez Alvarado⁽²²⁾ aunque parezca paradójico, contiene una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores, que ningún gobierno hasta esa fecha había establecido en territorio mexicano, debiendo tenerse en cuenta, como antecedente de importancia".

En los años de 1870 y 1884 se expiden para el Distrito Federal y territorios de Baja California, los códigos civiles en los cuales en el título décimo tercero, se reglamentaba: Los contratos de obras o prestación de servicios y que son los siguientes:

Capítulo Primero.- Del servicio doméstico.

Capítulo Segundo.- Del servicio jornal.

Capítulo Tercero.- Contrato de obra a destajo
o precio alzado.

Capítulo Cuarto.- Del aprendizaje.

Capítulo Sexto.- Del contrato de hospedaje.

(22) Sánchez Alvarado, Alfredo. Obra Citada. p. 74.

En el capítulo segundo de los códigos citados, relativos al servicio por jornal, los artículos 2578 del código de 1870 y 2439 del código de 1884, se disponía en ambos:

"El jornalero está obligado a prestar el trabajo para que se ajustó, según las órdenes de dirección de la persona que recibe el servicio; si no lo hiciere así, - podrá ser despedido antes que el día termine, pagándosele el tiempo vencido".

En el código penal de 1871, en el artículo 925 se establece: "Se impondrán de 8 días a tres meses de - - arresto y multa de \$ 25.00 a \$ 500.00 pesos o una sola de éstas dos a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales - de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo".

Como es de suponerse, con la tipificación de - este delito la lucha obrera, quedaba completamente frenada y el trabajador al arbitrio del capitalista.

Puede decirse que en el siglo XIX, fué para México de continuas conmociones, producto de un país que — buscaba su orientación, hasta lograr bajo la administra— ción personal del General Díaz, relativa tranquilidad. Esta etapa de tregua en la evolución social del pueblo mexicano, se inició al volver al poder, Don Porfirio Díaz en 1884, para no abandonarlo hasta 1911.

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

El día 30 de Abril de 1904 se expide la ley de José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, en la cual se reglamenta la nueva teoría del riesgo profesional, apartándose de la tradicionalista teoría de la culpa. Ley que se hizo con motivo a la reforma del artículo 1787

del código civil vigente en ese entonces y quedó considerada como complemento del mismo código. Referente a esta teoría el Maestro Gutiérrez y González nos dice: "La teoría del riesgo creado⁽²³⁾ o profesional había sido establecida en Francia, el nueve de Abril de 1898 en ayuda a los trabajadores. Sin embargo en México, los redactores del código civil de 1870, iniciaron esta doctrina del -- riesgo objetivo, aunque por desgracia no tuvieron continuadores de su talla y visión, y por lo mismo su obra que quedó inconclusa; En el artículo 1595 de ese código se dispuso: "También habrá lugar a la responsabilidad civil por los daños que causen los establecimientos industriales, -- ya en razón del peso y movimiento de las máquinas, ya en razón de las exhalaciones".

Y de estas palabras se aprecia una idea del -- riesgo objetivo, que no se llevó adelante.

La ley de Villada, que comentamos, comprende -- accidentes y enfermedades, se refiere a jornaleros y contiene 8 artículos estableciendo la presunción, de que el accidente o enfermedad salvo prueba en contrario, provino

(23) Gutiérrez y González, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. p. 577.

con motivo del trabajo, y la obligación de la empresa en pagar los daños ocasionados declara la irrenunciabilidad por parte del obrero de estos derechos y el trámite para hacer las relaciones en el juicio semanario.

El 9 de Noviembre de 1906, se expide la ley sobre accidentes de trabajo, para el Estado de Nuevo León, por Bernardo Reyes. contiene 19 artículos, dividida en tres secciones: De la responsabilidad civil, del procedimiento y, disposiciones generales. En la primera sección, establece la responsabilidad civil de alguna empresa y los enumera describiéndolos; fija las eximentes de la misma responsabilidad en tres, a saber: Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate; negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima; e intención del empleado u operario de causarse daño. Mientras no se pruebe una de estas eximentes, se presume que el accidente fué causado en el desempeño del trabajo o con ocasión de éste.

Establece además en esta sección, que la res--ponsabilidad por accidentes de trabajo comprenderá, el pago de la asistencia médica y farmacéutica de la víctima --por tiempo no mayor de seis meses, el de los gastos de --inhumación en su caso y señala las indemnizaciones por in

capacidad para el trabajo, completa pero temporal, parcial pero perpetua, permanente y absoluta y muerte de la víctima. En la segunda sección, describe el procedimiento a seguir, en juicio verbal con simplificación de trámites y de términos; con instancia de apelación. En la sección tercera, deslinda la responsabilidad civil de la penal, declara la irrenunciabilidad de éstos derechos y la no embargabilidad de las indemnizaciones por concepto de otras deudas. Esta ley, aunque sólo fué para accidentes, resulta más completa que la anterior.

El primero de Junio de 1906, estalló en el mineral de Cananéa Sonora, un movimiento obrero, que en la historia de las luchas proletarias se conoce con el nombre de "La huelga de Cananéa", en la que 400 hombres de la mina Oversight, se declararon en huelga. Entre los huelguistas circuló el siguiente impreso: ⁽²⁴⁾ "Obreros Mexicanos: Un gobierno electo por el pueblo para que los guíe y satisfaga sus necesidades en lo que cabe, eso no tiene México. Por otra parte: Un gobierno que se compone de ambiciosos que especulan criminalmente fatigando al pueblo, electos por el peor de ellos, para que le ayuden a enriquecerse, eso no necesita México. Que el pueblo eli-

(24) La Huelga de Cananéa. Primera Edición. p. 20.

ja a sus gobernantes para que lo gobiernen, no para que se burlen y le humillen, es la República. Pueblo, levántate y anda. Aprende lo que parece que olvidaste. Congrégate y disputa tus derechos. Exige el respeto que se te debe. Cada Mexicano a quien desprecian los extranjeros vale tanto o más que ellos si se une a sus hermanos y hace valer su derecho.

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

Mexicanos, despertad, unámonos. La patria y nuestra dignidad lo piden. Cananéa, Junio de 1906".

Y a la compañía (Compañía Consolidada de Cobre, S.A.) se le formularon las siguientes peticiones: Memorandum.

1o.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- a) La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19)
- b) El mínimo sueldo del obrero será \$ 5.00 diarios con 8 horas de trabajo.
- c) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- d) Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- e) Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permiten sus aptitudes.

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

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

Violándose inclusive por parte del gobernador de Sonora, Rafael Izábal, la integridad Nacional, al hacerse acompañar de tropas Norteamericanas en el terreno -

de los acontecimientos las cuales junto con Luis E. Torres, jefe de las operaciones militares, agredieron a los obreros, resultando muchos muertos y al final de cuentas sin haber logrado nada los trabajadores. Los que encabezaron el movimiento fueron a dar a San Juan de Ulúa.

Un mes después, el primero de Julio de 1906 — fué expedido el manifiesto liberal, desde la ciudad norteamericana de Saint Louis Missouri, que enjuició al régimen del General Porfirio Díaz, así como introdujo en calidad de bandera de la oposición varios e importantes principios para transformar el estado de cosas prevaleciente, cuyo problema constituye una importancia básica en el derecho laboral. A continuación transcribimos las reformas constitucionales que relacionadas con la materia se proponen en él:

Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y — un salario mínimo en la proporción siguiente: Un peso para la generalidad del País, en que el promedio del salario es inferior al citado, y demás de un peso en cuyas regiones la vida es más cara y en las que este salario no — bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo o domicilio.

Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preseten seguridad a la vida de los operarios.

Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Declarar nulas las deudas actuales de los jor-

naleros del campo para con los amos.

Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

Obligar a los arrendadores de campo y casas, - que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

Prohibir a los patrones, bajo severas penas, - que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se im pongan multas a los trabajadores o se les haga descuento de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de - una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pa go inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una mi noría de extranjeros. No permitir en ningún caso que tra bajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexi- canos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

Hacer obligatorio el descanso dominical.

Por fortuna estos derechos se plasmaron en --
nuestra Constitución de 1917, naciendo así un verdadero --
derecho del trabajo.

Siete meses más tarde de los sucesos de Cana--
néa, en ocasión de los que se desencadenaron en Río Blan--
co Veracruz, la política de tipo policiáco se repitió. El
General Díaz dictó un Laudo Arbitral con efectos de soste--
ner un reglamento de trabajo que era indigno para la con--
dición del obrero textil pero del agrado de los empresa--
rios, este Laudo no solamente no resolvió el conflicto --
suscitado entre el capital y el trabajo, sino que dió lu--
gar a la escandalosa matanza de trabajadores que tuvo lu--
gar en Orizaba el día 7 de Enero de 1907.

La situación en que se encontraba el trabaja--
dor en nuestro país a principios de este siglo, la tácti--
ca que usó el gobierno de don Porfirio Díaz para resolver
los problemas planteados por los obreros junto con otros
problemas de trascendencia social como el del campesino,
determinaron que el pueblo se decidiera a empezar el movi--
miento revolucionario de 1910.

En el transcurso del movimiento revolucionario no encontramos una aportación verdaderamente importante — sobre Derecho Laboral, sólo en el plan de Guadalupe proclamado el día 26 de Marzo de 1913 en el cual se desconoce a Huerta y don Venustiano Carranza toma la designación de primer jefe del ejército constitucionalista, en las — adiciones de 12 de Diciembre de 1914 denota un intento de mejorar a la clase trabajadora, al establecer en su parte relativa:

"Artículo 2o.— El primer jefe de la revolución y encargado del poder ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y me di das encaminadas a dar satisfacción a las necesidades — económicas y sociales y políticas del País, efectuando — las reformas que la opinión exige como indispensables para establecer el régimen que garantice la igualdad de los me xi ca nos entre si; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron in ju st a m e n t e privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raiz; — legislación para mejorar la condición del peón rural, del

obrero, del minero y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional...".

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

1.- Ley del Estado de Jalisco, de Manuel M. — Diéguez de 2 de Septiembre de 1914. Esta ley estableció el descanso dominical, descanso obligatorio, vacaciones, jornada de trabajo, sanciones por incumplimiento y denuncia pública. La jornada máxima de trabajo que establecía era de 9 horas diarias para los trabajadores de almacenes de ropa y tiendas de abarrotes. Que todo trabajador disfrutaría de 8 días de vacaciones al año. Establecía sanciones económicas para los patrones que utilizaran los servicios de los trabajadores en los días de descanso o en vacaciones, que serían de un peso por cada persona que trabajara o por cada hora que excediera de la jornada máxima.

2.- Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlan—

ga, para el estado de Jalisco, de 7 de Octubre de 1914; -
substituída por la de 28 de Diciembre de 1915. Reglamen-
tó los aspectos principales del contrato individual de -
trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las
juntas municipales, jornada máxima, jornada a destajo, sa-
lario mínimo en el campo, protección a los menores de - -
edad, protección del salario, protección a la familia del
trabajador, riesgos profesionales y seguro social.

Las juntas municipales eran tribunales consti-
tuídos en cada Municipio y fueron tres: Una para la agri-
cultura, otra para la ganadería, y otra para las indus- -
trias de la localidad. Un representante por los obreros
de cada negociación y un representante del patrón, concu-
rrían a la asamblea general en la que se nombraba a los -
miembros de las juntas para cada una de las secciones que
mencionamos. La jornada máxima era de 9 horas con dos -
descansos intermedios de una hora cada uno. El salario de
jornada de destajo sería por lo menos el mínimo en jorna-
da de 9 horas y si la jornada duraba más, se aumentaba -
proporcionalmente el salario del destajista.

El salario mínimo sería de \$ 1.25 pero para el
trabajador minero sería de \$ 2.00. El salario mínimo en

el campo sería de \$ 0.60 centavos más las siguientes presta-
ciones: agua, habitación, combustible, pastos para to-
dos los animales domésticos, que fueren indispensables pa-
ra el uso de la familia y para cuatro cabezas de ganado -
mayor u ocho de ganado menor; y derecho a un lote de mil
metros cuadrados cultivables.

Prohibió el trabajo de los menores de 9 años,
los mayores de 9 y menores de 12 podrán trabajar en labo-
res compatibles con su desarrollo físico siempre que se -
les permitiera ir a la escuela.

El pago de salario se debía hacer en moneda de
curso legal, se prohibieron las tiendas de raya. El pla-
zo máximo de pago sería en una semana, los salarios menos
de \$ 1.25 diarios eran inembargables. Los adeudos de los
trabajadores del campo prescribían a los catorce meses de
haberse contraído. La esposa y los hijos menores de 12 -
años tenían derecho a una parte proporcional del salario
. como acreedores alimenticios.

A los trabajadores que sufrieran un accidente
o enfermedad de trabajo, se les pagaría su salario y en -
los casos de incapacidad permanente, una ley especial, se

ñararía el monto de la indemnización.

Todo trabajador tenía la obligación de depositar un cinco por ciento por lo menos, del importe de sus salarios para la creación de un seguro mutualista.

3.- Ley de trabajo de Cándido Aguilar, de 19 - de Octubre de 1914, en el estado de Veracruz. Esta ley - entre otras cuestiones reglamentó la jornada de trabajo, el descanso semanal, salario mínimo, previsión social, en señanza, inspección de trabajo, y tribunales de trabajo.

La jornada de trabajo debería ser de 9 horas, el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional, salario mínimo de \$ 1.00 pagadero al día, a la se mana o al mes.

Cuando el obrero viviera en las haciendas, fábricas o talleres bajo la dependencia inmediata del patrón, aparte de su salario tendría derecho a alimentos; - esta ley prohibió el establecimiento de tiendas de raya y declaró extinguidas las deudas contraídas por los campesi nos a favor de sus patronos.

Además de la asistencia médica, medicinas y —

alimentos el trabajador enfermo tenía derecho a su salario por todo el tiempo de la incapacidad igualmente para los obreros por contrato a destajo o a precio alzado. Los dueños de industrias o negociaciones debían mantener por su cuenta hospitales, enfermerías y escuelas para los trabajadores, la inspección de trabajo se implantó como facultad del estado y se crearon las juntas de administración civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patronos con facultades de dirimir las quejas entre ellos.

Los infractores pagarían multas de \$ 50.00 a \$ 500.00 pesos o el arresto de 8 a 15 días, penas que se duplicarían en caso de reincidencia.

4.- Ley de Agustín Millán del estado de Veracruz de 6 de octubre de 1915, sobre asociaciones profesionales. Esta ley reconoce la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, y les reconoce personalidad.

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

de conciliación, el tribunal de arbitraje y el departamento de trabajo.

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

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

3.- En la Constitución de 1917.-

Habiendo quedado precisado que en ninguna - de las etapas históricas a que nos hemos referido en este capítulo, hubo una legislación del trabajo considerada - propiamente como tal, nos toca ahora estudiar la etapa - constitucionalista, misma que principia al promulgarse la constitución de 1917 en la cual encontramos la primera legislación formal del trabajo en México, encaminada a pro-

teger a los trabajadores prohibiendo abusos que los agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa.

Veamos en forma breve los orígenes de nuestra etapa constitucional.

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

En la ciudad de México Don Venustiano Carranza expidió un decreto estableciendo las bases para convocar a elecciones para un congreso constituyente.

El primero de Diciembre de 1916 se inaugura y queda constituido el Congreso Constituyente en la ciudad de Querétaro al cual asiste personalmente don Venustiano Carranza haciendo entrega de su proyecto de Constitución. A este proyecto se le dió lectura en la sesión del día 6 del mismo mes, en su estructura cambiaba el apartado de los derechos del hombre o del título de garantías individuales pero dicho proyecto no contenía inovaciones de trascendencia respecto a la Constitución de 1857, sólo ciertas adiciones con referencia a los artículos 5o. y 73o. fracción X.

El párrafo final del artículo 5o. decía: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio - convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Al discutirse este artículo, en la mayoría de los diputados Constituyentes surgió la inquietud de incluir una reglamentación del trabajo dentro de la Constitución.

El artículo 73 en su fracción décima establecía: "El congreso tiene facultad ... para legislar en toda la república sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

El maestro Sánchez Alvarado nos dice sobre el proyecto de Constitución que, ⁽²⁵⁾ "No contenía ninguna modificación de trascendencia en materia agraria y obrera, el proyecto de referencia casi constituía una copia fiel de la Constitución Libero-Individualista de 1857".

(25) Sánchez Alvarado, Alfredo. Obra Citada. p. 56.

Nos sigue diciendo el maestro Sánchez Alvarado que de lo anterior nos vemos precisados a insistir que a don Venustiano Carranza no se debe la inclusión de los artículos 27 y 123 Constitucionales, vigentes; la omisión -- en que incurrió el C. Primer Jefe no la justificamos, por que si la pretensión fué de que la materia agraria y obrera quedasen reguladas por leyes secundarias, carecía de -- objeto convocar a un Congreso Constituyente que sólo se -- limitase a ratificar el contenido de la ya caduca Constitución de 1857.

Y más aún cuando estas inovaciones son las que significan a la Constitución de 1917".

La comisión admitió integralmente el artículo 5o. con ciertas adiciones, que después de transcribir completo el citado artículo, las anotaremos.

Artículo 5o.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo po--

drán ser obligatorios en los términos que se establezcan en las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitos, las funciones electorales.

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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, -- de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que -- pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse el convenio en el que el hombre pacte su proscripción 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 un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, -- pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

Las adiciones al citado precepto fueron:

Al primer párrafo se le agregó "La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito".

Además, adicionó un párrafo que a la letra decía: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligación el descanso Hebdomadario".

Los debates sobre la discusión del artículo 50. fueron amplísimos, haciendo mención de las necesidades y problemas que tenían los trabajadores; haciendo uso de la palabra los Constituyentes e insistiendo en que se estableciera en la Constitución las bases fundamentales del derecho del trabajo. Después de retirado por la comisión el dictamen del artículo 50., el día 28 de Diciembre de 1916, se redactó un proyecto de los artículos 50. y 123, en el que intervinieron todos los constituyentes defensores de la causa del trabajo; proyecto que dieron a conocer el día 13 de Enero de 1917.

El día 23 de Enero de 1917, se presentó el dictamen por la comisión, sobre los artículos 5o. y 123 constitucionales, mismos que fueron aprobados unánimemente, -- consagrándose definitivamente por primera vez en una constitución las bases sobre las cuales debía prestarse el -- servicio, revolucionando la materia Constitucional ya que hasta la fecha en ninguna Constitución se había logrado -- lo anterior. Había nacido ya el derecho del trabajo; te--níamos ya los preceptos constitucionales protectores de -- la clase trabajadora.

En relación a este aspecto el maestro Trueba -- Urbina refiriéndose a los Constituyentes de 1917⁽²⁶⁾ ex--presa: "Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la revolución Mexicana, que no fué un movimiento de tipo político semejante a las revoluciones Europeas del siglo pasado, sino que llevaban en su entraña, -- como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al -- ansia de justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción,

(26) El Nuevo Artículo 123. pp. 36-37.

que en las Constituciones anteriores, habian sido olvidados". Los artículos 50. y 123 quedaron consagrados en la Constitución de 1917, el segundo de ellos abarcando todo el título sexto, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" en los siguientes términos:

Artículo 50.- "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por ob

jeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, - de educación, o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción 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. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre -

trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes: las cuales regirán el -- trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato -- de trabajo.

I.- La duración de la jornada máxima será de 8 horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, quedan prohibidas las labores insalubres o pe ligrosas para las mujeres en general o para los jóvenes -- menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y -- otros el trabajo nocturno industrial; y en los estableci-- mientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores -- de 16 tendrán, como jornada máxima la de 6 horas. El tra-- bajo de los niños menores de 6 años no podrá ser objeto -- de contrato.

IV.- Por cada 6 días de trabajo deberá disfru-- tar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los 3 meses anterio-- res al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan

esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de un mes de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las necesidades de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX.

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

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

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se for

marán en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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 las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios

a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en esos mismo centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de Trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos 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 determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono 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 organizar de tal manera éste, 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.

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

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la junta de conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo; las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos -

contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al ejército nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, — previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.

XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formada por igual número de — representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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.

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera - - otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del tra-

bajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado por un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el — cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, — en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, 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 no fijen un salario remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para — la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimien-

tos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, y otras con fines análogos, por lo cual tanto el gobierno

general como el de cada estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Así mismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

El maestro Trueba Urbina al referirse concretamente al artículo 123 de nuestra Constitución⁽²⁷⁾ dice: - "Protege no sólo al trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica sino el trabajo general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o viven de su trabajo; consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino impondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, al ampa-

(27) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo — pp. 108-118.

ro del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto legal".

En su misma obra el maestro Trueba nos dice: - "En general nuestro derecho del trabajo⁽²⁸⁾ todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto — bienestar social, en función niveladora".

(28) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. - pp. 108-118.

CAPITULO II

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

- A.- Denominación.
- B.- Concepto.
- C.- Caracteres.
- D.- En la Ley de 1931.
- E.- En la Ley de 1970.

A.- DENOMINACION.

En la exposición de motivos de las ideas que forjaron los Constituyentes de 1917 en el artículo 123, con base en esas ideas se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ahora bien, en relación a la denominación de trabajo de confianza, baste formular y definir en forma expresa que se denomina trabajadores de confianza a aquellos por cuya actividad se relacionan en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con las relaciones de sus fines y con su dirección, como lo explicaremos más ampliamente en puntos siguientes.

A esta clase de trabajadores se les ha designado con el término de "Empleado de Confianza", la nueva ley federal del trabajo los designa muy adecuadamente con

el término "Trabajador de Confianza" lo cual nos parece - correcto porque así queda fuera de toda duda que los empleados de confianza son verdaderos trabajadores.

B.- CONCEPTO.

El trabajador de confianza es un sujeto de trabajo cuya actividad debe ser reglamentada y protegida por las leyes del trabajo.

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

El concepto de trabajador de confianza, constituye el producto resultante de diversos factores entre -- los que han de considerarse los factores de existencia de la empresa, sus intereses, su éxito, las relaciones armónicas entre sus trabajadores, etc. Esta categoría se les da a los trabajadores que tienen en su mano la responsabilidad de la negociación en razón de su habilidad y honradez, a los directores, a los encargados de supervisar to-

das las labores, a los encargados de la vigilancia, etc. Dentro de este grupo especial de trabajadores, se incluye a los que contrata el patrón para desarrollar actividades propias de él, las que tienen un desarrollo secreto y que en caso de divulgarse pudieran comprometer en forma dañina a la compañía, pudiéndola hacer fracasar o perjudicarla financieramente.

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

El maestro Mario de la Cueva da una definición del concepto de empleado de confianza en función de las -- necesidades y del interés de cada empresa y hace notar, -- que es menester que es un criterio genérico, pues no es -- posible una enumeración limitada; será en relación con cada empresa que pueda utilizarse y así manifiesta: "Ahí -- donde están en juego⁽²⁰⁾ la existencia de la empresa y -- sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, -- la seguridad de sus establecimientos el orden esencial -- que debe reinar entre sus trabajadores, debe hablarse de (29) De la Cueva, Mario. Obra Citada. p. 423.

Empleados de Confianza".

Continúa el maestro de La Cueva "Serán pues y desde luego las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confiada. Directores y Administradores, encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden. Y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de la empresa, que en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así por ejemplo; instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente, con motivo de una concurrencia, que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio: Serán pues las personas encargadas de transmitir esas órdenes, los taquígrafos que llevan la correspondencia secreta, — grupo que necesita gozar de la confianza del patrón, en lo que concierne a su dirección y celo".

El maestro Castorena define al trabajador de confianza en los siguientes términos: "Trabajador de Con-

fianza es la persona física⁽³⁰⁾ a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo embiste total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización".

El maestro Trueba Urbina nos dice al respecto: "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización⁽³¹⁾, con carácter general, y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo IX de la Ley, a no ser que se trate de los trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo prima de antigüedad, pago de horas extras y otras prerrogativas

(30) J. Jesús Castorena. Obra Citada. p. 181.

(31) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. — p. 320.

establecidas en la legislación laboral".

El artículo IX de la nueva ley federal del trabajo establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

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

Nos damos cuenta que la nueva ley suprimió el vocablo "empleado de confianza" que durante tantos años — se usó en la práctica laboral, y se decidió por el término "trabajador de confianza" que consideramos es el correcto, ya que con ello dejará de existir duda de si estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial.

También queda aclarado que, lo único que distingue al trabajador de confianza de los demás trabajado-

res, es que el primero tiene asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios.

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

En las ejecutorias de la suprema corte de justicia encontramos que: "El concepto empleado de confianza fué utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la organización internacional del trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fué adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 48 y 126 fracción X de la ley federal del trabajo de 1931. En el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía que la jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que desempe

ñan puestos de confianza, de dirección o de administra-
ción, pero en el debate se aclaró el alcance de éste ar-
tículo, por haberse visto que de dar una interpretación -
gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte -
de los trabajadores serían empleados de confianza, ya que
el simple capataz realiza actos de dirección con respecto
a los operarios que se encuentran bajos sus órdenes; se -
sostuvo desde entonces que los empleados de confianza, se
rían precisamente los altos empleados que por razón te- -
nían a su cargo la marcha y el destino general de la nego-
ciación, o aquellos que también por razón de sus funcio-
nes, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y
se dijo, además, que el término de empleado de confianza
no era fijo sino que debía aplicarse en función con cada
una de las empresas, ésto es, que se trataba de un concep-
to clásico que había que pensar en cada caso, por lo que
si la junta hace una enumeración de los puestos de confian-
za, señalando un número considerable de los mismo, esti-
mando lo indispensable para que la dirección general de -
los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es con-
cluir que el Laudo es correcto y no ha violado el espíri-
tu de los artículos respectivos".

Amparo directo 2/938/2a. Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A." Ejecutoria del primero de mayo - de 1938.

El maestro Mario de la Cueva nos dice⁽³²⁾ que: "La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuales sean los puestos de confianza; habrá que considerar las circunstancias y necesidades de cada negociación, por lo que es en los contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las juntas de conciliación y arbitraje donde procede a hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino, mas no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le acepte; el derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos, el pacto contenido en un contrato colectivo será una presunción de que el puesto es de confianza, pero nada impide al trabajador interesado la prueba de que sus funciones no corresponden a las ideas expuestas; la suprema corte de justicia ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un contrato colectivo de trabajo ha de corresponder a la realidad de las funciones, ejecutoria de 3 de mayo de (32) De la Cueva Mario. Obra Citada. p. 426.

1944. Amparo directo 24/944/2a., Cano Francisco y Coags.".

"Los trabajadores de confianza afirma el maestro Trueba Urbina⁽³³⁾, son sujetos del derecho del trabajo, aun cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y anhelo de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello alto" sin embargo frente a los propietarios o patronos son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general salvo las excepciones que consigna la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan".

C.- CARACTERES.

A.- El trabajador de confianza, como cualquier otro trabajador, necesariamente tiene que ser una persona física; ya que no sería posible que una persona moral o jurídica pudiera, ejecutar las labores inherentes al puesto que desempeñan los empleados de confianza, dada la incapacidad que tienen para ese efecto, la que consiste en la imposibilidad de proporcionar su actividad corporal, -

la que puede ser material, intelectual o de ambos géneros, tal como la proporcionan los trabajadores en general, los que siempre deben ser personas físicas.

B.- Estan sometidos a un régimen especial que les permite diferenciarse del régimen general a que estan sometidos todos los trabajadores.

C.- Su categoría, como lo expresa el artículo noveno, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la asignación que se de al puesto.

Del artículo 183 de la Nueva Ley Federal del Trabajo se derivan otras tres características que son:

D.- No pueden pertenecer al sindicato de los trabajadores de la empresa.

E.- No podrán recontar para determinar la mayoría de los trabajadores huelguistas, por lo tanto estan privados de los derechos de huelga.

F.- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos establecidos por la ley.

Consideremos que las anteriores limitaciones al trabajador de confianza contenidas en el artículo 183, son, hasta cierto punto razonables; ya que por la natura-

leza de las labores que desempeñan estos trabajadores, no resultaría aceptable que participaran en la defensa de algunos intereses o derechos que son propios de los demás - trabajadores de la empresa, como son: Pertenecer al sindicato de los otros trabajadores; tomar parte en el recuento para determinar la mayoría de los trabajadores en caso de huelga o ser representantes de ellos en los organismos laborales. Pero esto no debe tomarse en el sentido de -- que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos, basándonos en el principio de derecho que reza: Lo que no esta prohibido esta permitido.

Con referencia a lo anterior, en la exposición de motivos se dijo: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable, que los trabajadores de con-fianza estan de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostie-

nen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría en el dilema de preferir los intereses de los trabajadores a hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

Los trabajadores de confianza son tan indispensables para el buen funcionamiento de una empresa que sin ellos no se puede concebir la existencia de la misma y -- así lo afirma el maestro Euquerio Guerrero⁽³⁴⁾ en los siguientes términos: "Sin el grupo de empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada y la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido".

El mismo maestro nos dice⁽³⁵⁾ "por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores

(34) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. - pp. 44-45.

(35) Ibidm. pp. 44-45.

y los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11, pues en este último caso la ley asigna a los representantes una verdadera calidad mandatarios jurídicos en materia laboral ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. Es decir: que los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores".

Nos parece importante incluir en esta parte de nuestro trabajo una breve referencia al salario del trabajador de confianza y el derecho que esta clase de trabajadores tiene a participar de las utilidades de la empresa, ya que consideramos también como una característica el hecho de que en el reparto de utilidades, de acuerdo con el artículo 27 fracción segunda de nuestra nueva Ley Federal del Trabajo no tenga los mismos derechos que otro trabajador cualquiera, tal como lo dispone la fracción novena del artículo 123 constitucional.

Cualquiera que sea la jerarquía de un trabajador de confianza, su salario reúne las mismas características que el salario de los trabajadores en general, como lo establece nuestra ley vigente en su artículo 82 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario del trabajador de confianza deberá determinarse atendiendo a las cantidades que reciba quincenal o mensualmente más todas las demás prestaciones que reciba por su servicios, excluyendo desde luego aquellas cantidades que le son entregadas por concepto de gastos para el mejor desempeño de sus funciones pues es frecuente que al trabajador de confianza se le entreguen sumas destinadas a gastos para que pueda desarrollar mejor el servicio que se le encomienda, un ejemplo podrían ser los gastos de representación, pero estas sumas no pueden ser consideradas como ventajas económicas pactadas u otorgadas a su favor a cambio de su trabajo, o sea que no debemos considerarlas como parte de su salario.

Apoyamos lo anterior con una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que a la letra dice:

"Si bien es verdad que en el salario quedan — excluidas todas las ventajas económicas que obtiene el — trabajador por la prestación de sus servicios, también lo es que no pueden estimarse como parte del salario las can- ti- dad- es que por concepto de gastos se entregan a un traba- jador para el mejor desempeño de la comisión asignada, — porque dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como una ventaja económica establecida en su beneficio".

Amparo directo 477/40/1a. Salvador M. ejecuto- ria de 10 de abril de 1940.

El artículo 127 de nuestra ley en su fracción segunda establece: "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 de planta de más alto salario dentro de la em- presa, se considerará este salario, aumentado en un 20%, como salario máximo".

Consideramos injusto el contenido de la dispo- sición anterior y contrario a lo dispuesto por la frac- ción novena del artículo 123 Constitucional; injusto por- que limita un beneficio al que tienen derecho como traba-

jadores y les impide que reciban lo que realmente les corresponde de acuerdo con el salario que perciben; y contrario a lo preceptuado en nuestra carta magna ya que la fracción novena del artículo 123 concede el derecho a participar en las utilidades de la empresa a todos los trabajadores en general y no establece límites ni diferencias para una clase determinada de trabajadores.

En la exposición de motivos de nuestra ley se dijo; "En lo que se refiere a la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas, el artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho de concurrir al reparto, su participación debe ser limitada; a este fin, se tomó — como salario máximo al que corresponda al trabajador de — la planta de más alto salario dentro de la empresa aumentado en un 20%".

Por nuestra parte creemos que si el trabajador de confianza aporta un mayor esfuerzo para el logro de — los fines de la empresa, la ley debiera permitir que es—tos trabajadores recibieran completo el beneficio de la —

participación en las utilidades de la empresa, toda vez -- que este beneficio fue establecido atendiendo al esfuerzo desarrollado por los trabajadores en la consecución de -- los fines de la empresa o establecimiento.

D.- EN LA LEY DE 1931.

En esta ley no encontramos un concepto preciso de lo que es trabajador de confianza, se refiere a ellos pero en una forma vaga en los artículos 48 y 126 fracción décima en la forma siguiente:

Artículo 48.- "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Artículo 126.- "El contrato de trabajo termina rá ... fracción X. Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscali-

zación o vigilancia; más si había sido promovido de un -- puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, -- volverá a el, salvo que haya motivo justificado para su -- despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo".

De la lectura de las disposiciones anteriores se desprende que el Artículo 48 parece distinguir al trabajador de confianza de los trabajadores que desempeñen -- puesto de dirección y de inspección pues señala además de éstos a los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

De tal manera que interpretando gramaticalmente el contenido de este artículo, tendríamos tres distintas clases de personas que pueden ser excluidas del contrato colectivo de trabajo:

- a) Los que desempeñan puesto de dirección.
- b) Los que desempeñan puestos de inspección.
- c) Las personas a las cuales este artículo las señala como empleados de confianza en trabajos personales del -- patrón, dentro de la empresa.

Por el contrario, el Artículo 126 en su fracción décima identifica a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Estas contradicciones hacen difícil forjarse un concepto claro de trabajador de confianza.

"Si nos atuviéramos a una interpretación puramente gramatical nos dice el Maestro Mario de la Cueva⁽³⁶⁾, habría que concluir, para los efectos del ámbito personal de validez del contrato colectivo de trabajo, pueden los trabajadores y el patrono interesados, excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección o inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales de los patronos, dentro de la empresa, - lo cual significa que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habría tomado en consideración a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección y a dos grupos nuevos, los que cubren puestos de fiscalización y vigilancia. Habría en total, cinco grupos, dirección, vigilancia, fiscalización, ins-

(36) De la Cueva, Mario. Obra Citada. p. 422.

labores y empleados personales del patrono empresa; lo curioso de esta interpretación - grupos estarían regidos por estatutos distintos solamente el grupo primero quedaría comprendido en la fracción décima del Artículo 126, y los grupos cuatro y cinco solamente en el artículo 48. Esta interpretación es evidentemente errónea, pues no se entiende que la ley autorice al patrono a separar a un trabajador por pérdida de la confianza y no permita a la empresa su libre designación, o a la inversa, no se comprende que el patrono pueda nombrar libremente a los trabajadores destinados a la inspección de las labores y no pueda separarlos por pérdida de la confianza; y es así porque la confianza no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, sino por todo el término de su vigencia".

Ahora bien, pensamos que la facultad de excluir de los contratos colectivos a las personas a que se refiere el artículo 48, no debe quedar supeditada a la voluntad absoluta o caprichosa de las partes, pues de ser así se desvirtuaría la naturaleza protectora del derecho

del trabajo, y para que la excepción contenida en el artículo en cuestión, sea valedera no deberá violar los principios elementales del derecho del trabajo, de su legislación y de sus instituciones. Es decir, las condiciones del contrato no podrán ser menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa, y los trabajadores no podrán renunciar a las disposiciones consagradas en su favor en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores, siendo condiciones nulas y sin obligación para los contratantes aunque se expresen en el contrato, las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta ley; tal como lo establecen: nuestra constitución en su artículo 123 fracción 27 y la Ley Federal del Trabajo que estudiamos, en sus artículos: 43, 15, y 22 fracción cuarta.

Por todo lo anterior consideramos que si se excluye al trabajador de confianza del régimen del contrato colectivo, será para mejorar sus condiciones de trabajo y no para que renuncie a algunos de sus derechos o colocarlo en situación menos favorable que los demás trabajadores.

Trataremos de analizar el contenido de la fracción décima del artículo 126, que es en la otra parte de esta ley donde se hace referencia al trabajador de confianza. "El contrato de trabajo terminará ... X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia".

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

Es verdad, que la confianza es de gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no pueden quedar de manera absoluta al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así la validez y el cumplimiento de -

las obligaciones dependería de la voluntad de uno solo de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho social en particular y del derecho en general.

Cuando el patrón despedía al trabajador por haberle perdido la confianza, el trabajador tenía el derecho de inconformarse del despido, y en caso de que el patrón no pudiese justificar la causa imputable que ocasionara la separación, el trabajador tenía la protección del derecho laboral para exigir del patrón una indemnización. A diferencia de los trabajadores de base, los trabajadores de confianza no tenían, ni tienen en la actualidad, la oportunidad de elegir entre la reinstalación de su puesto en la empresa o la indemnización. Los empleados considerados como de confianza, solo tenían el derecho de ser indemnizados de acuerdo con la fracción cuarta del artículo 124, en el cual el legislador eximía al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización. Esta indemnización consistía en el pago del importe de tres meses de salario, más si esa relación de trabajo se hizo por tiempo determinado debería de darle una cantidad igual al importe de los salarios de la

mitad del tiempo, de servicios prestados, si éstos no excedían de un año; si los servicios prestados habían excedido de un año, la cantidad era igual al importe de los salarios de seis meses, por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado servicios.

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

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

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

El legislador creyó conveniente eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador que con anterioridad había despedido, por considerar que la relación laboral entre el patrón y el trabajador de confianza, es una relación personal. Si esa relación se hace imposible e insostenible no tiene caso obligar al patrón a seguir trabajando con un empleado que le va a causar problemas con su hostilidad, ya que el trato entre las partes es directo y continuo.

Debe estimarse que no sólo el patrón se responsabiliza por la ruptura injustificada del contrato; el trabajador que disuelve injustamente la relación laboral se hace acreedor también a una sanción, porque al romper sin justo motivo el contrato, puede causar perjuicios a la empresa o al patrón.

Pero considerando el estado económico propio del trabajador, el monto de la pena es mínimo porque se estima leve el daño que causa con su renuncia injustificada. El trabajador tendrá la obligación de reparar el daño de acuerdo a lo que ordena el artículo 5o. constitucional en su parte última y que a la letra dice: "La falta -

de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente — obligación civil, sin que en ningún caso pueda hacerse — coacción sobre su persona".

Igualmente lo establece la ley reglamentaria — en su artículo 38: "La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará al trabajador que en ella incu— rra, a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en caso alguno pueda hacerse coacción sobre su persona".

Ahora bien, la responsabilidad civil del tra— bajador por incumplimiento del contrato, no podrá exceder de una cantidad mayor a un mes de salario como lo estipula el artículo 34 de esta ley en los siguientes términos: "Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, — con sus asociados, familiares o dependientes, solo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario". Con este principio queda comprobada la intención del Legislador que ha visto el estado económico desigual entre las partes y por eso ha instituido un máximo de pena para el trabajador; en caso contrario, se estaría desvirtuando la intención legal de proteger el salario del trabajador, que es su único patrimonio; en ca—

so de no establecerse ese máximo se dejaría al obrero y a sus dependientes económicos sin el sustento diario y sería nugatoria la protección establecida a su favor en el ordenamiento positivo. Es raro e insólito que el patrón demande ante las juntas de conciliación y arbitraje o ante el juez civil los daños y perjuicios causados por el trabajador al renunciar injustificadamente, o por la responsabilidad civil; la condena no reviste todo el interés como para iniciar un procedimiento judicial costoso y sin resultados económicos positivos.

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

Para terminar la explicación que en este inciso se ha hecho, citaremos dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, que en nuestra opinión constituyen un obstáculo para que un contrato de trabajo se termine arbi

trariamente por la voluntad de algunas de las partes, y protegen al trabajador de confianza de las arbitrariedades del patrón al rescindir injustificadamente el contrato de trabajo.

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

"... Cuando de las pruebas rendidas en el jui-

cio laboral se aprecie que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos, no existe base jurídica alguna para considerar que incurrió en actos que originaran se le perdiera la confianza por parte del patrón, pues no existe base jurídica alguna para sostener - que un empleado se convierta en vigilante de sus propios jefes". Amp. Dto. 5084/65. Quejoso: Instituto del Seguro Social. Fallado el 9 de Febrero de 1866. Ministro Carbaljal. Srio. Lic. Torres H. 5 votos.

E.- EN LA LEY DE 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, a diferencia de la ley de 1931, regula a los trabajadores de confianza, en un título especial y le da la categoría de trabajo especial; pero no nos da un concepto fijo y determinado de lo que es trabajador de confianza, no lo define, como tampoco lo hizo la ley anterior.

En esta nueva ley, vigente desde el día 1o. de Mayo de 1970, el trabajador de confianza se encuentra regulado en los artículos: 9o. en el título primero, y en los artículos del 182 al 186 del título 6o. capítulo se-

gundo.

El artículo 9o. establece: "La categoría del -
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, -
inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan ca-
racter general y las que se relacionen con trabajos person
ales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

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

Para determinar la categoría de trabajador de
confianza, deben tomarse en cuenta los caracteres de la -
función que éste desempeña y no la actividad desempeñada.
Además, para considerarse como trabajo de confianza, las
funciones a desempeñarse deben tener un caracter general
y no un aspecto determinado dentro de la empresa, lo que
quiere decir que el trabajador que desempeña funciones de

dirección, inspección, fiscalización o vigilancia, debe desempeñar estas funciones en forma general, pues de lo contrario si lo hace en forma concreta en determinado sector de la empresa o establecimiento, no reúne las características que la ley señala para ser un empleado de confianza, ya que si todos los trabajadores que desempeñaran algunas de las funciones antes mencionadas, aún cuando lo hicieran en forma concreta, obtuvieran la categoría de trabajador de confianza, serían muy pocos trabajadores de una empresa los que no pertenecieran a esta clase, solo los trabajadores más simples o de última categoría no serían de confianza.

Salta a la vista la división que hace el artículo 9o. en su segunda parte, de los empleados de confianza, por un lado señala a los Directores, Inspectores, Vigilantes y Fiscales; y por otro lado a los que realizan trabajos personales del patrón. Según nuestro criterio, creemos que los primeros se refieren a la confianza en cuanto a características de especialización, conforme a determinados conocimientos o habilidades. Por el contrario los incluidos dentro del segundo grupo, la confianza obedece a un elemento subjetivo o de intimidad, estas personas no

requieren forzosamente de una capacidad en el desempeño - de sus labores, sino que les une un nexo moral.

El Maestro Trueba Urbina en su comentario siguiente al Artículo 182, además de las funciones de Dirección, Vigilancia y Fiscalización, se refiere a la de administración también como función de confianza, no encontrándose esta entre las especificadas como tales en la parte segunda del artículo 9o. sino que es el artículo 11o. el que menciona a los administradores pero como representantes del patrón.

El Maestro Trueba se expresa en la forma siguiente: "Son trabajadores de confianza ⁽³⁷⁾ los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de esta ley; también tienen el carácter de trabajadores de -

(37) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 96.

confianza aquellos que realicen trabajos personales o íntimos del patrón. En cuanto a las consideraciones de trabajo deben imperar las normas que más los favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales".

El artículo 110. de esta ley establece: "Los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas — que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

El legislador al señalar a determinados empleados como de confianza y a otros como representantes del patrón, se adhirió a la corriente doctrinaria Europea, — donde se hace la distinción entre empleado de confianza y altos empleados o comúnmente llamados de cuello alto.

En su comentario sobre el artículo 110. el Maestro Trueba dice: "Estos trabajadores⁽³⁸⁾ son los altos empleados de los patrones, los llamados de "cuello alto" y por consiguiente los auténticos empleados de confianza (38) Trueba Urbina, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 22.

za. Los otros empleados de confianza no tienen esta característica, sino las que señala en general el artículo 9o."

Según lo anterior, el Maestro Trueba identifica las categorías de empleados de confianza y representantes del patrón, no así los legisladores como se desprende de la discusión en lo particular, del proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en la que refiriéndose al artículo 9o. se dictaminó lo siguiente:

"El C. Presidente: Está a discusión⁽³⁹⁾ el artículo 9o. tiene la palabra en contra el ciudadano Diputado Adrián Peña.

El C. Peña Soto, Adrián: Señoras y Señores Diputados: No estoy en contra, ni mi partido está en contra del artículo 9o. Es simplemente atendiéndose a los principios enumerados a la exposición de motivos en que dice que la naturaleza del trabajo determinará si un empleo es o no de confianza. Pensamos que falta agrerar aquí en el artículo noveno precisar que los trabajadores

(39) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados, año III, tomo III, núm. 19 a 6 de Nov. de 1969.

o funcionarios de una empresa que son de administración - deban de incluirse exclusivamente, porque inclusive el artículo once menciona administradores y el artículo noveno no los menciona. Entonces, no hay concordancia con los dos artículos y es por esta razón que consideramos que en bien de la claridad, la concordancia y la naturaleza de las personas que intervienen en la administración, pensamos que deben considerarse también como trabajadores de confianza.

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

Muchas Gracias.

El C. Presidente: Tiene la palabra el Ciudadano Diputado Blas Chumacero.

El C. Chumacero Sánchez, Blas: Señor Presidente, Señores Diputados: Es conveniente distinguir entre lo

que establece el artículo noveno y el artículo once de la ley que discutimos. El artículo noveno habla de los trabajadores de confianza. Y el artículo once de los representantes del patrón. El administrador general es el representante del patrón; no es trabajador de confianza. Por esta razón está eliminada la palabra "administradores" del artículo noveno. Pero será conveniente, para mayor claridad, darle lectura al fundamento del dictamen con relación al artículo noveno que dice:

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

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

Por tal motivo no deben figurar en el artículo IX los administradores. En cambio, y de una vez adelantado la discusión en el artículo XI, que son los representantes del patrón, ahí si se incluye la palabra "administradores". No deseo ser más amplio en la explicación porque el fundamento del dictamen en relación con el artícu-

lo IX es suficientemente claro.

El C. Presidente: Tiene la palabra por cinco - minutos el señor diputado Vicente Tovar Astolfo: Señores Diputados, realmente, como dice el diputado Chumacero, en el artículo XI se está mencionando a los administradores; pero también dice, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

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

Esa es la aclaración que quería hacer.

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

Por la comisión, el Sr. Diputado Acevedo Astudillo.

El C. Diputado Acevedo Astudillo, Humberto: en nombre de la comisión he solicitado la palabra para hacer simplemente una aclaración muy rápida y muy sencilla.

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

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

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: —
Por instrucciones de la presidencia, se consulta a la — —
asamblea si se considera suficientemente discutido el ar-

tículo IX.

Suficientemente discutido.

El C. Presidente: Sírvase la secretaría consultar a la asamblea si se acepta la proposición hecha.

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: Se consulta a la asamblea en votación económica si se acepta la proposición hecha por el Ciudadano Diputado Adrián Peña - Soto. Los que estén por la afirmativa sírvanse manifestarlo: Desechada.

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

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: — Por la negativa. (Votación).

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

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

Se va a proceder a recoger la votación de la meza (votación).

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

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

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

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

Como vemos, la nueva ley federal del trabajo de 1970 establece claramente cuales son las funciones de confianza, no existiendo en dicha ley las contradicciones que existían en la ley de 1931 como ya lo hicimos ver en el inciso anterior.

El régimen especial a que están sujetos los —

trabajadores de confianza, lo encontramos en esta nueva ley en su título VI capítulo II el cual contiene preceptos legales que establecen ciertas condiciones mínimas a favor de éstos trabajadores.

El artículo 182 que es el primero del capítulo a que nos referimos, establece: "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

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

El artículo 183 establece: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes

de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta ley".

Este artículo contiene limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza pero hasta cierto punto estas limitaciones las consideramos razonables; ya que por la naturaleza de las labores que desempeñan estos trabajadores están muy relacionados con los intereses del patrón y no resultaría conveniente que participaran en la defensa de algunos intereses o derechos que son propios de los demás trabajadores como son: pertenecer al sindicato de trabajadores de la empresa; tomar parte en el re- cuento para determinar la mayoría de los trabajadores en caso de huelga o ser representante de los trabajadores en los organismos laborales. Puesto que no podrían defender ningún derecho de los trabajadores en contra de los intereses del capital.

Pero hacemos la aclaración que los trabajado-
res de confianza sí pueden formar sus propios sindicatos.

El maestro Trueba Urbina comenta el artículo -
183 en la forma siguiente: "Los trabajado-
res de confianza⁽⁴⁰⁾, por la naturaleza de sus labores están plenamente
(40) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Traba-
jo. p. 97.

identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza debían o no recontar en los movimientos de huelga. Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquellos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos".

El mismo maestro Trueba nos dice en su obra, - Nuevo Derecho del trabajo: "La Nueva Ley Federal del Trabajo no prohíbe⁽⁴¹⁾ la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que llenando los requisitos legales podrán constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes pues el impedirles el derecho de asociación profesional implica una violación a la fracción XVI del artículo 123 por lo que las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los sindicatos de empleados de confianza".

(41) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. - p. 356.

El artículo 184 de nuestra Ley vigente establece: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija a la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Analizando el contenido de este artículo se desprende que la ley establece como condición mínima, que la empresa equipare en el trato, a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, por lo que se refiere a los aumentos de salario, períodos de vacaciones, aguinaldos, y en general todas las prestaciones consignadas en el contrato colectivo, ya que conforme a lo que dispone en el artículo en cuestión, a los trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignan en el contrato colectivo, cuando en él se exprese una disposición en contrario, que en tal caso este artículo permite que el trabajador de confianza pacte directamente y en forma personal con el patrón las condiciones que más le convengan para desempeñar su trabajo, que en ningún caso dichas condiciones serán inferiores a las contenidas en contratos vigentes dentro de la empresa, ni tampoco podrá renunciar a sus derechos consagrados por

la constitución y sus leyes reglamentarias, como lo establecen de la siguiente manera:

Artículo 123 constitucional Fracción XVII inciso H.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato... todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

La ley de 1931 en su artículo XV establecía: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta ley que favorezcan a los trabajadores". Y en la ley de 1970 se establece en su artículo 33: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válida deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que lo hará válido.

que no contenga renuncia de los derechos de los trabajado-
res".

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

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

De la sola lectura de éste artículo nos damos
cuenta que se otorga al patrón la facultad de rescindir -
la relación de trabajo siempre que exista un motivo razo-
nable de pérdida de la confianza; no importa que la cau-
sal motivo del despido sea diferente a las causas que oca-
sionaron la rescisión de la relación laboral de los demás
trabajadores, lo que quiere decir que las causales para -
rescindir el contrato de trabajo de un trabajador de con-
fianza, son las mismas que para los trabajadores de base,
más una aparte que es la de la pérdida de la confianza.

El maestro Trueba Urbina, con relación al artículo 185 comenta: "Esta disposición⁽⁴²⁾ coloca al empleado de confianza en calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios ad hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la ley propicia la esclavitud moderna, del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal".

El artículo 185 nos habla de la pérdida de la confianza más no nos dice en que consiste esta pérdida, pero sí, entendemos que queda al arbitrio del patrón determinar cuándo le ha perdido la confianza a un trabajador, cosa que va en perjuicio del empleado porque puede suceder que el patrón quiera deshacerse de él y bastará con que arbitrariamente diga que le ha perdido la confianza para justificar así su despido.

(42) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 97.

Los legisladores no nos dicen pues cuales son las razones de la pérdida de la confianza, ocasionando es ta omisión una situación desventajosa para el trabajador.

Nos remitiremos a las ejecutorias de la suprema corte de justicia para conocer algunas razones que deben tomarse en cuenta al determinar la pérdida de la confianza en un trabajador.

"Confianza significa entregar a una persona — alguna cosa, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal, es de cir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrono y que por su caracter legal, substituya a este, a quien represente. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo, que engendren necesariamente en el ánimo de otros la idea de confiar, siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esta confianza en determinada persona. Ahora bien, de igual modo que aquella se adquiere, puede perder se debido a la realización de otros que induzcan a pensar

que los ejercitados por el individuo en que se depositó - la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, - personales o de cualquier índole del sujeto principal".

Amparo en materia de trabajo de 31 de julio de 1943.- Fernández Roberto.- Semanario Judicial de la Fed. Tomo LXXVII p. 2167.

"Si durante el juicio laboral se acredita que el puesto desempeñado por el actor se consideró en el contrato colectivo como de confianza y que dicho obrero se - convirtió en sindicalizado, renunciando con ello a la confianza depositada en él, cabe concluir que el trabajador dió motivo para que se le rescindiera su contrato".

Amparo Dt. 5312/63.- Quejoso: Industrias Oken, S.A. Fallado el 21 de julio de 1965.- Mtro. Yañez Ruiz.- Srio. Lic. Carrales.- 5 votos.

"Cuando de las pruebas rendidas en el juicio - laboral se aprecia que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos no existe base jurídica alguna para sostener que un empleado se convierta en vigilante de sus propios jefes sino debe obedecer a éstos".

Amparo Dt. 5084/65.- Quejoso: Instituto del Se
guro Social.- Fallado el 9 de febrero de 1966.- Mtro. Car
vajal.- Srio. Lic. Torres H.- 5 votos.

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

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

CAPITULO III

LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

- A.- Diferentes Tipos de Trabajadores de Confianza.
- B.- Las Funciones de Confianza.

A.- DIFERENTES TIPOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Basándonos en la clasificación que de las funciones de confianza nos dá el artículo noveno de nuestra ley, podemos clasificar a su vez los diferentes tipos de trabajadores de confianza que son:

- 1.- Empleados de confianza en trabajos de dirección,
- 2.- En trabajos de vigilancia,
- 3.- En trabajos de fiscalización,
- 4.- En trabajos de inspección y
- 5.- Los empleados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Los cuatro primeros son aquellos que por la naturaleza especial de los servicios que proporcionan, tienen atribuciones que por substitución ejercen en nombre del patrón a quien representan. Y los últimos o sean los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa, son aquellas personas que por el caracter confidencial de los servicios que prestan, — pueden ser considerados como adictos al interés lucrativo

que representa el patrón y guardan con él una estrecha relación como puede ser, el caso de su secretario o de su chofer.

El maestro Trueba Urbina nos proporciona una clasificación de trabajadores de confianza, y al hacerlo nos dice: "En cuanto a la naturaleza de los trabajadores de confianza⁽⁴³⁾ debe hacerse esta clasificación:

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

2.- Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones. Esto es, para que tengan ese caracter se requiere que ejerzan actividades generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento; de manera que no debe confundirse por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyos casos no son trabajadores de confianza los que prestan esos servicios".

(43) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. pp. 21-22.

Notamos nuevamente y como ya lo expresamos en el capítulo anterior de este trabajo, que el maestro — Trueba, identifica a los trabajadores de confianza, con — los altos empleados, o sea que tanto a unos como a otros los considera trabajadores de confianza y muy claramente lo expresa en su comentario al artículo 11 de nuestra ley.

Artículo 11.— Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, se rán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los demás trabajadores.

Comentario del maestro Trueba: "Estos trabajadores son los altos empleados de los patronos, los llamados de cuello alto y por consiguiente los auténticos empleados de confianza. Los otros empleados de confianza no tienen esta característica, sino las que señala en general el artículo 9".

De acuerdo con la clasificación de los trabajadores de confianza proporcionada por el maestro Trueba, —

nos falta explicar que los altos empleados o sean los gerentes, administradores, directores y representantes, son aquellos que por la índole del trabajo que desempeñan, — ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, es decir, personas que por su carácter legal pueden substituir a la persona física o moral a quien representan y obligan a ésta en sus relaciones con los demás trabajadores.

B.- LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

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

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

Antes de explicar en que consisten cada una de las funciones mencionadas, trataremos de explicar lo que entendemos por confianza y haremos un breve resumen de —

los elementos que la determinan, siendo éstos uno de tipo subjetivo y otro de tipo objetivo.

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

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

de simpatía, amistosas, de gratitud, etc.

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

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

a).- Funciones de Dirección.-

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

Con referencia a esta función el maestro Euque
rio Guerrero nos dice: "En materia de dirección⁽⁴⁴⁾ pode-
mos decir que los representantes del patrón la ejercen en
grado máximo pero con la delegación de autoridad que es -
indispensable a todo negocio, los propios representantes
tienen que delegar parte de su autoridad a sus inmediatos
colaboradores y estos a su vez repiten el proceso de dele-
gación hasta llegar a los niveles más bajos de la jerar-
quía administrativa. Entendemos que mas bien dentro de -
un nivel medio quedaran enclavados los empleados de con-
fianza.

Nos sigue diciendo el citado maestro: En el ca
so de la inspección, vigilancia y fiscalización, no puede
haber los distingos señalados al referirse a la función -
de dirección porque, inclusive los veladores deben ser -
personas de absoluta confianza del patrón y la obligación
que este grupo de trabajadores tiene de reportar al supe-
rior las anomalías encontradas nos inducen a sostener que
deben ser empleados de confianza".

La dirección se compone de la organización, -
que a su vez comprende los objetivos de la empresa y polí-
(44) Euquerio Guerrero. Obra Citada. p. 43.

ticas de la misma.

Empezaremos por estudiar la organización, ya - que es obvio que para dirigir o administrar es indispensable que exista primero el órgano. La organización consiste en coordinar entre si a un determinado número de individuos, que tienen que trabajar conjuntamente, para obtener un fin común. Así vemos que la organización no es para resolver problemas sino para presentarlos más objetivamente.

Objetivos de la Empresa.- Desde luego que al - constituirse una empresa se debe atender a los intereses económicos y sociales del medio en el que va a operar, so pena de no cumplir su función en caso de omitir lo anterior; por eso sobre el director gravita la responsabilidad de determinar lo que la economía y la sociedad de su medio espera de su empresa; así que la forma de asegurar que una empresa cumpla su función estriba en que sus objetivos con vengan con lo que necesita dicha economía y dicha sociedad.

Sabemos que para las personas que han invertido capital en una empresa su pretensión principal es obte

ner un lucro. Así que a la ligera parece que con decir — que el fin de la empresa es obtener una ganancia, determi namos su objetivo. Sin embargo de ello, si profundizamos en el análisis del concepto objetivo, encontramos que las empresas tienen varios propósitos.

Uno de los métodos que ayuda a determinar los propósitos, es estudiar la necesidad que el público satisface al obtener los servicios o productos ofrecidos por — la empresa.

Los objetivos de la empresa surgen de la concu rrencia entre: su finalidad (lo que quiere ser la empre— sa), la necesidad que satisface en el medio económico—so cial en donde se encuentran (lo que se espera de ella) y las posibilidades técnicas, económicas y humanas de que — dispone (lo que puede ser la empresa).

Así tenemos que la empresa cuenta con objeti— vos financieros, comerciales, de personal, etc. Encon— trándonos con que el lucro es resultado de que la empresa haya satisfecho sus objetivos.

El objetivo comercial consiste en servir al pú

blico, superando las cualidades de sus productos o sus servicios y ofreciéndolos al menor precio posible, con el fin de ponerlos al alcance del mayor número de clientes.

El objetivo financiero consiste en que el capital reciba un justo mérito en virtud de que es el que ha proveído de medios a la empresa para que esté en posibilidad de aportar lo necesario para el desenvolvimiento de la misma.

El objetivo de personal consiste en satisfacer al personal proporcionándoles su comodidad, su superación, su seguridad, no únicamente como trabajadores sino esencialmente como hombres.

Ahora nos referiremos a la política de la empresa considerándolas como los vínculos que harán posible conseguir los objetivos.

Hacemos la aclaración que no observaremos a la política de la empresa como la responsabilidad del empresario ante el estado, sino como los procedimientos utilizados para resolver los problemas que se van presentando en toda empresa, a efecto de tener un conjunto congruente de

políticas directrices para tomar decisiones como guía para orientar las acciones que deben efectuarse en un campo determinado y que constituyen bases de proyección hacia el futuro.

Actualmente la política general es formulada y aprobada por el dueño o por el consejo de administración de las empresas. Pero vemos que se reconoce el beneficio que reporta el que una vez fijadas ciertas políticas, las mismas sean discutidas con los subalternos.

Políticas respecto al medio ambiente:

Relaciones publicas, actitud respecto a la competencia, relaciones con la comunidad, precios, calidad, servicios, actitud respecto a las autoridades públicas, - etc.

Políticas respecto a la dirección:

Forma de ejercer la autoridad, Grado de descentralización, Uso que se hará de las previsiones, Modos de establecer y ejercer controles, etc.

Políticas respecto a productos y procesos:

Orientación de las investigaciones, Orientación sobre las mejoras de precios, calidades, y servicios.

Variedad de productos y normalización:

Orientación para la elección de nuevos productos. Basándose en las materias primas, en el equipo existente o disponible, en la especialización de la mano de obra, en el tipo de clientela, en la tecnología específica, etc. Patentes y registros.

Políticas respecto al financiamiento:

Ritmo y control de la expansión, fuentes de capital, autofinanciamiento, préstamos, aumentos de capital, límites de utilización del pasivo.

Empleo de los capitales, créditos, inventarios, inversiones, reservas, etc.

Políticas respecto al personal:

Remuneración, nivel, clasificación, incentivos, prestaciones, estabilidad, seguridad, selección, reclutamiento, promoción, formación, condiciones de trabajo, ho-

rarios, vacaciones, etc.

Conflictos obrero-patronales.

Servicios sociales.

Relaciones con el sindicato, etc.

Consideramos conveniente aclarar a este res- -
pecto, que lo relativo a conflictos obrero-patronales Úni
camente debe comprender lo inherente a conflictos indivi-
duales, ya que en tratándose de conflictos colectivos, —
sean jurídicos, sean económicos, deben quedar enunciados
en el rubro de relaciones con el sindicato.

Políticas respecto a los medios de producción:

Tipo de equipo, servicio que se debe tener, —
mantenimiento y reparaciones, amortizaciones, posesión o
alquiler de equipos y locales.

Políticas respecto a los suministros:

Compras para reventas, accesorios, maquilas, —
elección de proveedores, volumen y rotación de los inven-
tarios, bases de reaprovisionamiento, necesidades de pro-

ducción, lotes óptimos, oportunidades, etc.

Políticas respecto a la producción:

Fabricar o maquilar, productos, partes, subensables, operaciones, integración, bases de expansión, producción sobre pedidos o para inventarios.

Volúmenes de producción:

Estacional, continua, plazos de fabricación, -
etc.

Políticas respecto a las ventas y distribución:

Canales de distribución, distribución directa, mayoristas, representantes únicos, mixtos.

Tipo de clientela:

Número o importancia de la clientela, ventas regionales o nacionales; exportación; precios; relación con la competencia; rebajas de precio al último consumidor, etc. Fijación del precio último al consumidor, etc.

Políticas respecto a contabilidad y estadística

Cas:

Frecuencia de los informes. Exactitud de los datos. Costo de los controles. Personas encargadas de los controles, actitudes que deben tomarse, etc.

b).- Funciones de Inspección.-

Estas funciones son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas para la realización del trabajo, ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

Esta facultad de inspección comprende a todo trabajo en general, incluyendo al trabajo profesional, esto es, la persona facultada para ejercer funciones de inspección en general, será responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajo que realice el personal de la empresa.

c).- Funciones de Vigilancia.-

Son de todas las de confianza, las inminentes a la misma; y consisten en que el patrón delega en uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, y esta función abarca la observación de la conducta del resto del personal en relación con los intereses de la empresa, es por esto que es una de las funciones más características del trabajador de confianza.

El maestro Trueba Urbina nos dice al respecto, que no debe confundirse, por ejemplo la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería: ⁽⁴⁵⁾ "Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones. Esto es, para que tengan ese carácter se requiere que ejerzan actividades generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento; de manera que no debe confundirse por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son trabajadores de confianza los que prestan estos servicios".

(45) Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 21.

d).- Funciones de Fiscalización.-

Estas funciones facultan a las personas — que las ejercen para analizar y averiguar las acciones y operaciones que están a cargo de otro u otros trabajado— res. Abarcando el control de ingresos y egresos de la empresa.

e).- Trabajos personales del Patrón.-

No olvidemos que el artículo IX en su última parte establece también como funciones de confianza las que se relacionen con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

Las funciones que desempeñan esta clase de traabajadores no están comprendidas entre ninguna de las que ya hemos hecho referencia, sino que estos trabajadores — son los que por razón de su trabajo guardan una estrecha relación con el patrón, como pudiera ser la secretaria o secretario o el chofer del mismo patrón. No puede abri— gar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo dentro o fuera de la nego— ciación, como sería el peluquero, bolero, etc.

Consideramos de importancia estudiar en esta parte de nuestro trabajo, en que consiste la administración pues aún cuando en el artículo 9o. no se encuentra establecida como función de confianza, unos autores la consideran como tal, es el caso del excelentísimo maestro Trueba Urbina, y nosotros consideramos a la función de administración como tarea del director pero no en forma exclusiva, pues al delegar en un factor, subjefe, etc. La gestión de alguna sección de su empresa, le confiere, indiscutiblemente, la administración de ése sector, participando todos ellos de la administración.

La administración se compone de diferentes facetas que son:

La previsión.- Al administrar se dirige y guía a la empresa hacia un futuro más favorable. Al prever hay que atender a las inovaciones causadas por la moda, la costumbre, los nuevos substitutos o la cesación de una necesidad, para los efectos de la evolución técnica y del mercado para evitar que la empresa se vaya resagando sino que por el contrario se mantenga al día y se prepare el terreno para que siga desenvolviéndose favorablemente.

La Planeación.— Esta consiste en formar el plan, de acuerdo con el cual se va a desarrollar lo que se ha — previsto; o sea que se determina lo que debe hacerse, al efectuar la decisión hay que establecer correctamente que es lo que debe hacerse, para que la empresa se adapte a — lo que se prevé. Para esto deben ser considerados dos — elementos: Los hechos; por ejemplo las observaciones técnicas, los conocimientos, etc. y los valores; por ejemplo: los juicios, ideales, conceptos éticos, etc. Para lograr lo anterior se puede seguir el proceso lógico que se expone a continuación.

Hacer una buena definición del problema, basándose en los hechos y en la ponderación de los valores.

Examinar las diversas soluciones posibles y — las diversas consecuencias, considerando tanto los aspectos cuantificables como su influencia sobre los hombres.

Determinar cuales son las probabilidades de — que todo suceda como se previó.

Analizar por qué desde el punto de vista estrictamente personal se prefiere una solución a otra.

Decidir, sin olvidar el objetivo de la empresa ni sus políticas.

Controlar los resultados.

Programación.— Una vez decidido que debe hacerse, es necesario cómo, cuándo y quién debe hacerlo; es necesario definir prioridades y cuáles son las metas que se desea alcanzar, escalonándolas en el tiempo. Estas metas deben ser de preferencia cuantitativas. Por ejemplo deben indicarse las cantidades de cada artículo que deben producirse en distintos períodos, cuál es el máximo aceptable de desperdicios, cuándo debe reemplazarse un equipo, cuáles deben ser las cuotas de los vendedores, etc.

Aún en el caso de que la previsión y la planeación hayan sido efectuadas correctamente, con mucha frecuencia se tiende a olvidar o minimizar esta etapa; grave error, ya que es en ella en donde se cristaliza todo el esfuerzo anterior. De que sirve saber que se tiene que hacer algo si se ignora cómo y cuándo.

Los programas se inician en forma general y debe irse concretizando y detallando a medida que más cerca

están del que las debe de realizar.

La experiencia muestra que este esfuerzo es altamente rentable, que la eficiencia de toda la estructura mejora notablemente y que sus realizaciones corresponden más de cerca a lo planeado, entre mejor se elaboren los programas.

La comunicación.- Esta consiste en transmitir los programas y sus motivos a los individuos para que los realicen, así como establecer medios por los que los trabajadores puedan manifestar sus inquietudes, quejas, etc. a sus superiores.

El control.- Consiste en vigilar, valorar y corregir, con objeto de lograr, las metas previstas.

CAPITULO IV

SITUACION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN
EL DERECHO DEL TRABAJO.

- A.- En la Constitución.
- B.- En la Ley.
- C.- En los Contratos Colectivos.
- D.- En los Contratos Individuales.

A.- EN LA CONSTITUCION.

Los trabajadores de confianza son sujetos del derecho del trabajo y en consecuencia se encuentran amparados por el artículo 123 constitucional, que al referirse a que las leyes laborales regirán en todo contrato de trabajo, incluye desde luego a esta clase de trabajadores como sujetos de contrato que son, y que sin lugar a dudas serán protegidos por dichas leyes, concediéndoles las mismas garantías laborales consagradas para todos los trabajadores en general, como son: el beneficio de la jornada de trabajo, descanso semanal, las vacaciones, el derecho de asociación, etc. Siendo los trabajadores de confianza verdaderos trabajadores pero por los caracteres especiales en que prestan sus servicios, la ley se vió en la necesidad de crear la categoría de empleados de confianza y los sometió a un régimen especial naturalmente, sin contravenir los principios en que se funda el precepto constitucional citado y que a la letra dice:

Artículo 123.- El Congrego se la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros jornaleros, empleados de mésticos, artesanos y, de una manera general, todos los contratos de trabajo:

I La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, para las mujeres, y el trabajo, después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años;

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;

IV Por cada seis días de trabajo debe disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V 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 su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos - se aplicarán en ramas determinadas de la industria o el - comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de - un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hi--jos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando de las condiciones de las distintas actividades - industriales y comerciales, además de las ya señaladas.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un - salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos - para su aprobación por una Comisión Nacional que se inte-

grará de la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

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

VIII El salario mínimo quedará exceptuado de embargo compensación o descuento;

IX Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, 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 utilidades que debe 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 la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado - cuando existan 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 y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de 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 de participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

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 los horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias y de tres veces por semana. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones comodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII Además en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercado público, instalación de edificios destinados a centros municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar;

XIV Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos - deberán pagar la indemnización correspondiente; según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el - trabajo por un intermediario;

XV El patrono estará obligado a observar en las instalaciones 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 - de tal manera éste, 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;

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

XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los patronos

y obreros, las huelgas y los paros;

XVIII Las huelgas serán lícitas cuando tengan como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno;

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 me ses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará -- por terminado el contrato de trabajo;

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

el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;

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

XXV El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI Todo contrato de trabajo realizado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contra-
yentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoria-
mente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a jui-
cio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la
percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taber-
na, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, —
cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de ad-
quirir los artículos de consumo en tiendas o lugares de—
terminados.
- f) Las que permiten retener el salario en concepto de mul-
ta.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de —
las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de
trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasiona-
do por el incumplimiento del contrato o por despedirsele
de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia
de algún derecho consagrado a favor del obrero en las le-

yes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII Las leyes determinarán los bienes que constituyan un patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales o embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros con fines análogos;

XXX Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedades por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los —

productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cementos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I. La jornada máxima diaria de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el servicio extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces conse-

cutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el D.F. y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargo al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a

fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX. Los trabajadores solo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; - las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubi

lación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el de recho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de o tros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a a sistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que marca la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas — previamente aprobados;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Concilia—ción y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley

reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la -
Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros del cuerpo de se-
guridad pública, así como el personal de servicio exte-
rior, se regirán por sus propias leyes;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados
de confianza. Las personas que los desempeñen disfruta-
rán de las medidas de protección al salario y gozarán de
los beneficios de la seguridad social".

De acuerdo con el Artículo anterior, el dere-
cho del trabajo debe proteger a todos los trabajadores de
pendientes y como los trabajadores de confianza son traba-
jadores dependientes tal y como más adelante lo explicare
mos, sería injusto e inconstitucional no reconocerles el
caracter de trabajadores dejándolos al margen del amparo
consagrado para el trabajador en nuestra carta magna.

B.- EN LA LEY.

En este inciso trataremos de aclarar si los tra

bajadores de confianza son o no sujetos de derecho laboral, si se encuentran o no regulados por la ley pues mucho se ha discutido si esta clase de empleados deben o no ser considerados como trabajadores.

Al respecto existen dos posturas contrarias: - Una que afirma que no deben ser regulados por la legislación laboral en virtud de que se asimilan a los patronos por tener funciones semejantes, y que no pueden considerarse como verdaderos trabajadores porque el empleado de confianza no pone a disposición del patrón su energía de trabajo; que no se encuentra en una relación de subordinación; que estos empleados están alejados de los beneficios que proporcionan los principios que rigen al salario, la jornada y la disolución del contrato del trabajo. Que los empleados de confianza no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores porque ello implicaría un interés distinto al que tienen la obligación de representar y defender; que no pueden hacer uso del derecho de huelga, ni exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo; su presencia no es requerida para formar parte de los organismos mixtos que representan al interés obrero; por lo que el derecho laboral no los debe proteger en vista de -

que dicho derecho fué creado para proteger sólo a los trabajadores.

La otra postura afirma que sí deben ser considerados como trabajadores, y por consecuencia, regulados por el derecho del trabajo, en virtud de que dichos trabajadores sí prestan una actividad personal, actividad que desarrollan por cuenta ajena, ya que si lo hicieran por cuenta propia se confundirían con el patrón; están sujetos a una relación contractual de trabajo, aunque esa relación tenga matices particulares que los distinguan de los demás trabajadores; son remunerados, ésto es, están sujetos a un sueldo, tienen el carácter de asalariados aún cuando su sueldo por razón natural debe ser más alto que el del resto de los trabajadores de la empresa, pero esto no quiere decir que la cuantía, del mismo, por si sola, pueda determinar su característica. Se reconoce, lógicamente, que el trabajo más delicado es el de dirección, — siendo natural que debe ser el mejor remunerado, y siendo también muy importantes las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización es justo que los trabajadores que la desempeñan deban ser mejor pagados que los trabajadores en general, tomando en cuenta que la responsabilidad

aumenta considerablemente a medida que se sube en la escala de la jerarquía administrativa, y cualquier error tiene consecuencias mucho más graves que en los niveles inferiores; están subordinados a los patrones, aún cuando esta subordinación sea menos intensa que en relación con los demás trabajadores, pues los empleados de confianza son ejecutores de los acuerdos de la asamblea general de socios o del patrón; rinden cuentas ante las autoridades del trabajo; tienen poder jerárquico sobre los demás trabajadores que les están subordinados; pero ellos a su vez, se subordinan a órganos de superior jerarquía, de donde resulta que sí son trabajadores.

Nosotros creemos, de acuerdo con nuestra legislación, que los trabajadores de confianza deben ser considerados como verdaderos trabajadores dentro de la concepción del derecho laboral, aunque por su alta categoría y posición elevada en la empresa, se les considere como menos necesitados de protección en algunos aspectos, que el resto del personal, y en ocasiones no les son aplicadas la totalidad de las disposiciones legales para los trabajadores en general.

En la empresa moderna al patrón o empresario, no le es posible ejercer por sí solo algunas funciones, y se vé obligado a delegarlas en determinados trabajadores en los cuales deposita su confianza y que por las mismas características de éstas funciones se convierten en trabajadores de más categoría pero en fin, trabajadores.

Conforme a la legislación mexicana, los trabajadores de confianza son trabajadores protegidos por el artículo 123 constitucional. Este artículo al remitir la aplicación de la ley laboral a todo contrato de trabajo, dió gran precisión al problema, no hubo necesidad alguna de plantearse la cuestión de que si cuales trabajadores son sujetos del derecho del trabajo y cuáles no. Todos los trabajadores son sujetos del derecho del trabajo.

Nuestra ley les dá una regulación especial en atención a la naturaleza de algunos trabajos. En ella en contramos que suprimió el vocablo "empleado de confianza", que durante tantos años se usó en la práctica laboral, y se decidió por el término "trabajador de confianza" que creemos es el correcto, ya que con ello dejará de existir la duda de si éstas personas son trabajadores y que única

mente en función de ciertas características especiales es tán sometidos en algunos aspectos, a una regulación espe- cial.

En la exposición de motivos de nuestra nueva - ley se dijo: "El concepto del trabajador de confianza tie ne una gran importancia para la administración de las em presas; por esta razón y considerando la imprecisión que existe en la legislación vigente, se analizaron los dos - sistemas que han sido propuestos por la doctrina: Consis tente el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enu meración que se hiciera, que permitiera considerar como - trabajadores de confianza a los que tuvieran característi cas semejantes a las de los contemplados en el precepto - respectivo".

En el anteproyecto que se entregó a los traba jadores y a los empresarios de adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los seg tores interesados, se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones del respectivo artículo, recha zaban la idea de su fracción final, que pudiera aplicarse

analógicamente. En cambio los empresarios querían que se aplicara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieran — considerarse, así como también que era imposible prever — las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría de trabajador de confianza. Ante las divergencias de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que — era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza — son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.

C.- EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La contratación colectiva es una de las fuentes más importantes del derecho del trabajo en nuestra época. En verdad la Ley Federal del Trabajo marca los mínimos de garantías para trabajadores; pero esos mínimos han sido — superados siempre a virtud de las contrataciones colecti-

vas, mismas que rigen una gran parte de los contratos individuales de trabajo en nuestro país.

No sólo en el orden económico, sino también en el jurídico, la contratación colectiva ha logrado hondas transformaciones en nuestra sociedad.

Las relaciones colectivas de trabajo, suponen siempre una comunidad de trabajadores y tienen por objeto principal, la reglamentación colectiva de las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios a una empresa o industria.

El contrato colectivo de trabajo es un medio - para realizar los fines del derecho del trabajo, es una - institución de la clase trabajadora por lo cual debe proteger a los empleados de confianza ya que éstos son miembros de la clase trabajadora, como claramente ha quedado en incisos anteriores.

El artículo 386 de nuestra ley vigente define al contrato colectivo de la siguiente forma: "Contrato — Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones,

o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Es requisito indispensable que exista la comunidad de trabajadores para que se pueda hablar del sujeto colectivo del trabajo, siendo en consecuencia, el sujeto principal de las relaciones colectivas, la asociación profesional de trabajadores.

Es conveniente hacer notar, que para que surja legalmente y tenga personalidad jurídica una asociación profesional, debe cumplir con determinados requisitos, los que una vez satisfechos, permitirán a la asociación profesional adquirir personalidad jurídica, la que se encontrará protegida por el derecho del trabajo y permitirá a la asociación la realización de sus fines, en el que destaca como principal, la celebración del contrato colectivo del trabajo.

Por lo que respecta al trabajador de confianza, este quedará sujeto a las condiciones del trabajo establecidas en el contrato colectivo, salvo que en este mismo contrato se estipule lo contrario, tal como lo establece

blece el artículo 184 de nuestra ley. Por otra parte, el artículo 396 establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación — consignada en el artículo 184".

"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, (Art. 388) se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el — que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que — se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afi

liados sea mayor que el de los trabajadores de la misma - profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

Ahora bien, vemos que el artículo 184 no prohibe de manera terminante que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a los trabajadores de confianza, y además, deja la posibilidad de que se exceptúe a este - tipo de trabajadores de las estipulaciones contenidas en dicho contrato; entonces, como ya hemos visto que en una misma empresa es posible que existan uno o varios sindicatos y uno o varias contratos colectivos, al darse el caso de que los trabajadores de confianza no sean aceptados -- dentro del contrato colectivo mayoritario, pueden consti- tuir estos su propio sindicato independiente, y no estan- do de acuerdo con el primero, pueden celebrar su contrato colectivo con el patrón o propietario de la empresa o ne- gociación correspondiente.

Por virtud de la contratación colectiva, cada uno de los pactantes adquiere una serie de derechos y - obligaciones frente al otro, y específica, generalmente, las sanciones para los insolventes en cuanto a las obliga

ciones contraídas por virtud del pacto que suscriben.

Tomando en cuenta lo establecido en el artículo 396 de que, "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato, que lo haya celebrado", podemos decir que, de acuerdo con nuestro derecho positivo, en una contratación colectiva de trabajo se establecen derechos y obligaciones a cargo de los contratantes; derechos y obligaciones a cargo de los representantes por el sindicato pactante, o sean los miembros del propio sindicato, así como derechos y obligaciones a cargo de terceros, o sean los trabajadores individualmente considerados a los que por disposición legal se extiende el contenido del pacto colectivo.

Además, el contenido del contrato colectivo de trabajo, en lo que respecta a las condiciones de la prestación individual de los servicios, se vacía en cada uno de los contratos individuales de trabajo, de tal manera que las estipulaciones relativas deben entenderse como formando parte de dichos contratos individuales, aún cuando en ellos no se expresen.

Para terminar este punto, citaremos una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, la cual nos viene a confirmar que el trabajador de confianza queda sujeto a las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo, cuando en dicho contrato no se estipulo lo contrario.

"Trabajador de confianza no excluido del contrato colectivo.- De conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato, pudiendo excluirse de esta disposición, entre otros a los empleados de confianza. Ahora bien, si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza el del actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que al citado actor si le es aplicable la contratación colectiva".

Ampara directo 1322/64 quejoso Daniel Vel, S. A. y coagraviados: Fallado el 7 de Enero de 1965. Mtra. - Salmorán de TAmayo.- Srio. Lic. Mota.- 4 votos.

Hacemos la aclaración de que en la ejecutoria anterior se hace mención al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 pero que este artículo vino a ser -- substituído por el 396 de nuestra ley vigente.

D.- EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES.

Hemos visto en el punto anterior, que los trabajadores de confianza pueden quedar sujetos al régimen del contrato colectivo pero que no obstante esta prevención, pueden ser excluídos de la aplicación de dicho contrato de trabajo, y, como se trata de un beneficio establecido por la ley en favor del trabajador de confianza, debe suponerse que el sindicato y el patrón que celebran el contrato colectivo de trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con su consentimiento. Ese consentimiento puede ser expreso o tásito; tásito, cuando el trabajador celebre contratos individual de trabajo con el patrón, en el que se establezcan condiciones de trabajo diferentes, mismas que no podrán ser inferiores a las establecidas en contratos semejantes vigentes dentro de la empresa.

Apoya nuestra afirmación anterior el artículo 182 de nuestra ley federal del trabajo, en los siguientes términos: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

Nunca es permitido que se contrate a un trabajador en condiciones menos favorables a las contenidas en los contratos colectivos que se encuentren en vigor en la empresa, así que tratándose de un trabajador de confianza, al excluirlo del contrato colectivo, será para establecer en su favor mejores condiciones de trabajo, y de ninguna manera para que renuncie a alguno de los derechos consagrados para todos los trabajadores en general, tal como lo establece nuestra constitución en su artículo 123 Fracción XXVII inciso h "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se exprese en el contrato ... h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Si no media contrato colectivo de trabajo o si mediando han sido excluidos de su aplicación, las condiciones de trabajo se ajustarán al principio de la igualdad del salario, al de la similitud cuando no se de la igualdad, ya que la ley previene, como tantas veces lo hemos dicho, que las condiciones de trabajo pactadas o establecidas en el contrato individual de trabajo del trabajador de confianza, no podrán ser inferiores a las establecidas en el contrato colectivo para trabajadores que desempeñen servicios semejantes.

Queda claro que el contrato individual de trabajo, al cual nuestra ley vigente en su artículo 20 lo define diciendo que: "Cualquiera que sea su denominación, - es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de una salario", es siempre en beneficio del trabajador de confianza, pudiendo éste así, pactar libremente sus condiciones del trabajo.

CONCLUSIONES.

- 1.- Antes de la Constitución de 1917 no encontramos una verdadera legislación del trabajo, protectora de la clase trabajadora, aunque sí existieron hechos e ideas importantes que constituyeron antecedentes e inspiración del Derecho del Trabajo actual.
- 2.- Los constituyentes de 1857 se dieron cuenta del problema obrero en México; se percataron de que la doctrina liberal era incapaz de resolver el problema social del país, pero no tuvieron una idea resuelta y sólida sobre los derechos de los trabajadores.
- 3.- En el movimiento revolucionario de 1910, tampoco encontramos una aportación verdaderamente importante sobre el Derecho Laboral, fué éste un movimiento político que mas bien pugná por la continuación de las instituciones jurídicas que estaban en vigor.
- 4.- Fué hasta el Plan de Guadalupe, de 26 de Marzo de 1913, en sus adiciones del 12 de Diciembre de 1914, cuando se hizo el intento de mejorar a la clase trabajadora; nació entonces la idea de poner en vigor leyes de protección al obrero.
- 5.- En la Constitución de 1917, encontramos al Derecho

del Trabajo con su contenido actual, con la trascen—
dencia y utilidad social que lo caracteriza: la pro—
tección, tutela y reivindicación de la clase trabaja—
dora.

6.- Las garantías obreras no estaban incluidas en el ar—
tículo 123 del proyecto de Constitución de Venustiano
Carranza. El artículo 123 nació con el dictámen y —
primera discusión del artículo quinto del proyecto de
Constitución, en el cual intervinieron los Constitu—
yentes defensores de la causa del trabajo.

7.- El Derecho del Trabajo es un Derecho social que nace
como consecuencia de la arbitraria explotación a que
estaban sometidos los trabajadores y con el fin prin—
cipal de protegerlos, poniéndolos en igualdad de dere—
chos para con sus patrones.

8.- Los Trabajadores de Confianza son, ante todo, trabaja—
dores, son sujetos del derecho laboral, se encuentran
regulados por la Ley y protegidos por el artículo 123
constitucional que no hace distinciones entre los traba—
jadores de confianza y los demás trabajadores y, de—
termina que las leyes sobre trabajo regirán lo mismo

a los obreros que a los empleados y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. Por tanto, dentro de la declaración de Derechos Sociales queda comprendido el trabajador de confianza.

9.- Los trabajadores de confianza pueden formar sus propios sindicatos para proteger sus intereses y celebrar contratos colectivos de trabajo para que rijan sus relaciones laborales con la empresa a la que prestan sus servicios.

10.- La nueva Ley Federal de Trabajo hace una distinción entre trabajadores de confianza y trabajadores en general, pero sin negar la calidad de verdaderos trabajadores a los primeros, sólo que los regula de una manera especial en cuanto a su relación de trabajo y en general a su situación frente al patrón, pero sí sostiene el criterio de que el trabajador de confianza, es trabajador, y debe protegerlo en lo que sea común a todo trabajador, aun cuando en algunos aspectos lo regule en forma especial.

11.- Solo se podrá exceptuar al trabajador de confianza de las disposiciones contenidas en el contrato colectivo, cuando sea para mejorar su situación, para establecer

en su favor mejores condiciones de trabajo y nunca - cuando por tal exclusión se vea obligado a la renuncia de algún derecho consagrado en favor de los trabajadores, establecidos en las leyes protectoras de la clase trabajadora.

12.- La Ley debiera establecer claramente las razones que deben tomarse en cuenta para determinar cuando se le ha perdido la confianza a un trabajador de esta naturaleza y no dejar al arbitrio del patrón la facultad de dar por terminada la relación de trabajo apoyándose en lo dispuesto por el artículo 185 de nuestra Ley, referente a la "pérdida de la confianza".

BIBLIOGRAFIA.

CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obrero. Quinta Edición, México, 1971.

PEREZ VERDIA LUIS. Historia de México. Duodécima Edición, Guadalajara, Jalisco.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1967.

LA HUELGA DE CANANEA. Publicación del Fondo de Cultura — Económica. Primera Edición, 1956.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1971.

CHAVEZ P..DE VELAZQUEZ MARTA. Derecho Agrario en México. Primera Edición. Editorial Porrúa, México, D.F. 1964.

D. POZZO JUAN. Derecho del Trabajo. Ediar. Soc. Anon. Editores. Buenos Aires, Argentina.

J. ZEPEDA RICARDO. Pensamiento Político de México. Primera Edición. Editorial Nuestro Tiempo, 1968.

GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971.

DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Décima — primera Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1969.

GUTIERREZ Y GONZALEZ ERNESTO. Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajica. Puebla, Pue. México, 1961.

TRUEBA URBINA ALBERTO. El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición. México, 1967.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. Del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVII Legislatura. Año III, Núme. 19 Año de 1969.

CAVAZDS FLORES BALTAZAR. El Derecho del Trabajo. Editorial Instituto de Derecho del Trabajo. Universidad de Tucumán Argentina, 1966.

LUIGI DE LITALA. Contrato del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

PEREZ BOTIJA EUGENIO. Derecho del Trabajo. Madrid, 1945.

KROTOSCHIN ERNESTO. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Tomo 1, Buenos Aires, Argentina, 1955.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Antigua Librería de Murguía, S.A. Sexta Epoca, Volumen LXXIV, México, 1965.

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Quinta -

parte de 1917 1965. Imprenta Murguía, S.A. México, 1965.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE PRIMERO DE MAYO DE 1970.

CONSIDERACIONES SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

INDICE:

	Pág.
CAPITULO I.- EL TRABAJADOR.	1
A.- Denominación.	2
B.- Concepto.	13
C.- Antecedentes.	21
1. En la Colonia.	21
2. En México Independiente.	32
3. En la Constitución de 1917.	63
CAPITULO II.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.	83
A.- Denominación.	84
B.- Concepto.	85
C.- Caracteres.	93
D.- En la Ley de 1931.	101
E.- En la Ley de 1970.	113
CAPITULO III.- LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES DE - CONFIANZA.	136
A.- Diferentes tipos de Trabajadores de Confianza.	137
B.- La Funciones de Confianza.	140
CAPITULO IV.- SITUACION DEL TRABAJADOR DE CONFIAN- ZA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.	158
A.- En la Constitución.	159
B.- En la Ley.	175
C.- En los Contratos Colectivos.	181
D.- En los Contratos Individuales.	188

CONCLUSIONES.

Pág.

191

BIBLIOGRAFIA.

196

REPTINGO ALI...
24 23 23 23