

2,150



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**LA PERDIDA DE LA CONFIANZA
COMO CAUSA DE TERMINACION
DE LA RELACION DE TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROBERTO MALDONADO MARTINEZ

México, D. F.

1988

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Introducción	1
Capítulo I: ASPECTO HISTORICO Y TRAYECTORIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE 1917 A 1970.....	
1.1.-En la Constitución Política Mexicana de --- 1917.....	5
1.2.-En la Primera Conferencia convocada por la Organización Internacional del Trabajo. --- Washington 1919.....	7
1.3.-El trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	14
1.4.-En las reformas constitucionales de 1962.....	17
1.5.-En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970:	
a) En la iniciativa de ley.....	32
b) Su concepto. Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.....	35
Capítulo II: LAS RESTRICCIONES LEGALES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	
2.1.-Clasificación.....	43
2.2.-Exposición.....	44
Capítulo III: LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.....	
3.1.- La confianza como factor subjetivo de la relación individual de trabajo.....	63

3.2.-La pérdida de la confianza en la ley de 1931...	68
3.3.-La pérdida de la confianza en la ley de 1970...	76
3.4.-La pérdida de la confianza en la actual Jurisprudencia.....	80

Capítulo IV: LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA DE RESCISION Y DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.....

4.1.-La rescisión de la relación de trabajo.....	86
4.2.-La terminación de la relación de trabajo.....	91
4.3.-La pérdida de la confianza como causa de rescisión y de terminación de la relación de trabajo.....	95
4.4.-La responsabilidad del patrón cuando la pérdida de la confianza opera como causa de terminación de la relación de trabajo.....	103

Conclusiones.....	107
-------------------	-----

Bibliografía.....	109
-------------------	-----

INTRODUCCION

En el ámbito de las relaciones laborales, la mayoría de las personas se refieren a los empleados de confianza sin saber a ciencia cierta cual es su actuación en las empresas en que prestan sus servicios ni mucho menos tomar en cuenta la serie de limitaciones que impone la Ley Federal del Trabajo a este importante nucleo de la clase trabajadora de nuestro país.

El objetivo de esta tesis, radica primordialmente en exponer el alcance de tales restricciones, y, comentar de una manera particular el enfoque que debe darse a la causa especial de despido prevista en el art. 185 de la ley, consistente en la pérdida de la confianza, la cual en nuestro concepto requiere analizarse desde dos puntos de vista completamente diferentes: uno como causa de rescisión y el otro como causa de terminación de la relación individual de trabajo.

En el primer capítulo, haremos breve mención de los primeros antecedentes históricos de los trabajadores de confianza, desde la Primera Conferencia convocada por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1918, hasta su regulación en la actual Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo, nos encargaremos de señalar las restricciones legales que afectan a los trabajadores de confianza las cuales carecen de apoyo constitucional.

En el tercero, nos dedicaremos a explicar porque la confianza debe ser considerada un atributo indeclinable del contrato de trabajo, así como los diversos criterios sustentados por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia con motivo de la interpretación de la pérdida de la confianza, como causa especial de despido. Y, para finalizar, en el último capítulo intentaremos establecer qué situaciones pueden hacer que la pérdida de la confianza opere como causa de rescisión y como causa de terminación, señalando la responsabilidad que en uno y otro caso debe corresponder al patrón por la separación del trabajador.

CAPITULO I

ASPECTO HISTORICO Y TRAYECTORIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE 1917 A 1970

- 1.1 En la Constitución Política Mexicana de 1917
- 1.2 En la Primera Conferencia convocada por la Organización Internacional - del Trabajo. Washington 1919
- 1.3 El trabajador de confianza en la Ley Federal del trabajo de 1931
- 1.4 En las reformas constitucionales de 1962
- 1.5 En la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970
 - a) En la iniciativa de ley
 - b) Su concepto. Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

1.1.- EN LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA DE 1917.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana marca un momento muy significativo en la historia de nuestro país, y en general del Derecho del Trabajo, al haber establecido un conjunto de disposiciones que tendría por finalidad otorgar un mínimo de garantías en favor de todos los trabajadores.

Del texto original del citado precepto así como de sus posteriores reformas, se advierte que no existe antecedente constitucional alguno que regule específicamente el trabajo de confianza por lo que, a la fecha, tal categoría debe calificarse de aconstitucional como acertadamente lo ha considerado la doctrina.

No obstante esta circunstancia, debemos señalar que, si bien es cierto que para nada se refieren las 31 fracciones -- del art. 123, al trabajo de confianza, éste intentó desde su vigencia regular toda actividad que generará la prestación de un servicio personal en beneficio de otra persona y que sus leyes reglamentarias se encargarían de detallar adecuadamente partiendo de los mínimos legales ahí establecidos.

En ese sentido merece nuestra atención la opinión que al respecto vierte José Campillo Saénz, al señalar que:

"Los derechos individuales, por regla general, están pre vistos en normas reglamentarias, mientras que, también por re

gla general los derechos sociales como los del trabajo están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.⁽¹⁾

Relacionado con este punto de vista, guarda especial importancia lo que previene el apartado A del art. 123 al establecer que;

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y de manera general todo contrato de trabajo."

Derivado de este mandamiento constitucional y además del principio expansionista que caracteriza al Derecho mexicano del trabajo, debemos concluir que, a pesar de que el art. 123 no regula específicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores de confianza, sus normas deben hacerse extensivas a éstos, por lo que la reglamentación que al respecto consigna

1 Campillo Sáenz José.- Los Derechos Sociales. Revista de la Facultad de Derecho, T.I., Nos. 1-2 enero-junio, --- 1951, pág. 212.

la actual Ley Federal del Trabajo debió realizarse tomando en cuenta tales disposiciones.

Para finalizar debe mencionarse que, el único antecedente de índole constitucional que podría estimarse relacionado de una forma indirecta con los trabajadores de confianza, es el que se originó de las reformas hechas a las fracciones IX, XXI y XXII del art. 123 en el año de 1962 y que, analizaremos en este Capítulo.

1.2.-EN LA PRIMERA CONFERENCIA CONVOCADA POR LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. WASHINGTON 1919.

Al concluir la primera Guerra Mundial, los países participantes y aun las naciones que permanecieron al margen del conflicto, reconocieron la necesidad de realizar un esfuerzo conjunto encaminado a hacer frente al impacto de la creciente industrialización internacional y, en general, a las consecuencias derivadas de un rápido desarrollo económico.

Como resultado de esa gestión, se estableció la creación de la Organización Internacional del Trabajo como un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección de los trabajadores y recoger aquellos datos y conocimientos que coadyuvarían a resolver los problemas laborales existentes en el mundo.

En 1919 la Organización Internacional del Trabajo, inició sus actividades convocando a todos los estados interesados a la celebración de la primera Convención que se llevó a cabo en la Ciudad de Washington, D.C., E.U.A., en la cual se previó el establecimiento de los límites relativos a la jornada de trabajo en los centros industriales a 8 hrs. diarias y 48 hrs. semanales como máximo.

Es oportuno mencionar que 44 de 45 países miembros, ratificaron ese primer convenio que se identificó como: "Sobre las horas de trabajo (Industria), 1919."

Este acuerdo internacional y el posterior suscrito en la Ciudad de Ginebra, Suiza en 1930 por un total de 29 socios y al que se denominó "Sobre las horas de trabajo (Comercio y Oficinas de 1930), son los que constituyen, en el plano internacional, el antecedente más remoto que se tiene de los trabajadores de confianza, por lo que brevemente nos referimos a algunos puntos de interés:

En efecto, en el art. 2 del primero de los convenios citados se estableció lo siguiente:

"Art. 2.- En todas las empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del

personal no podrá exceder de 8 horas por día y -- de 48 horas por semana, salvo las excepciones --- previstas a continuación:

- a).- Las disposiciones del presente convenio no - son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un --- puesto de confianza."⁽²⁾

Por su parte el convenio de 28 de junio de 1930, adoptó las siguientes prescripciones:

"Art. 1.- El presente convenio se aplica al perso-
nal de los establecimientos públicos o privados -
siguientes:

- a).- Establecimientos comerciales, oficinas de co-
reos, telégrafos y teléfonos, servicios co-
merciales de todos los demas establecimien-
tos;
- b).- Establecimientos y administraciones cuyo per-
sonal efectúe esencialmente trabajos de ofi-
cina;
- c).- Establecimientos que revistan un carácter a
la vez comercial e industrial, excepto cuan-
do sean considerados como establecimientos -
industriales.

2 Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Reco-
mendaciones adoptados por la Conferencia Internacional -
del Trabajo. 1919-1966. Ginebra 1966, pág. 1.

La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del convenio a:

- a).- Los establecimientos en que estén empleados solamente los miembros de la familia del empleador;
- b).- Las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como Organó del Poder Público;
- c).- Las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d).- Los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Art. 2.- A los efectos del presente convenio, la expresión "horas de trabajo" significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excludos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Art. 3.- Las horas de trabajo del personal al --

que se aplique el presente convenio, no podrán -
exceder de 48 por semana."⁽³⁾

Como podrá observarse, el inciso a) del art. 2 del primero de los convenios citados se concretaba a privar de las prerrogativas correspondientes a los límites de la jornada, a las personas que desempeñaban funciones de dirección, supervisión o de confianza en los centros de trabajo, sin definir precisamente estas actividades, y a explicar en qué casos debería hablarse de trabajadores de confianza, con la finalidad de tener un concepto claro de sus funciones y, en su caso, adecuarlo a la legislación laboral positiva de cada país signante.

A su vez el posterior de junio de 1930, en el artículo 1, punto 3. inciso c), se refería a los sujetos que fuesen responsables de un puesto de dirección o de confianza, en cuanto a la posibilidad de ser excluidos de la aplicación del convenio en el régimen normativo del país ratificante, sin haber explicado las causas o motivos que justificaran tal determinación.

Es oportuno hacer notar que al tiempo de la suscripción de dichos convenios, que fueron ratificados por México y -

3 Idem. pág. 178.

hasta antes de la vigencia de la entonces novedosa Ley Federal del Trabajo de 1931, la mayoría de las legislaciones del trabajo de los estados de la República contemplaban, como sujetos integrantes de la relación laboral, al obrero en general y al empleado particular, a quien diferenciaba del obrero en virtud de prestar su aportación intelectual al patrón.

Esta observación resulta interesante dado que, por ejemplo, el Código de trabajo del Estado de Hidalgo, se refería a estos empleados, como los encargados de llevar a cabo funciones meramente confidenciales. Así la fracción IV del art. 145 prevenía lo siguiente:

"Art. 145.- Son obligaciones del patrono para --
con el empleado;

fracción IV.- Establecer riguroso escalafón para el ascenso de los empleados, sin atender a favoritismos, sino a circunstancias de competencia, honradez, aptitud y antigüedad.

Se exceptúan los empleados estrictamente confidenciales."

Por su parte, las respectivas Leyes del trabajo de los estados de Veracruz y Aguascalientes, prescribían como obligaciones ineludibles de todo empleado, el resguardo y cuidado celoso de los asuntos propios del patrón;

En ese sentido, el art. 80 de la Ley del Trabajo del es
tado de Veracruz disponía lo siguiente:

"Art. 80.- Son obligaciones del empleado para -
con el patrón o sus representantes;

fracción V.- Cuidar de los intereses del patrón,
evitándoles siempre que pueda, cualquier daño a
que se hallen expuestos."

Por su parte, la fracción VI del art. 131 de la Ley del
Trabajo del Estado de Aguascalientes, se expresaba en los si
guientes términos:

"Art. 131.- Son obligaciones del empleado para -
con el patrono o sus representantes;

fracción VI.- Guardar absoluta reserva de todos
los asuntos del patrono o que se ventilen en su
presencia o que llegaren a su conocimiento."

Es evidente que la imposición de estas obligaciones a -
todo empleado que laborara en esas entidades federativas, ha
ca pensar en el desarrollo de ciertas actividades relaciona
das con los trabajos personales del patrón y, por ende, la -
existencia de un vínculo estrecho con éste.

1.3.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Una vez establecida la federalización de la legislación laboral en nuestro país y la facultad reservada al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo mediante las reformas producidas a los artículos: 123, fracción XXIX, y -- 73, fracción X, de la Constitución Política, (Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929), quedó el camino libre al Presidente Pascual Ortíz Rubio para promulgar la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, cuyo proyecto ha bía sido iniciado años atrás por los también presidentes Plutarco Elías Calles y Emilio Portes Gil.

Desde el punto de vista jurídico, la ley de 1931 intentó uniformar los diversos criterios existentes en las legislaciones del trabajo de los estados de la República, con el fin de obtener disposiciones legales claras y precisas capaces de regular las relaciones obrero patronales de la época.

Referente a los empleados de confianza, encontramos que este principio no fue observado correctamente, ya que los --- arts. 48 y 126, fracción X, se dirigían a estos trabajadores en términos confusos e imprecisos.

En efecto, el art. 48 preveía lo siguiente:

"Art. 48.- Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean -- miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrán 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."

Por su parte el artículo 126 disponía:

art. 126.- El contrato de trabajo terminará:

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

Ciertamente, como lo manifiesta Baltasar Cavazos, el citado artículo 48, se refería a los empleados de confianza, -- "como a trabajadores distintos de las personas que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores y, en otro sentido, la fracc. X del artículo 126 confundía a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñaban funciones de dirección, fiscalización o vigilancia."⁽⁴⁾

4 Cavazos Flores Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral ed. Trillas, 4a. edición, México, 1985, pág. 92.

Por nuestra parte, agregaremos que, aparte de la mención que de los empleados de confianza hacían esos preceptos, éstos tenían cabida en los artículos 4 y 237, en cuanto a la prohibición legal de asociarse a los sindicatos de los demás trabajadores, por su estrecha relación con el patrón que derivaba de sus actividades.

En efecto, dichos preceptos establecían lo siguiente:

"Art. 237.- No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales.

"Para los efectos del contrato colectivo de trabajo, no serán admitidos en los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa, los representantes del patrón que se mencionan en la segunda parte del art. 4o."

El artículo 4o, a su vez señalaba:

"Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

Se consideran representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración."

Como podrá observarse, la ley no estableció un criterio definido de los trabajadores de confianza, por lo que comenzó a concebirse la idea de que estos trabajadores serían precisamente las personas que ejercieran puestos jerárquicos de consideración dentro de las empresas y que de algún modo esta situación les permitía el desarrollo de su trabajo con las más amplias facultades reflejadas en las funciones propias del patrón, lo que, como cita Baltasar Cavazos, "los convirtió en cierta medida en los privilegiados del Derecho Laboral."⁽⁵⁾

1.4.- EN LAS REFORMAS CONSTITUCIONALES DE 1962.

Apunta Néstor de Buen que en su conjunto "la reforma más importante de las que se han hecho al apartado A del art. 123 constitucional, porque afectó a muchas de sus fracciones",⁽⁶⁾ fue la propuesta en el año de 1962 por el presidente Adolfo López Mateos, publicada en el Diario Oficial el 21 de Noviembre del mismo año, las cuales originaron posterior modificación a la ley de 1931.

Dentro de estas reformas, las dirigidas a las fracciones VI, IX, XXI y XXII en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y al principio fun-

5 Idem. pág. 93.

6 De Buen Lozano Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa, 5a. edición, México, 1984, pág. 327 y 328.

damental conocido en Derecho del Trabajo como de estabilidad en el empleo, son las que han resultado trascendentales en la regulación de los trabajadores de confianza.

Hasta antes de la reforma, el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades en las empresas resultó ser un derecho obsoleto que no fue ejercitado eficazmente por la clase trabajadora, debido a dos causas principales:

- 1.- La falta de normas reglamentarias que regularan y detallaran las directrices contenidas de manera general en las fracciones VI y IX del original artículo 123 constitucional.
- 2.- La inexistencia de la obligación a cargo de las empresas para hacer partícipe a sus trabajadores en los beneficios obtenidos por éstas.

La esencia de la reforma consistió, primordialmente, en la atribución que se otorgó a una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del Gobierno, para fijar el porcentaje de las utilidades que debería repartirse a la clase trabajadora para lo cual esa Comisión tendría que tomar en consideración tres aspectos fundamentales a saber:

- a) La necesidad de realizar investigaciones y estudios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

- b) La impostergable necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país y;
- c) El interés razonable que debía percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

El otro aspecto importante e igualmente discutido de la reforma constitucional, fue la de haber facultado a la ley secundaria o sea, la Ley Federal del Trabajo, de exceptuar de la obligación legal de repartir utilidades a determinadas empresas en condiciones particulares, así, como la de excluir a ciertos trabajadores de la participación en las utilidades.

Los artículos de la ley, que reglamentaron las nuevas disposiciones constitucionales, fueron, según, Néstor de Buen, "en el orden sustantivo, de los artículos 100-G al 100-U inclusive, independientemente de las normas relativas a la Integración, Competencia y Funcionamiento de la Comisión Nacional que se señalaron en los artículos del 428-I al 428-0 y del 419 al 428-Y."⁽⁷⁾

En este sentido, y vista la facultad que la Constitución atribuyó a la ley de 1931, para excluir de la obligación de repartir utilidades a ciertas empresas y patrones así como la de exceptuar del derecho a participar en ellas a determinadas

7 Idem. tomo II, pág. 234.

actividades, cuando lo justificaran su naturaleza y condiciones particulares como se dijo en la reforma ya aprobada, quedaron incluidos dentro de este grupo de trabajadores: los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, los aprendices (figura suprimida por la ley de 1970) y los trabajadores domésticos.

La razón resultó obvia. No era posible que los directores, administradores y gerentes generales, que de acuerdo con la fracción X del art. 126 eran considerados empleados de confianza, por realizar las funciones de dirección, fiscalización o vigilancia ahí referidas, participaran en las utilidades, ya que de ser esto admisible, se causaría un notable perjuicio a los demás trabajadores, porque como sabemos, estos altos empleados son los que siempre perciben los mayores salarios en las empresas.

Fue de esta manera, como se permitió a una ley jerárquicamente inferior como lo fue la ley de 1931, restringiera este derecho que la Norma Fundamental concedía en favor de todos los trabajadores y con ello concluir, que la tan anhelada reforma no benefició en nada en este terreno a los mal conceptuados empleados de confianza.

En cuanto a la Estabilidad en el Empleo.

Sin duda alguna, uno de los motivos principales por --

los cuales la Asamblea Constituyente de 1917 decidió dedicar un título especial, al trabajo y la previsión social que garantizaría constitucionalmente un mínimo de derechos en favor de los trabajadores, fue el del principio de la estabilidad en el empleo.

Al respecto Mario de la Cueva menciona que "el derecho mexicano del trabajo quebró las normas del viejo derecho civil y que el principio contenido en el art. 123, por el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos, sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución."⁽⁸⁾

El jurista brasileño Mozart Víctor Russomano, define a la estabilidad en el empleo "como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido."

A ello agrega que "la estabilidad pues, es la negación, no sólo jurídicamente sino también de hecho, de la prerrogati

8 De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. - Porrúa. 10a. edición, México, 1967, pág. 757.

va patronal de despedir sin causa."⁽⁹⁾

Por nuestra parte, entendemos el principio de la estabilidad en el empleo, como el derecho de los trabajadores a permanecer en su trabajo, mientras no haya motivo o causa justificada para su despido y en tanto subsista la materia de trabajo generadora del vínculo laboral.

Tanto la doctrina nacional como la extranjera, han reconocido en este principio dos aspectos diferentes: la estabilidad absoluta, como la definida anteriormente; y la estabilidad relativa, cuando se permite al patrón disolver unilateralmente la relación de trabajo de aquellos trabajadores expresamente señalados por la ley, mediante el pago de una indemnización.

Originalmente, la estabilidad en el empleo se fundamentó en lo dispuesto por los arts. 50. y 123, fracción XXII, de la Constitución Política, en razón de que el primero de los preceptos citados estableció la garantía de que la permanencia en el trabajo, dependerá invariablemente de la voluntad del trabajador, sólo pudiendo separarse, por las causas determinadas en la ley.

9 Mozart Víctor Russomano, La estabilidad del trabajador en la empresa. Dirección General de Publicaciones. ----- U.N.A.M. 3a. edición, México, 1983, págs. 13 y 14.

Por su parte, la fracción XXII del art. 123 consignó el principio, al haber dispuesto como obligación de todo patrón, la de cumplir necesariamente con los dos derechos básicos que la Norma Suprema otorgó en favor de los trabajadores ante cualquier acto arbitrario e injustificado de los patrones que trajese como consecuencia inmediata la pérdida del trabajo. -
Estos derechos son:

- a) el cumplimiento del contrato de trabajo; que implica la reinstalación del trabajador despedido injustificadamente de su trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando.
- b) La indemnización constitucional; consiste en el pago de tres meses de salario, que procede cuando el trabajador pierde interés en la vigencia de la relación de trabajo.

En efecto, el texto original de la fracción XXII era el siguiente:

"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 esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad

de parte del patrono o por recibir de él malos - tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando - los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o - tolerancia de él."

Si bien es cierto que la fracción XXII concedió a todos los trabajadores el ejercicio de las acciones antes referidas, la interpretación inadecuada de la fracción XXI del mismo precepto constitucional hizo nugatorio el derecho de la - reinstalación en cuanto parecía que otorgaba al patrón la posibilidad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje.

La fracción XXI disponía lo siguiente:

"Si el patrono se negare a someter sus diferen- cias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato 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 da- rá por terminado el contrato de trabajo."

Apoyados en esta disposición constitucional y además en lo previsto por los arts. 601 y 602 de la ley de 1931, mu---chos empresarios, como lo narra Mario de la Cueva, "se nega

ron repetidamente a acatar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje"⁽¹⁰⁾ que ordenaban la reinstalación de los obreros en su trabajo, mediante el pago de la indemnización constitucional y la responsabilidad derivada del conflicto.

El art. 601 disponía lo siguiente:

"Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ésta;

- I.- Dará por terminado el contrato de trabajo.
- II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, y;
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.

Por su parte, el art. 602 fijaba la responsabilidad:

La responsabilidad del conflicto consistirá;

"Cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad --- igual al importe de salarios de la mitad del ---

10 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, Edit. Porrúa, 8a. edición, México 1982, --- pág. 258.

tiempo de servicios prestados; si el contrato -- por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 - meses por el primer año y de 20 días por cada -- uno de los años siguientes, en que hubiere prestado - sus servicios. Si el contrato fuere por tiempo - indefinido, la responsabilidad consistirá en 20 días por cada uno de los años de servicio presta dos."

"Se computará, para fijar el salario efectivo -- del trabajador, las primas, participaciones en - las utilidades y ventajas económicas pactadas en su favor."

"En ninguno de los casos a que se contrae este - artículo la indemnización excederá de la que po- dría corresponder al trabajador en el caso de fa llecimiento por accidente de trabajo."

De este modo el derecho al trabajo quedó supeditado, -- por largo tiempo, a la voluntad de los patrones, hasta que - la Suprema Corte de Justicia, en una de sus más brillantes - ejecutorias, dictó sentencia en el amparo promovido por Gus- tavo Adolfo de la Selva del 29 de julio de 1936, confirmando la supremacía de la reinstalación sobre la voluntad del em- presario y, con ello, la del principio de la estabilidad en el empleo, al haber estimado inadmisibles la negativa del pa- trón a someterse al arbitraje, como se había venido argumen- tando con apoyo en lo que disponía la fracción XXI del art. 123 constitucional.

La ejecutoria se fundamentó así:

"REINSTALACION DE TRABAJADORES.- Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salarios, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya -- contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contrariaría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así, --- pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha -- concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la --- reinstalación, pues de lo contrario, se haría nugatorio el derecho concedido en la fracción ---- XXII, y por igual razón, no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos - contenidos en la fracción XXI del artículo 123 - constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la --- reinstalación."

Tomo XLIX, Selva Gustavo Adolfo de La pág. 681; Sandoval Roberto A., 2193; LIII, Olivares Eduardo 1262; LXII, Cantú Lucas, 639; Huasteca Petroleum Co, 1541. (11)

Sin embargo, este criterio que se había sustentado en una interpretación correcta de los preceptos constitucionales, se vió modificado, por razones que no son del caso señalar, al regresar a la vieja tesis de la no obligatoriedad de la reinstalación que se invocó en la sentencia dictada en el juicio de amparo promovido por el Sr. Oscar Cué el 25 de febrero de 1941, cuya ejecutoria se transcribe a continuación:

"REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUE DEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI -- del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter -- sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por termina

11 Segunda Parte del Apéndice al tomo LXXVI del Seminario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte. Ediciones Mayo, México 1954, pág. --- 1541.

do 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; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador de trabajo, a cumplir con la obligación de hacer; ya contraída."

Tomo LXVII, Cué Oscar, pág. 2044; LXXV, Cía Terminal de Veracruz, S.A. 4766; Cía del Ferrocarril Sud Pacífico de México, 9338; LXXVI, Briseño Guadalupe, 2467; LXXVIII, Cía Industrial de Parras, S.A., 1305. (12)

12 Apéndice de Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación, Quinta Epoca,. Ed. Mayo. México, 1955, pág. 1649.

A instancia del presidente Adolfo López Mateos, se envió al Congreso de la Unión la iniciativa de reforma a las fracciones XXI y XXII, intentando restituir el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, meta que se logró cumplir sólo parcialmente, ya que la modificación a la fracción XXII, consistió en la facultad que ésta atribuyó a la ley reglamentaria para señalar los casos específicos de excepción al derecho a la reinstalación en el empleo.

Como resultado de las reformas, el texto final de esas fracciones es el siguiente:

XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. ESTA DISPOSICION NO SERA APLICABLE EN LOS CASOS DE LAS ACCIONES CONSIGNADAS EN LA FRACCION SIGUIENTE. 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. LA LEY DETERMINARA LOS CASOS EN QUE EL PATRONO -

PODRA SER EXIMIDO DE LA OBLIGACION DE CUMPLIR EL CONTRATO, MEDIANTE EL PAGO DE UNA INDEMNIZACION. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

En virtud de las modificaciones constitucionales antes mencionadas, se procedió a la reforma a la ley de 1931, la cual reglamentó las excepciones a la reinstalación en su art. 124, además de haber regulado, en el subsecuente art. 125, el monto de las indemnizaciones a cubrir a los trabajadores señalados en el citado art. 124, de acuerdo a la duración de la relación de trabajo que éstos hubiesen tenido con el patrón.

Dentro de la clasificación, quedaron incluidos y con ello privados del derecho a la reinstalación, los empleados de confianza. Su estrecho vínculo con los intereses patronales justificaron la medida, la cual consistió en la negación de hacer extensivo el carácter absoluto de la permanencia en el empleo común a la generalidad de los trabajadores, dada la particular naturaleza de sus funciones.

Creemos que fue en este caso particular, en que la tesis de substituir el derecho a ser reinstalado en el trabajo por la obligación pecuniaria que fundamentó la ejecutoria de Oscar Cué, ejerció su mayor influencia para incorporar, dentro de los casos de excepción previstos en el artículo 124, a los empleados de confianza.

1.5.- EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

a) En la Iniciativa de ley.

Antes de la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1970, el problema de encontrar una definición precisa de los que más tarde serían considerados trabajadores de confianza, resultó trascendental, debido a que la reforma a la fracción XXII del art. 123 ya analizada, facultó a la ley de 1931 a señalar los casos específicos, en que, mediante el pago de una indemnización, los patrones podrían oponerse a la reinstalación de ciertos trabajadores, - incluidos dentro de ellos a los empleados de confianza.

Comenta Néstor de Buen que aunado a lo anterior "el problema adquirió entonces una importancia particular. Pero se dió el caso de que, a falta de un concepto preciso en la ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. - Entonces se produjo un fenómeno curioso. Por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un

puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podría resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Evidentemente la situación era injusta y antijurídica."⁽¹³⁾

Con esta fórmula, era factible que las personas que llegaban a ocupar esos puestos, pronto se vieran privadas de su trabajo, cuestión que fue advertida por la Comisión redactora de la nueva ley, la cual, tomando en cuenta las opiniones de los sectores empresariales y del trabajo, comprendió la necesidad de resolver el problema, por lo que propuso, como soluciones, las siguientes:

En primer lugar, estimó atinadamente que la categoría de trabajador de confianza dependería de la naturaleza de las funciones desempeñadas y de ninguna manera de la designación que se le hubiese dado al puesto. Con esta fórmula se pretendía eliminar la incómoda situación de muchos trabajadores titulares de los puestos que "presuntamente eran de confianza", en virtud del contrato colectivo.

13 De Buen Lozano Néstor. Op. Cit. T. II, pág. 450.

Posteriormente elaboró una enunciación de los puestos - típicos de confianza, seguida de la posibilidad, naturalmente peligrosa, de incluir, dentro de éstos, aquellas actividades semejantes o análogas a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje, lo que produjo acalorados debates, en pro y en contra, entre las diversas organizaciones obreras y patronales, ya que éstas últimas pugnaban por ampliar la lista, a contrario de las primeras que demandaron la reducción de las fracciones del precepto aplicable.

Finalmente, la Comisión se inclinó por la adopción de - un criterio general sugerido por los mismos trabajadores y - terminó señalando que:

"La categoría de trabajador de confianza dependería de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que de 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."

De esta forma, quedó redactado finalmente el controvertido art. 9o. Sin embargo, al incluirse la regulación de los trabajadores de confianza dentro del Título correspondiente a los trabajos especiales (título VI), se intentó proteger-

los jurídicamente, propósito que resultó meramente teórico - ya que no se cumplió con el principio de concederles un mínimo de prerrogativas como a los demás trabajos especiales sino, por el contrario, se les marginó de derechos fundamentales tales como el de la estabilidad en el empleo, y participación de utilidades (cuando se desempeñen como representantes del patrón), además de haberse instituido una causal más de rescisión especial de la relación de trabajo, que en la Exposición de motivos se justificó con el argumento de que si no se hiciese así, quedarían sus relaciones laborales --- equiparadas al resto de la generalidad de los trabajadores, la cual examinaremos en el capítulo respectivo.

b) Su concepto. Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene razón la doctrina, cuando afirma que la definición de trabajador de confianza es un concepto difícil de -- comprender. Para interpretar correctamente el texto del art. 9o., es necesario analizar por separado las dos características que establece el precepto.

La precisión, en el primer párrafo, consistente en que la "categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto", es un razonamiento objetivo, que in

tenta dejar claramente establecido que esta figura jurídica depende de su estructura, es decir, de la naturaleza de sus funciones y no de la denominación que se le dé.

Este principio, al que calificamos de todo acertado, - tuvo como finalidad, como lo apunta Néstor de Buen* "la de eliminar fórmulas fáciles de fraude legal, que atentaban en contra de derechos fundamentales: como los de sindicaliza---ción y estabilidad en el empleo",⁽¹⁴⁾ tan importantes para todos los trabajadores.

Por otra parte, estimamos que fue necesario que la ley previniera esta medida, para que las personas que "presuntamente" fuesen consideradas trabajadores de confianza en virtud de un puesto determinado dentro de la empresa, no fuesen afectados indebidamente por las limitaciones y restricciones que impone la ley a estos trabajadores.

Como efecto de esta primera característica no bastará - que se inserte en los pactos colectivos o bien convenir, en lo particular, con el trabajador o trabajadores, quienes serán trabajadores de confianza, sino que se requiere que realmente desarrollen cualquiera de las funciones contenidas en el párrafo segundo del art. 9o. Dice este precepto que son - funciones de confianza: las de "dirección, inspección, vigi-

14 Idem. págs. 377 y 378.

lancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Al respecto, se ha criticado de imprecisa y contradictoria ésta última parte con la primera característica, ya que no obstante que ésta establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se le dé al puesto, no se determina con exactitud que es lo que debe de entenderse: "cuando tenga carácter general", con el que se vincula a las funciones de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización antes citadas.

Ciertamente, ha sido en relación a este calificativo en donde se han originado graves confusiones entre patrones y trabajadores, ya que no se señala qué situaciones o circunstancias le atribuyen a tales actividades el carácter de general.

Mario de la Cueva sostiene que la expresión tuvo por objeto restringir la designación innecesaria de trabajadores de confianza donde no los haya, "además de que las funciones han de referirse en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, y fines generales",⁽¹⁵⁾

15 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit., pág. 158.

fundamento que también se expresó en la exposición de motivos de la Iniciativa de ley.

Por su parte, Baltasar Cavazos estima inexacto tal término y comenta que la generalidad en las funciones no consiste exclusivamente en la responsabilidad que puedan tener ciertos trabajadores en áreas específicas dentro de las empresas, sino que la categoría de trabajador de confianza también debe de extenderse a aquellos trabajadores que colaboran en la realización de esas actividades en el área de que se trate. (16)

Atento al carácter restrictivo que debe tener la categoría, José Dávalos objeta tal razonamiento y hace notar que "si así fuese resultaría que prácticamente casi todos los -- trabajadores serían catalogadas como de confianza, sin serlo realmente." (17)

Por último, Alberto Trueba Urbina dice que, "son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funcio

16 CFR. Cavazos Flores Baltasar. 55 lecciones de Derecho laboral. op. cit., pág. 97.

17 Dávalos José. Derecho del Trabajo I. edit. Porrúa, 1a. edición, México, 1985, pág. 295.

nes 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, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón."⁽¹⁸⁾

Por nuestra parte, consideramos que aún cuando la expresión no es nada explícita, ésta tuvo como finalidad la de restringir y limitar la existencia de los trabajadores de confianza.

Creemos que para considerar a un trabajador como de confianza, resulta necesario que éste tenga a su cargo una o varias áreas de la empresa en que desarrolle una o más de las funciones que refiere el art. 9o. de la ley, que tales actividades repercutan directamente en la vida, intereses y propósitos generales de las empresas o negociaciones. Por ende, estas actividades deben ser permanentes, ya que si no fuese así, no se podría calificar a las personas que las llegaren a realizar de manera espontánea, como trabajadores de confianza. En otras palabras, es menester que exista una continuidad manifiesta por parte de ellas. De tal suerte, que resul-

18 Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. - Porrúa, 5a. edición, México, 1980, pág. 320.

ta indispensable que las empresas determinen quienes son en realidad sus trabajadores de confianza, llevando para ello - un adecuado análisis de los puestos, como lo sugiere Baltasar Cavazos, cuya función repercutirá en los objetivos generales de las mismas.⁽¹⁹⁾

Como dato meramente complementario, hacemos notar que - ante las solicitudes de registro presentadas por los trabajadores, para registrar a una agrupación como sindicato, la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, requiere de los inspectores federales de esa propia dependencia, informen entre otras cosas, sobre la comprobación real de las actividades mencionadas por los peticionarios en el padrón de socios anexo a tal solicitud, medida que tiene como propósito, conocer verdaderamente quienes son trabajadores de confianza, y con ello -- evitar que por la simple manifestación de los patrones o sus representantes, se excluya a muchos "presuntos trabajadores de confianza" del derecho a formar parte del sindicato de -- los demás trabajadores.

Para finalizar con el análisis del art. 9o., advertiremos que el precepto también señala como trabajadores de con-

19 CFR. Cavazos Flores Baltasar. 35 lecciones de Derecho - laboral. op. cit. pág. 105.

fianza, a aquellas personas que realizan los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Evidentemente la ley en este punto, se dirige a aquellas actividades que el patrón podría hacer por sí mismo, pero que por diversas razones encomienda para su realización a ciertos -- trabajadores. Tratándose de patronos personas físicas no hay problema en cuanto a su identidad. Sin embargo cuando éstos son personas morales como las sociedades mercantiles, el concepto patrón, se ve identificado en los que el art. 11 de la ley, señala como representantes del patrón a efecto de los trabajos personales.

CAPITULO II

LAS RESTRICCIONES LEGALES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

2.1 Clasificación

2.2 Exposición

2.1.- CLASIFICACION

Comenzaremos señalando en el presente capítulo, las restricciones que impone la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores de confianza, las cuales carecen de fundamento constitucional.

Así se citan las siguientes:

- A).- No gozan de la estabilidad en el empleo. (Art. 49 fracc. III).
- B).- Cuando son representantes del patrón no participan en las utilidades de las empresas. (Art. 127 fracc. I).
- C).- Los trabajadores de confianza que no representan al patrón, participan limitadamente en las utilidades obtenidas por las empresas, ya que si su salario es superior al que corresponda al trabajador sindicalizado de mayor salario dentro de la negociación, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo para efectos del reparto. (Art. 127 fracc. II).
- D).- No podrán ser miembros de los sindicatos de los demás trabajadores, y en los movimientos de huelga no participarán en los recuentos que se lleven a cabo para determinar el requisito de mayoría, ni se les pagarán los salarios que dejen de percibir salvo que éstos les sean otorgados.

gados voluntariamente por el patrón o que haya quedado a su cargo la responsabilidad del conflicto. (Arts. 183 y 363).

- E).- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la ley. (Art. 183).
- F).- Podrán verse excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo, que rija en la empresa o establecimiento. (Art. 184).
- G).- Tratándose de trabajadores de confianza que perciben altos salarios, el pago de la prima de antigüedad resulta sumamente limitado, ya que la ley establece un tope para el pago de esta prestación. (Art. 162 fracc. II y 486).
- H).- Independientemente de las causas de rescisión de la relación de trabajo que señala el art. 47, pesa sobre ellos una causal más: la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. (Art. 185).

2.2.- EXPOSICION

A).- En cuanto a la estabilidad en el empleo.

Dentro de la amplia gama de limitaciones que se indicaron anteriormente, la de la estabilidad relativa de los trabajadores de confianza en sus empleos, es a mi juicio la más --

grave de todas porque implica que el patrón pueda disolver -- unilateralmente la relación de trabajo con estos trabajadores mediante el pago de una indemnización.

La acción de cumplimiento del contrato de trabajo entraña la exigencia de los trabajadores para reincorporarse al -- trabajo no sólo en los mismos términos y condiciones en que -- lo venía desempeñando, sino también con todos aquellos benefi cios e incrementos salariales que se generen posteriormente -- al despido, y que sean atribuibles al puesto del cual hayan -- sido separados injustificadamente.

Como ya sabemos, las reformas constitucionales de 1962 -- facultaron a la ley de 1931 y después a la actual ley de --- 1970, para señalar los casos específicos en que los patrones podrían oponerse al ejercicio de la acción de reinstalación -- mediante el pago de una indemnización. Dentro de esos casos -- de excepción se incluyeron a los trabajadores de confianza. -- Sobre este aspecto el art. 49 de la ley en vigor previene lo siguiente:

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

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

- II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;
- III.- En los casos de trabajadores de confianza;
- IV.- En el servicio doméstico; y
- V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales".

Por su parte el art. 50 establece esas indemnizaciones:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refie-

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

En virtud de este incuestionable derecho patronal, los - trabajadores de confianza se han visto privados del derecho a la permanencia en sus empleos, cuando el patrón decide oponer se a la acción de reinstalación ejercitada por ellos mediante el pago de las indemnizaciones previstas en el citado art. -- 50.

Relacionado con este punto y ante la existencia de un -- conflicto ante los tribunales de trabajo, surge la cuestión - de cómo y cuándo determinar la condición particular del traba jador de confianza que pretenda su reinstalación.

Esta interrogante no implica mayor problema, cuando obra confesión expresa del actor en ese sentido, o bien esa condi ción se logra determinar de las constancias y actuaciones lle vadas durante el procedimiento. Sin embargo, cuando esta si tuación se desconoce y existe la voluntad patronal de oponer se a la reinstalación, resulta necesario, como lo indica Néstor de Buen "se abra un incidente en el cual las partes ten-- drían oportunidad de rendir pruebas sobre los factores que -- puedan justificar la actitud patronal".⁽²⁰⁾ Este incidente --

20 De Buen Lozano Néstor. op. cit. t. II, pág. 100.

permitiría al trabajador aportar pruebas para desvirtuar la afirmación patronal de encontrarse en alguna de las hipótesis del art. 49 y, por su parte, el demandado ofrecería las tendencias a demostrar tal condición. Creemos que con ello la Junta tendría los elementos suficientes para resolver sobre la procedencia o improcedencia de esta indiscutible prerrogativa patronal.

En relación a los trabajadores de confianza, nuestro más alto tribunal ha sostenido lo siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.

Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que de sempaña en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el art. 50 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prue ba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el art. 9 del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe -

considerarse que el despido es injustificado, y condenarse a la reinstalación solicitada.

Amparo directo 6764/78.- Norma Amelia Escalante Baeza.- 2 de agosto de 1979.- Unanimidad de 4 -- votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Precedente:

Amparo directo 6521/60.- H. Boareman e Hijo, ---sucs., S. de R. L. 2 de julio de 1964.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. (21)

Este mismo criterio ha sido expresado por el Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

EMPLEADOS DE CONFIANZA, PRESUNCION QUE NO ES SUFICIENTE PARA OTORGAR EL CARACTER DE.-

No es jurídica que en un caso en el que la demandada se niega a someterse al arbitraje, la junta determine en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que la demandada queda eximida de la obligación de reinstalar en su trabajo al actor por el solo hecho de que éste señale en su escrito de demanda que prestaba sus servicios como piloto, y presuma que por ello su puesto es -

21 Suprema Corte de Justicia, Cuarta Sala. Informe 1979. -- No. 215, México, 1979, pág. 134.

de confianza, pues las manifestaciones que la de mandada haga en ese sentido al contestar la reclamación implican la oposición de una excepción, que para que prospere, debe probarse mediante los elementos de convicción conducentes, para cuyo efecto el Tribunal Obrero tiene que cumplir con las etapas procesales correspondientes al ofrecimiento de pruebas y a su desahogo.

Amparo en revisión 291/79.- Benjamín Zarazúa Mayorga.- 10. de abril de 1980. Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado. Informe --- 1980. (22)

Para concluir, sólo resta agregar que, en virtud de estos dispositivos legales, el principio básico de la estabilidad en el empleo pasó a ser de un derecho absoluto a uno relativo, porque se permitió que los empresarios pudieran disolver el vínculo laboral con los trabajadores de confianza, así como con los demás trabajadores que señala el art. 49 mediante el pago de una indemnización, que de este modo opera como un sustituto de una obligación de hacer.

B y C).- Participación en las utilidades.

El art. 127 de la ley limita total o parcialmente el de-

22 Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Informe 1980. No. 8, México, 1980, pág. -- 182.

recho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades de las empresas, a pesar de que la fracción IX del apartado "A" del art. 123 de nuestra Carta Magna, consagra este derecho a favor de todos los trabajadores.

Ese precepto establece lo siguiente:

"El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades se ajustará a las normas siguientes."

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

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

El motivo por el que el legislador previó estas limitaciones es incuestionable. Por resultar el salario de los directivos y, en ocasiones, también el de los demás trabajadores de confianza considerablemente elevado, al participar en las utilidades tomando en cuenta el monto total de sus salarios se ocasionaría un grave perjuicio a la generalidad de --

los trabajadores que son los que más las necesitan dada la --
marcada diferencia de sus ingresos. Esto es cierto y además -
comprensible. Sin embargo, tales restricciones carecen de fun-
damento constitucional.

Por mi parte considero que, con el mecanismo que señala
el art. 123 de la ley para proceder a un reparto más equitati-
vo en las utilidades, atendiendo al número de días laborados
y en proporción al monto de los salarios devengados en el ---
año, sería posible que, al igual que los otros trabajadores -
de confianza, se permita a los altos funcionarios de las em-
presas a participar limitadamente en ellas, ya que a mi pare-
cer contribuyen en gran medida a que estas ganancias puedan -
generarse.

D).- Respecto al derecho de asociación profesional y las
huelgas.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe a los trabajadores de
confianza el ingreso al sindicato de los demás trabajadores -
que laboren en la empresa, así como a intervenir en los re---
cuentos que tienen por finalidad la de determinar el elemento
de mayoría, que conjuntamente con los requisitos de fondo ---
(art. 450) y forma (art. 920), hacen que las huelgas sean ju-
rídicamente procedentes.

Este impedimento lo encontramos en el art. 183, que a la letra dice:

"Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuantos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley."

El estrecho vínculo de los trabajadores de confianza con los intereses patronales, fue el motivo por el que se previeron estas medidas, las cuales fueron apoyadas por el sector obrero al elaborarse el proyecto de ley de 1970.

No obstante la precisión de la norma, la ley repite tales restricciones en los arts. 363 y 931 fracc. IV, que disponen lo siguiente:

Art. 363.- "No pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza."

A su vez, el art. 931 señala:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los tra

bajadores, se observarán las normas siguientes:

fracción IV.- "No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga,"

De este modo quedaron instituidas estas restricciones en nuestra legislación laboral, que se justificaron con la tesis de que las funciones propias de los trabajadores de confianza podrían presuponer una inclinación hacia los intereses del patrón "ya que los de confianza no se ven identificados ni sienten las inquietudes de la generalidad de los trabajadores."⁽²³⁾

Compartiendo la opinión de Baltasar Cavazos, es de considerarse que tales disposiciones no se justifican, porque, independientemente de que el art. 123 constitucional no lo establece así, "los trabajadores de confianza cuentan con intereses propios y distintos a los de las empresas a las que presten sus servicios."⁽²⁴⁾ Es por ello que, al igual que los demás trabajadores, los de confianza deben recontar para manifestar su voluntad en uno u otro sentido en un movimiento co-

23 Congreso de la Unión. Estados Unidos Mexicanos. Diario de los Debates. México, 1968, pág. 58.

24 Cavazos Flores Baltasar. Los trabajadores de Con...fianza. Ed. Jus. S.A. 1a. Edición. México, 1979, pág. 45.

mo la huelga que puede ocasionarles graves consecuencias tales como la de dejar de percibir sus salarios.

Para concluir, resta mencionar que no debe confundirse - la prohibición de ingreso de los trabajadores de confianza al sindicato de los demás trabajadores de la empresa, con el indiscutible derecho que consagra la fracción XVI del apartado "A" del art. 123 de la Constitución para formar sus propios - sindicatos y recontar en los movimientos de huelga, que promuevan los de confianza.

E).- La prohibición de ser representantes de los trabajadores.

La parte final del art. 183, prohíbe a los trabajadores de confianza representar a los trabajadores "en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley."

Aún cuando esta restricción no perjudica gravemente a -- los trabajadores de confianza, el motivo de la disposición es obvia, siendo la principal función de dichos trabajadores la de representar los intereses de los empresarios, no sería admisible, que a la vez representaran los intereses de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad -- con la ley. Sin embargo, es de hacerse notar que, los empleados de confianza son trabajadores y que ciertos dispositivos

como los programas de capacitación y adiestramiento así como el Reglamento Interior de Trabajo aplicable en la empresa pueden hacerse extensivos a ellos, por lo que al momento de ser elaborados es necesario que se tomen en cuenta sus puntos de vista como trabajador respecto de tales cuestiones.

F).- Las condiciones de trabajo.

El art. 182 de Ley Federal del Trabajo, reitera, al regular el trabajo de confianza, el principio de igualdad y proporcionalidad de las condiciones de trabajo que, de manera general previene el art. 56 del mismo ordenamiento jurídico.

Este principio que, a decir de Néstor de Buen "constituye uno de los pilares básicos en que descansa nuestra vigente legislación laboral"⁽²⁵⁾ tiene como finalidad proteger a los trabajadores de confianza al establecer un mínimo en sus condiciones de trabajo, incluyendo dentro de ellas el salario --partiendo de las que sean atribuibles a trabajos similares en las empresas en que presten sus servicios.

En efecto, el art. 182 dispone lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y

25 De Buen Lozano Néstor. op. cit., tomo II, pág. 135.

no podrán ser inferiores a las que rijan para -- trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

No obstante el carácter protector de la norma, el art. - 184 impone una limitación más a los trabajadores de confianza, al permitir la posibilidad de que éstos se ven excluidos de las disposiciones del contrato colectivo de trabajo, con - la consecuente privación de prestaciones complementarias que correspondan a los demás trabajadores, Vgr; un premio por -- puntualidad, prima por producción, o el pago de ciertos incen tivos.

Art. 184.- "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en con trario consignada en el mismo contrato colecti vo."

G).- El pago de la prima de antigüedad.

Respecto al pago de la prima de antigüedad, los de confianza como los demás trabajadores, se ven afectados en el -- monto de esta prestación en virtud de que el art. 162 frac-- ción II de la ley limita su pago al tope del doble del sala-- rio mínimo de la localidad.

Estos artículos prescriben lo siguiente:

Art. 162.- "Los trabajadores de planta tienen de recho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.

II.- Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los arts. 485 y 486."

Art. 486.- "Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos."

En adhesión con la opinión de Baltasar Cavazos, considero que tampoco hay motivo que justifique la limitación al monto de la prima de antigüedad, ya que los trabajadores de confianza esperan una liquidación en base a su salario real.

No obstante esta restricción, que afecta a trabajadores con altos salarios, es conveniente señalar que, mediante los contratos colectivos de trabajo, así como con apoyo en el cri

terio que ha sido sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, es posible que los trabajadores, incluidos los de confianza, perciban el monto de la prima de acuerdo -- con su salario real, es decir, en base al salario integrado a que se refiere el art. 84 y con ello superar el tope que establece el art. 162 fracción II de la ley.

A continuación transcribimos dos ejecutorias relacionadas con lo anteriormente manifestado:

PRIMA DE ANTIGUEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO - DE LA. RENUNCIA VALIDA DEL PATRON AL TOPE LE--- GAL.- Las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos en los que se fija como base - para el pago de la prima de antigüedad, el salario ordinario que devenga el trabajador, implican la renuncia del patrón de la prevención del artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo que - fija un máximo consistente en el doble del salario mínimo para el pago de la prestación de referencia en caso de salario superior a ese doble, y por lo mismo, no es de aplicarse, pues por voluntad patronal se aumentó el quantum de la repetida prestación, y esta convención es lícita, -- pues no contraría disposición alguna, por lo que si el contrato colectivo de trabajo establece en favor de los trabajadores prestaciones superiores a las señaladas en la ley, debe estarse a lo dispuesto en dicho contrato.

Amparo directo. 615/80.- Jesús Orozco Mungía.- -
16 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos. Po-
nente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: Rosa
rio Mota Cienfuegos.

Precedentes:

Amparo directo.- 6169/79.- Lorenzo Rosas Hoyos.-
11 de junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Po
nente Juan Moisés Calleja.- Secretario: José Ma-
nuel Hernández Saldaña.

Amparo directo 5563/79.- Emigdio Lozano Falcón.-
30 de abril de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Po
nente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Artu-
ro Carrete Herrera.

Amparo directo 3766/79.- Gilberto Piña Solís.- -
25 de febrero de 1980. 5 votos.- Ponente: David
Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza --
Bracamontes. (26)

PRIMA DE ANTIGUEDAD, SALARIO BASE PARA EL PAGO -
DE LA INTEGRACION.- Conforme al artículo 84 de -
la Ley Federal del Trabajo, el salario no sola-
mente se integra con los pagos hechos en efecti-
vo por cuota diaria, sino también por cantidades
o prestaciones que en forma ordinaria se dan al
trabajador por su trabajo, como gratificaciones,

26 Suprema Corte de Justicia. Cuarta Sala. Informe 1980, --
No. 95, México, 1980, pág. 71.

percepciones, habitación, primas, comisiones, -- prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que también sea derivada de su trabajo, tal como lo dispone dicho artículo, y es así, porque los conceptos que integran el salario ya referidos determinan la percepción diaria del trabajador, por recibirse en forma ordinaria en la fecha convenida o acostumbrada de recibir el salario y por estar consideradas en la Ley y en el contrato. Por lo que para el monto de la prima de antigüedad, ésta es la integración del salario que debe tomarse como base.

Amparo directo 831/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 7 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. (27)

H).- La rescisión de la relación laboral.

Independientemente de las causas específicas de rescisión de la relación de trabajo previstas en el art. 47, el artículo 185 de la ley establece una causal más de rescisión para los trabajadores de confianza, la cual atenta de manera muy especial en contra del principio básico de la estabilidad en el empleo y que por ser materia de un análisis más detallado, lo reservamos para posterior estudio en el presente trabajo.

27 Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volúmenes 115-120. Quinta parte. Julio-Diciembre 1978. Cuarta Sala. Mayo, Edit.México, 1978, pag. 88.

CAPITULO III

LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA

- 3.1 La Confianza Como Factor Subjetivo de la Relación Individual de Trabajo.
- 3.2 La Pérdida de la Confianza en la Ley de 1931.
- 3.3 La Pérdida de la Confianza en la Ley de 1970.
- 3.4 La Pérdida de la Confianza en la Actual Jurisprudencia.

3.1 LA CONFIANZA COMO FACTOR SUBJETIVO DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Precisar lo que la pérdida de la confianza significa en el derecho individual del trabajo no es tarea fácil. Es por ello que, para comprender el tema que nos ocupa, considero principiar el presente capítulo señalando lo que la confianza denota, como elemento subjetivo, en la esfera de las relaciones laborales.

El Diccionario Razonado para Juristas de Juan Palomar - de Miguel, define a la confianza como:

"La esperanza firme que uno abriga de una persona o cosa. Aliento, ánimo y vigor para obrar. Convenio o pacto que se hace en forma reservada y oculta entre dos o más personas, sobre todo - si son tratantes o del comercio. Familiaridad - en el trato".

De confianza.-

"se dice de la persona con quien se mantiene --trato íntimo o familiar. Se dice de la persona en quien se puede confiar".

Confiar.-

"Esperar con seguridad y firmeza. Encargar o - poner al cuidado de alguien algún negocio u - - otra cosa. Depositar en alguien, basado sólo - en la buena fé y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o alguna otra cosa. Dar

a una esperanza de que se obtendrá lo que pretende".⁽²⁸⁾

Por su parte, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual dice que la confianza:

"Es base de numerosos contratos como el Mandato, la Sociedad y el Depósito; razón por la cual tales relaciones ofrecen modalidades para su ampliación".⁽²⁹⁾

La confianza, como elemento inherente de la relación laboral es señalada por el jurista brasileño Mozart Víctor Russomano, quien manifiesta que:

"Cuando hablamos de confianza como fundamento-necesario de un contrato de trabajo, no nos referimos a aquella confianza excepcional que ciertos patrones depositan en ciertos empleados elevándolos a las posiciones claves de su empresa y confiándoles delicadas funciones -- que requieren idoneidad absoluta. La confianza supramencionada es la confianza que indistintamente debe inspirar todos los contratos de trabajo, porque en el fondo de la crisis en que se debate el mundo tal vez no sea más que una aguda crisis de confianza."⁽³⁰⁾

-
- 28 Palomar De Miguel Juan. Diccionario razonado para Juristas. Mayo Ediciones. 1a. edición, México, 1981 pág. 296.
- 29 Cabanellas Guillermo - Alcalá Zamora L. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II C-D. Edit. Heliasta S.R.L. 14a. edición, Buenos Aires, República Argentina, 1979, pág. 282.
- 30 Mozart Víctor Russomano, citado por Baltasar Cavazos. F. 35 lecciones de Derecho laboral. pág. 98. op. cit.

En igual sentido, merece particular atención lo que dispone el artículo 35 de la Ley Italiana de Empleo Privado, al establecer que:

"Todo miembro de una empresa debe cumplir, con conciencia sus obligaciones, de acuerdo con la respectiva posición en la comunidad de empresa. Con su conducta, debe mostrarse merecedor de la confianza que deriva de la posición ocupada en la comunidad. En especial de be dedicar, con plena conciencia y responsabilidad, su actividad al servicio de la empresa subordinándose al interés común.

Es un deber de fidelidad del empleado, medio de colaboración entre éste y la empresa, que se manifiesta como un sentimiento, en buena voluntad, en la seriedad, en el deseo de realizar diligentemente el trabajo".

Es claro que, independientemente que resulta ser un elemento fundamental de la relación de trabajo, la confianza se acentúa en mayor grado en aquellos trabajadores a cuyo cargo corresponde la marcha e intereses generales de las empresas, así como en los que realizan los trabajos personales del patrón. En otras palabras, la confianza es una característica evidente de todo vínculo laboral que se amplía en los empleados de confianza como factor fundamental.

Lo anterior, puede corroborarse de la lectura de la - - fracción XIII del art. 134 de la ley en vigor, la cual impone como obligación ineludible de todo trabajador:

"Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

La confianza, como elemento básico de la relación laboral, ha sido señalada por la Corte en la siguiente jurisprudencia:

"FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA.-

La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero-patronal basada en la confianza".

Quinta Epoca. Tomo XLIV, pág. 204, 1084/34.- Quiroz Carlos y coag.

Tomo LXXV, pág. 7432 A.D. 77/42.- Mancinelli Radoni Augusto.

Tomo LXXX. pág. 294 A.D. 2993/43.- Boniche Arturo.

Tomo LXXX.- pág. 1127. A.D. 1581/44.- Pimentel Carlos.

Tomo LXXXIII.- pág. 2290 A.D. 7661/44.- Noria Miguel. (31)

Por lo que hace al trabajo de confianza, bien destaca Guillermo Cabanellas que "la prestación del trabajador titular de un cargo de confianza, consiste en un trabajo personal vinculado estrechamente a la marcha de la empresa, su subordinación aumenta conforme mayor fidelidad se le exige. El lugar que ocupan en la empresa y la responsabilidad en ellos delegada por el patrono determinan que ciertos empleados actúen en funciones a las cuales se han confiado los intereses fundamentales del establecimiento". (32)

Por todo lo expuesto se concluye que, la confianza es, pues un factor subjetivo de la relación individual de trabajo que se traduce en la buena voluntad, en la fe que los patronos depositan en todos los trabajadores, y que, distingue de manera especial, a quienes son los responsables de los objetivos primordiales de las empresas.

31 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, quinta parte, México, 1975, Mayo Editores, pág. 103.

32 Cabanellas Guillermo. El Contrato de Trabajo. Tomo I. Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, - - 1963, pág. 554.

3.2 LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA EN LA LEY DE 1931.

Cualquier causal de rescisión aplicable a los trabajadores en general, es aplicable también a los trabajadores de confianza, pero el contrato de trabajo de estos últimos podrá rescindirse por un motivo especial: la pérdida de la confianza. Al respecto Guillermo Cabanellas comenta que "la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su propio nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por parte del patrono o empresario para que el contrato no pueda -- proseguir". (33)

Este punto de vista, originó apasionantes polémicas con motivo de la interpretación de la fracción X del art. 126 de la ley de 1931, la cual disponía lo siguiente:

El contrato de trabajo terminará:

- X. "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fig calización o vigilancia, más si había sido -- promovido de un puesto de escalafón en las em presas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despi- do".

Como lo narra Mario de la Cueva, "las más importantes - discusiones tuvieron como campo de batalla el trabajo ferro-

carrilero: la empresa separaba libremente a los empleados -- que desempeñaban puestos de confianza. Sostuvieron los trabajadores ferrocarrileros que la aplicación del precepto, en los términos relatados, violaba la fracción XXII del art. -- 123 de la Constitución, pues los trabajadores eran despedidos sin causa justificada. La empresa, por su parte, sostuvo que la confianza era un elemento de carácter subjetivo y que la terminación de la relación de trabajo por su pérdida, era una consecuencia directa de la naturaleza del empleo".⁽³⁴⁾

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje admitió el punto de vista de la empresa ferrocarrilera, y afirmó que la confianza era un elemento subjetivo, de manera que no era posible exigir del patrón que justificara los motivos que tuvo para perderla respecto de determinado trabajador.

En el laudo del 11 de junio de 1934, dictado en el exp. 1/933/4551/(1239), (Alberto Galván Vs. Ferrocarriles Nacionales de México), resolvió:

"La parte actora reclama su reposición y el pago del tiempo caído hasta que sea reinstalado; la empresa, por su parte, se excepciona manifestando que la destitución del Sr. Galván se encuentra fundada en lo establecido por los artículos: 47 fracción XII del contrato colec

34 De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, op. -- cit, págs. 840-842.

tivo de trabajo de 1925 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren, el primero, a los puestos de confianza en la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, y el segundo, a que habiéndose perdido la confianza depositada en el trabajador que desempeña un puesto de confianza autoriza a la empresa para separarlo sin responsabilidad..., a este respecto, la Junta estima que es incuestionable que el cargo de ayudante de superintendente es de confianza..., y, por otra, estima asimismo, que siendo la pérdida de la confianza un término de carácter subjetivo, la demandada no está obligada en -- términos de ley a probar el acto o motivos que hayan originado la pérdida de la confianza y, por tal razón, debe considerarse como justificada la separación del actor..."

Un Juez de Distrito rechazó la interpretación de la Junta, afirmando que violaba la fracción XXII del art. 123 Constitucional, y desnaturalizaba el sentido de la fracción X -- del art. 126 de la ley. En ocasión del mismo negocio, la empresa Ferrocarriles Nacionales de México, promovió recurso de Revisión ante nuestro máximo Tribunal, expresando como -- agravio fundamental lo siguiente.

"La tesis sustentada por el Juez de Distrito es insostenible, porque la confianza es un sentimiento de esperanza que se tiene en una persona y en virtud del cual se deposita en ella, sin más seguridad que la buena fe y la

opinión que de ella se tiene, la hacienda, la administración de un negocio, un secreto u otra cosa cualquiera y que la opinión es concepto o parecer que se forma uno de algo dudoso o cuestionable. Que la confianza tiene -- las siguientes características, ser un sentimiento exclusivamente subjetivo de la persona que lo tiene o manifiesta, implica una esperanza de que se realice la opinión que se tiene acerca de una persona o cosa, se basa en el parecer o concepto que alguno se forma de algo cuestionable, no siempre susceptible -- de fundarse en hechos concretos, precisamente por su concepto subjetivo, propio y personal; es, con frecuencia, inexplicable como lo son otros sentimientos; simpatía, antipatía, etc., puede sin motivo aparente perderse, por la percepción subconsciente de relaciones alejadas o aún por cambios en la mentalidad del que confía o en las condiciones especiales del asunto, época, medio, etc.

Que estas características psicológicas de la confianza hacen que, por esencia sea variable y personal y, frecuentemente incomparable, -- por lo que sería incorrecto pedir explicaciones de un sentimiento de confianza o de desconfianza, y, más aún, exigir comprobación de la pérdida de la confianza".

Por su parte, la Cuarta Sala resolvió: toca (6731/34/3a.- 3 de Mayo de 1935).- Alberto Galván.

"La fracción XXII del art. 123 Constitucional establece que el patrono que despida a un tra

bajador sin causa justificada, estará obligado, a elección del segundo, a cumplir con el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario, de lo que se desprende, según lo ha sostenido esta Sala en varias de sus ejecutorias, que la terminación del -- contrato de trabajo por la sola voluntad del patrono ha quedado prohibida por la fracción invocada y que dicha terminación solo procede cuando exista una causa justificada. En atención a esta modalidad introducida por la fracción constitucional, la Ley Federal del Trabajo, en su art. 121, estableció, en términos generales, las causas por virtud de las cuales puede el patrono rescindir el contrato de trabajo, separando al trabajador de su empleo; y tratándose de empleados de confianza, por la naturaleza especial de las relaciones que entre ellos y los patronos se establecen, autoriza en la fracción X del artículo 126, la terminación del contrato por la pérdida de -- esa confianza. Pero si éste último precepto se entendiera en la forma tan amplia que pretenden, tanto la autoridad responsable como la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, resultaría contrario al espíritu de la fracción XXII del art. 123, cuyo objeto -- consiste en garantizar a los trabajadores sus empleos, evitando que, sin motivo alguno, -- sean separados de los mismos. Es verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas 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 la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que, no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa de los Ferrocarriles Nacionales, asimilar la confianza a que se refiere en la fracción X del tantas veces citado artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo cual tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea procedente en los casos del art. 121 de la propia Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del art. 126 resultaría inútil. Es pues, indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de la terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el art. 121, si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador.

De todo lo expuesto se desprende que, al re--

solver la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que basta la simple declaración del patrono, de haber perdido la confianza en el trabajador para dar por terminado el contrato, violó en perjuicio del quejoso, las fracciones X del art. 126 de la Ley Federal del Trabajo y XXII del art. 123 constitucional".

Sin embargo, este criterio que había sido sustentado en una interpretación correcta del precepto constitucional y de la fracción X del art. 126 de la ley de 1931, se vio modificado, al cambiar la Corte de sentido en la ejecutoria de Rodolfo Reynoso de la Torre. Amparo Directo.- No. 4233/47/1a. del 29 de enero de 1948:

"Tratándose de empleados de confianza, por la misma naturaleza de sus puestos, pueden ser despedidos por el patrono, por la pérdida de la confianza, sin que el propio patrono esté obligado a demostrar la causa que originó esa pérdida, ya que esto es una cuestión de orden exclusivamente subjetivo".⁽³⁵⁾

No fue sino hasta el año de 1965, en que la Corte nuevamente cambia de criterio estableciendo jurisprudencia obligatoria en los siguientes términos:

"No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre los obreros que ocupan puestos -

35 Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1975., S.T.P.S., 1a. edición, México, 1982, pág. 63.

de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido".⁽³⁶⁾

En una ejecutoria relacionada con la tesis anteriormente transcrita, la Cuarta Sala, con mayor precisión, señaló:

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza". (A.D. 5893/61. Isauro Montemayor Martínez 29 de octubre de 1962. Boletín 1962, pág. 671).⁽³⁷⁾

En resumen se concluye, que con la ejecutoria de Alberto Galván se había encontrado la fórmula correcta de interpretación de la fracción X del art. 126 de la ley de 1931; -

36 Apendice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte. Mayo edit. México, 1965, pág. 75.

37 Suprema Corte de Justicia. Cuarta Sala. Boletín 1962, - México, 1962, pág. 671.

Esta ejecutoria, condicionó la separación de los empleados de confianza, a la existencia de un motivo, que, sin consistir - precisamente en alguna de las causas generales de rescisión aplicables a todos los trabajadores, fuera de tal índole que originara la pérdida de la confianza depositada en el trabajador, cuestión que años después sería tomada en consideración por la Comisión redactora de la nueva Ley para reglamentar esta causa especial de despido.

3.3 LA PERDIDA DE LA CONFIANZA EN LA LEY DE 1970.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, previene que:

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

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

La formulación y aprobación de este precepto tuvo, como fundamento, lo expresado por la Comisión Redactora del proyecto de Ley, la cual destacó dos aspectos esenciales:

En primer lugar, consideró que dada la naturaleza de las

funciones desarrolladas por los empleados de confianza, no -- era posible aplicarles únicamente las causas generales de res -- cisión de las relaciones de trabajo, ya que si así fuese, éstos hubiesen quedado en igualdad de circunstancias respecto -- de los demás trabajadores lo que habría hecho nugatoria su -- existencia.

En segundo término, estimo necesario señalar, que la se -- paración de dichos trabajadores quedaría condicionada a la -- existencia de un motivo objetivo de pérdida de la confianza.

En efecto, esa comisión sostuvo lo siguiente:

"Uno de los aspectos que caracteriza la condi -- ción de los trabajadores de confianza se re -- fiere a la rescisión y terminación de sus re -- laciones de trabajo: las disposiciones del ar -- tículo 123 constitucional no establecen ningu -- na diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quie -- re decir que ningún trabajador, cualquiera -- que sea la condición en que presta sus servi -- cios, puede ser despedido injustificadamente -- de su empleo. El proyecto considera que no -- sería posible aplicar a los trabajadores de -- confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, por -- que si tal cosa se hiciera, los trabajadores-

de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo que haría imposible su existencia. Por estas condiciones se adoptó una posición intermedia que, consiste en que si la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrono para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue justificado".⁽³⁸⁾

En aplicación de esas ideas, y a propósito de lo que debe de entenderse por motivo razonable de pérdida de la confianza, Mario de la Cueva sostiene "que esta causal no significa, y así lo dice a contrario sensu el art. 185, la comisión de una falta que amerite la rescisión de una relación de trabajo ordinaria".⁽³⁹⁾ En igual sentido, nos dice Francisco Ramírez Fonseca que "motivo razonable es un término muy ambiguo que, en todo caso, toca calificar a la Junta; así pues, -

38 Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal de Trabajo. Transcripción de Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit. pág. 453.

39 Idem. pág. 454.

no basta que en forma personal y subjetiva pierda el patrón - la confianza al trabajador, sino que debe haber un motivo para ello".⁽⁴⁰⁾ Por su parte y haciendo una severa crítica del precepto, Alberto Trueba Urbina manifiesta que "esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo -- del patrón 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".⁽⁴¹⁾

En realidad, no hay una enumeración de las hipótesis que puedan configurar los motivos de pérdida de la confianza, por lo que ha quedado a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la determinación o calificación de esta causa especial de rescisión de la relación de trabajo. Sin embargo, es preciso subrayar que de acuerdo con lo manifestado en la Exposición de Motivos del Proyecto de ley, es indispensable que ese motivo esté relacionado con actos o hechos objetivos, es decir, con circunstancias concretas y comprobadas que "sean susceptibles de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza".

40 Ramírez Fonseca Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Edit. Pac, S.A. 2a. edición, México, 1982, pág. 61.

41 Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo Comentada edit. Porrúa. Quinquagésima primera edición, México, 1984 págs. 115 y 116.

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

3.4 LA PERDIDA DE LA CONFIANZA EN LA ACTUAL JURISPRUDENCIA.

No quisieramos terminar el presente capítulo, sin antes exponer el criterio actualmente sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, con motivo de la aplicación del artículo 185 de la vigente Ley Federal del Trabajo, el --cual establece, como causa especial de rescisión, la pérdida de la confianza que se deposita en el trabajador.

Es evidente que las ejecutorias que interpretaron la - -fracción X del art. 126 de la ley de 1931, han constituido un precedente fundamental del actual criterio de la Corte, el --cual se ha ido precisando, paulatinamente, al incorporar su--puestos que entrañan, según esa jurisprudencia, motivos incuestionables de pérdida de la confianza.

Como ya lo señalamos, la posición de los empleados de --confianza, que deriva de su estrecha vinculación con los intereses y fines de la empresa, representa, en nuestro concepto, la razón fundamental por la que se instituyó la pérdida de la confianza como causal especial de rescisión.

Sobre este aspecto, nuestro Máximo Tribunal ha sostenido, siguiendo lo manifestado en la Exposición de Motivos de la Ley que la separación del trabajador de confianza debe considerarse justificada cuando existe un motivo que justifique la pérdida de ese factor, que hace inadmisibles o inconvenientes la vi--gencia o la continuación de la relación de trabajo.

En aplicación de esas ideas, cabe resaltar la importancia que tiene para patrones y trabajadores el conocimiento - adecuado de las hipótesis que se han estimado como motivos - suficientes de pérdida de la confianza, que, la Corte se ha encargado de señalar, con toda claridad, en las ejecutorias que citamos a continuación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESPIDO JUSTIFICADO DE.-

Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se - excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se - pierda la confianza en él depositada y el des - pido, por lo mismo, deberá considerarse justi - ficado.

Amparo Directo. 5736/75.- Quilfred Edwin Wiegand Behr. 22 de julio de 1976.- Unanimidad - de 4 votos.- Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- S.J.F. Séptima Epoca 1976.⁽⁴²⁾

Es claro que la actitud del trabajador de confianza, que adoptó atribuciones que le fueron prohibidas, implica un acto de desobediencia a las órdenes del patrón, que independiente-

42 Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Séptima Epoca. Volúmenes 91-96, quinta parte, julio-diciembre 1976, Mayo, edic. México, 1976, pág. 95.

mente de infringir el deber de obediencia que caracteriza a la subordinación, como elemento estructural de la relación de trabajo, conduce indiscutiblemente al deterioro de la confianza que se le hubiese depositado.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ÉSTA.-

La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trasciende gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal.

Amparo Directo 1818/78.- Banco Nacional de Crédito Rural.- 7 de marzo de 1979.- 5 votos.- ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.⁽⁴³⁾

43 Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. 1979. Secretaría del Trabajo y Previsión Social., México, 1982, págs. 114 y 115.

Naturalmente que la conducta descrita en esta ejecutoria, consiste en la omisión del trabajador de informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, constituye un motivo razonable de pérdida de la confianza, situación que a nuestro parecer entrañaría simultáneamente una falta de probidad en los términos de la fracción II del -- art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, susceptible de ser invocada por el patrón, junto con el motivo razonable de pérdida - de la confianza.

CONFIANZA, TRABAJADORES DE, PROFESIONISTAS MEDICOS. RESCISION DE LA RELACION LABORAL.-

Tratándose de un puesto de confianza, el médico que no se presenta a la guardia que le corresponde crea en forma lógica y natural en el patrón una incertidumbre sobre los servicios - que le presta, lo que implica un demérito de - la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la -- guardia, independientemente de que hubiese o - no resultado daño de la misma, engendra una de satención de obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de la confianza, en los términos del art. 185 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 1548/76.- Petróleos Mexicanos -
21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos.-
Ponente: Jorge Saracho Alvarez.⁽⁴⁴⁾

Esta tesis sólo se explica en función de la confianza de
positada en el trabajador. De no mediar esta cuestión, el he
cho que motivó el despido podría tipificarse como un acto de
desobediencia o una falta de asistencia a las labores.

44 Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Séptima
Epoca. Volumen 90. Quinta Parte. junio 1976, México, 1976,
Mayo, edic. pág. 9.

CAPITULO IV

LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA DE RESCISION Y DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

4.1 La Rescisión de la Relación de Trabajo.

4.2 La Terminación de la Relación de Trabajo.

4.3 La Pérdida de la Confianza como Causa de Rescisión y de Terminación de la Relación de Trabajo.

4.4 La Responsabilidad del Patrón cuando la Pérdida de la Confianza Opera como Causa de Terminación de la Relación de Trabajo.

4.1 LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La rescisión de la relación de trabajo es tema importante del derecho laboral, pues constituye la forma por la cual sus integrantes pueden darla por concluida cuando el otro sujeto de la relación incumple gravemente sus obligaciones.

Este vocablo, que deriva de la voz latina "rescindere" y que significa rasgar, ha sido adoptado por nuestra legislación no con todo el acierto esperado, debido a que, como lo indica Alberto Trueba Urbina "es inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva, conceptos civilistas, no obstante que nuestro derecho del trabajo emplea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto" (fracción XXII, apartado A del artículo 123 constitucional) "por lo que denominaremos despido a la rescisión patronal y retiro a la que hace valer el trabajador".⁽⁴⁵⁾

A decir de Guillermo Cabanellas, la rescisión designa -- "todo acto por el cual las partes ponen término por sí mismas al contrato de trabajo que habían concertado". La rescisión, agrega este autor "sólo se aplica a los contratos que obligan a las partes a prestaciones prolongadas y repetidas, y que durarían más tiempo si no les pusiera término una voluntad en contrario."⁽⁴⁶⁾

45 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 5a. edición, México, 1980, pág. 301.

46 Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I edit. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, República Argentina 1968, pág. 698.

A propósito del concepto de rescisión, Néstor de Buen señala que es "un acto a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto."⁽⁴⁷⁾

Por su parte, Mario de la Cueva apunta que, la rescisión "es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse."⁽⁴⁸⁾

De lo anterior, el propio de la Cueva hace notar dos aspectos fundamentales:

- a) "Un acto o una omisión imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo.
- b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave"⁽⁴⁸⁾

Atento al principio de la estabilidad en el empleo, el mismo autor subraya que, el incumplimiento ha de relacionarse

47 De Buen Lozano, Néstor, op. cit. Tomo I, pág. 548.

48 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, op. cit., pág. 241-242.

con una obligación principal o importante derivada del propio trabajo, ya que "las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias, son frecuentes - para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se les reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario".⁽⁴⁸⁾ En realidad, el concepto de rescisión supone una conducta de una de las partes que imposibilita a la otra a mantener vigente la relación de trabajo.

Por lo que hace al despido, esto es, la forma por la ---cual el patrón puede rescindir la relación de trabajo, merece nuestra atención la opinión que vierte Eugenio Pérez Botija, -al indicar que el despido "es un acto jurídico de naturaleza unilateral, recepticio de carácter dispositivo que disuelve - la relación de trabajo". A ello añade que "el despido es una declaración unilateral de la voluntad por la cual se pone fin al contrato de trabajo; se comprende en él al despido con causa justa o sin causa justa, ya que el primero consiste en la facultad que tiene el empresario de expulsar de la empresa a aquel colaborador que, al cometer una falta grave, ha lesionado los intereses de ésta".⁽⁴⁹⁾

48 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. op. cit., págs 241-242.

49 Pérez Botija Eugenio. Naturaleza Jurídica de Derecho del Trabajo. José Manuel Bosch editor, Barcelona España, 1960, pág. 103.

Es cierto, como lo comenta este autor, que el despido puede ser el resultado de un acto arbitrario del patrón, o la consecuencia directa de una falta grave imputable al trabajador que hace intolerable la permanencia de la relación de trabajo. Sobre este aspecto, nos dice el profesor José Jadir Dos Santos que la falta grave debe calificarse como la "justa causa que, por su naturaleza o repetición, constituye seria violación de los deberes del trabajador. Dicha falta, agrega "tendrá que ser aprobada en expediente judicial, para que la justicia autorice el despido del trabajador estable sin indemnización". (50)

Por su parte, Mario Pasco Cosmópolis define a la falta grave como "el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, "una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido". (51)

En resumen, se concluye que, detrás de cada causa de despido aparece el incumplimiento de un deber del trabajador no

-
- 50 Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali, edit. Heliasta S.R.L. Buenos Aires. República Argentina, 1979, pág. 677.
- 51 Pasco Cosmópolis Mario. La Falta Grave Laboral. Boletín editado con motivo del Fórum realizado en Lima Perú por la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, Noviembre 1982, pág. 269.

expresamente señalado por la ley, cuya violación o quebrantamiento constituye la falta grave a que hemos hecho referencia y que autoriza al patrón a disolver, sin responsabilidad, la relación de trabajo.

Como complemento de lo anterior, sólo nos resta agregar que el despido no extingue por sí mismo, el contrato de trabajo, pues tal cuestión está condicionada a la confirmación de su validez por parte de las autoridades laborales. Naturalmente que en este caso, partimos de la idea de que el trabajador, en ejercicio de los derechos que le otorga la fracción - XXII, inciso A del artículo 123 constitucional, ha optado por la reposición en su empleo. Si el tribunal confirma la justificación del despido, el laudo liberaría al patrón de responsabilidad y además teminaría con la relación laboral. Si, -- por el contrario, lo considera injustificado, se reanudaría la relación con todas sus consecuencias inherentes, tales como: el pago de salarios caídos, antigüedad, y además beneficios generados al puesto del trabajador desde la fecha del -- despido. Efectos diversos son los que produce el reclamo de la indemnización constitucional, ya que el simple ejercicio de esta acción, por parte del trabajador, extingue la relación laboral, quedando sólo por determinar la responsabilidad del conflicto. Aunado a lo anterior, cabe destacar que el pago de la prima de antigüedad será una obligación ineludible a -- cargo del patrón, pues su procedencia es independiente de la justificación o injustificación del despido. (art. 162 fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

4.2 LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

A diferencia de lo que ocurre con la rescisión, la terminación de la relación de trabajo entraña la extinción del deber de prestar el servicio y el de pagar el salario. Este efecto puede producirse por el mutuo consentimiento de las partes, o por la realización de un suceso ajeno a la voluntad de éstas que imposibilita su continuación.

Según Néstor de Buen, la terminación de la relación de trabajo es, "la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse al acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias". A esto agrega que en la esencia de la terminación, se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo".⁽⁵²⁾ Por su parte, Santiago Barajas afirma que en la terminación de las relaciones de trabajo, "se está frente a situaciones ajenas a la voluntad de los contratantes, que les obligan a tener por concluida la relación con responsabilidades restringidas por parte del patrón".⁽⁵³⁾

52 De Buen Lozano Néstor. Op.cit. Tomo I. págs. 551 y 552.

53 Barajas Santiago. Derecho del Trabajo. Textos y estudios Legislativos, edit. UNAM., 1a. reimpresión, México, 1983, pág. 37.

Respecto a la diferencia entre rescisión y terminación - de las relaciones de trabajo, Mario de la Cueva nos dice que "la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación, es la consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica, con la salvedad del mutuo consentimiento". (54)

Por último, Roberto Amoros comenta que "La diferencia entre rescisión y terminación radica en que la rescisión consiste en la facultad que se da a uno de los sujetos del contrato, para que tenga éste por concluido cuando su contraparte cometa alguna falta o deje de cumplir con sus obligaciones. Por otro lado, -agrega este autor- la terminación se efectúa cuando causas independientes a la voluntad de las partes, por su naturaleza, hacen que se disuelva la relación contractual". (55)

En realidad, salvo en el caso del mutuo consentimiento, - el concepto de terminación se asocia a la idea de hecho jurídico, el cual define la doctrina, como todo acontecimiento -- que produzca consecuencias de derecho. Así, el art. 53 de la ley, establece como causas específicas de terminación de las relaciones de trabajo, a las siguientes:

54 De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. op. citada, pág. 241.

55 Amoros G. Roberto. Derecho de Clase. Seminario de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho, U.N.A.M., México, 1940, págs. 58 y 59.

- I.- El mutuo consentimiento de las partes.
- II.- La muerte del trabajador.
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

Por su parte, el art. 434 señala como causas colectivas de terminación:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV.- Los casos del artículo 38; y,
- V.- El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Como podemos ver, en todas las causas de terminación, es

palpable la interferencia de un suceso ajeno a la voluntad de las partes que imposibilita la continuación de la relación de trabajo. Así, se citan como causas naturales e imprevisibles de terminación: un siniestro, la enfermedad, incapacidad o -- muerte del trabajador; como causas económicas: las hipótesis que establecen los artículos 434 (fracciones II y III) y 439; y, por último, la terminación puede obedecer a circunstancias previsibles que pueden determinarse desde el momento mismo en que nace o se constituye la relación de trabajo, verbigracia: los contratos por obra y tiempo determinados (arts. 35 y 37) y las relaciones para la explotación o restauración de minas que requieran de un capital determinado. (art. 38).

Para finalizar, sólo nos resta subrayar que, la diferencia fundamental entre las causas individuales de terminación que previene el art. 53, y las causas colectivas que establece el art. 434, estriba en que, como lo cita Néstor de Buen - "las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan - una responsabilidad económica, en tanto que en las colectivas siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad -- (art. 436), que aumenta a cuatro meses, más veinte días por - cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos (art. 439)". (56)

4.3 LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA DE RESCISION Y DE TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Sin lugar a dudas, el derecho a la estabilidad en el empleo constituye una de las preocupaciones fundamentales de -- los trabajadores de confianza, ya que independientemente de -- las causas generales de rescisión que establece al artículo -- 47 de la ley, estos pueden ser despedidos de su trabajo por -- la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.

No obstante que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de -- Justicia ha sostenido que para estimar justificada esta cau-- sal, se requiere de un motivo objetivo para ello, en nuestro concepto, se hace necesario distinguir cuándo la pérdida de -- dicha confianza debe operar como causa de rescisión y cuándo como causa de terminación de la relación laboral.

Es evidente que la pérdida de la confianza será causa de rescisión, cuando la conducta del trabajador implique la violación de aquellas obligaciones que los de confianza deben, -- en grado especial, a las empresas a las que prestan sus servicios. Sobre este punto, nos dice Manuel Alonso García que en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en España, -- aparece la pérdida de la confianza como causa especial de rescisión, "bajo la caracterización de fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones confiadas en cuya rotulación, la jurisprudencia ha ido incluyendo numerosos actos revelado-

res de una conducta fraudulenta, desleal o no merecedora de la confianza otorgada". "La concurrencia de esta causa, -- agrega el mismo autor-- o de alguno de los supuestos que cualitativamente la definen, está conectada con la significación que en la relación de trabajo alcanza la fidelidad como expresión ética".

A esto añade que "es abuso de confianza el uso indebido de atribuciones; la lealtad no sólo es el cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad, sino también de lo que demandan, según reiterada jurisprudencia, las leyes del honor y la honrría de bien, entendiendose, además que la fidelidad no implica exclusivamente lealtad y observancia de la fé que uno debe a otro, sino puntualidad, exactitud en la ejecución de una cosa". En definitiva, -sigue diciendo- el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza son conceptos específicos de un género común, que hace referencia al deber del trabajador de guardar fidelidad a su empresa, cumpliendo los deberes que impone el servicio, con celo, probidad y buena fé, para no defraudar los intereses de aquella, ni la confianza que ésta deposita en el trabajador, constituyendo la violación de estos deberes la causa de despido expresada cuando se debe a la voluntad directa y dolosa del trabajador". (57)

Estamos completamente de acuerdo con la opinión de Alonso

57 Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. 2a. edición, Barcelona, 1967, págs. 568 y 569.

García, por lo que en aplicación de esas ideas y de conformidad con el actual criterio de la Corte, bien podemos reafirmar, que la pérdida de la confianza es causa de rescisión de la relación laboral, cuando su ejercicio toma como fundamento la violación de aquellos deberes relacionados con la fidelidad y lealtad que se atribuye a los trabajadores responsables de los intereses generales de las empresas, y a los que realizan las actividades propias del patrón. La transcripción, en lo conducente, de la siguiente ejecutoria, apoyaría lo señalado anteriormente:

FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTA DEL TRABAJADOR -
QUE ORIGINA LA PERDIDA DE CONFIANZA.-

Constituye falta de probidad que el trabajador teniendo obligación de mandar reparar -- piezas de la maquinaria que supervisa, lo -- realice él mismo en su domicilio, facturándose se las reparaciones por taller del que posteriormente el trabajador recibía el valor de las reparaciones, pues obviamente tal conducta origina la imposibilidad de que subsista el contrato de trabajo, máxime cuando el trabajador desempeñaba empleo de confianza.

Primer Tribunal Colegiado. A.D. 324/73.- - -
Efrén Peña Enríquez.- 19 de Octubre de 1973.
Unanimidad de votos.- Ponente: Federico Ta-
boada Andraca. (58)

Delimitado el ámbito de la actuación como causa de rescisión, corresponde señalar ahora, ¿qué supuestos pueden originar que la pérdida de la confianza opere como una causa de -- terminación de la relación de trabajo? A fin de entender este planteamiento debemos mencionar que, en este caso, partimos -- de la idea de que el motivo que produce la terminación es un hecho imputable al trabajador que no implica la comisión de -- una falta o acto indebidos que justifiquen su despido, pero cu ya realización conduce a la pérdida de la confianza depositada por el patrón.

Un claro ejemplo de lo antes manifestado, es el que cita Baltasar Cavazos al explicar el alcance del art. 185, al considerar que, "en caso de que un contador de cierta compañía frecuenta asiduamente algún hipódromo o casa de juegos, ello da lugar, indiscutiblemente, a que se le pueda perder la confianza que le había sido depositada." "El hecho de encontrar a -- nuestra secretaria en el teatro, acompañada del abogado de la parte contraria, no le ayuda en nada a que se le siga teniendo confianza".⁽⁵⁹⁾ Por su parte, Euquerio Guerrero comenta --

58 Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer circuito. Informe 1973, México, 1973, pág. 74.

59 Cavazos Flores Baltasar. Causales de Despido. Edit. Trillas, 2a. edición, México, 1983, pág. 72.

"Que si un patrón sabe que su secretario particular es afecto a embriagarse, llegando a perder la conciencia de sus actos, aunque en su trabajo sea formal y cumplido, sería lógico que estime que durante la ebriedad, pueda revelar asuntos privados de los que tenga conocimiento, en razón de su empleo, y por este motivo le pierda la confianza".⁽⁶⁰⁾

No obstante representar un motivo natural y objetivo de pérdida de la confianza, a nuestro parecer, estos actos no pueden ser considerados, por el patrón, como causas para rescindir la relación de trabajo, si de ellos no resulta la violación de los deberes de fidelidad y discreción cuyo cumplimiento caracteriza, de manera especial a los empleados de confianza. En nuestro concepto, el art. 186 constituye una prueba de este razonamiento, al permitir que regresen a sus puestos de origen aquéllos trabajadores que hubiesen sido promovidos de un puesto de planta cuando el motivo de pérdida de dicha confianza no entrañe la comisión de una falta grave que amerite su despido. En efecto, dicho precepto establece lo siguiente:

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

60 Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 11a. edición, México, 1980, pág. 273.

En este orden de ideas, consideramos oportuno señalar -- que, aún cuando la corte ha intentado explicar el sentido del art. 185 en las diversas ejecutorias que hemos citado a lo -- largo de este trabajo, en el fondo admite que, bajo circuns-- tancias especiales, la pérdida de la confianza puede operar - como un causa de terminación de la relación de trabajo.

En el amparo directo promovido por Minera Asarco, S.A., Quinta Epoca tomo XLIV, pág. 4417 se dice, a este propósito, lo siguiente:

"La pérdida de la confianza, para dar por ter-
minado el contrato de trabajo, debe entender-
se fundada cuando exístan circunstancias que -
sean motivo bastante para que tomando en con-
sideración la situación particular de los tra-
bajadores, por el contacto estrecho que guar-
dan con los intereses patronales, haya méri--
tos para separar al trabajador y sustituirlo
por otra persona". (61)

Supimos de un caso, Exp. (128/81.- Isidro Becerril Sali-
nas VS Comisión Federal de Electricidad.- Junta Especial No.
5 de la Federal de Conciliación y Arbitraje), en el que la Co

61 Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1975.
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982,
pág. 94.

misión Federal de Electricidad rescindió, con apoyo en el art. 185 de la ley, el contrato de trabajo de uno de sus altos directivos, por haber expresado a un medio masivo de comunicación, su oposición a la instalación o implantación, en nuestro país, de un plan nucleoelectrico elaborado por la entonces Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial en el que esa Comisión fungía como organismo ejecutor. Se sostuvo que esas opiniones, de carácter técnico, configuraban un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando tales declaraciones no reflejaban la divulgación de información reservada de la empresa, u otra conducta que justificara su despido.

Ante tales observaciones, surge la siguiente interrogante:

¿Es factible que la terminación del contrato de trabajo, por un motivo de pérdida de la confianza que no implique un acto indebido del trabajador, opere sin responsabilidad para el patrón?

Consideramos que no, porque para que ello proceda, es indispensable que la causa especial de rescisión que previene el artículo 185 de la ley, entrañe, como las demás causas de despido, la comisión de una falta grave imputable al trabajador de confianza. En sí, el despido, constituye la única vía por la cual el patrón puede rescindir, sin responsabilidad, la relación de trabajo.

Aclarado este punto, es obvio que tendremos que encargar-

nos ahora, de señalar la responsabilidad que deberá asumir el patrón cuando la pérdida de la confianza opera como causa de terminación del contrato de trabajo. En la medida en que este apuntamiento, supondría un acto a virtud del cual, el patrón podría disolver unilateralmente dicho contrato, se hace necesario buscar en la ley, el modo por el que habrá de responsabilizarlo por esta circunstancia.

Sobre este aspecto, es importante mencionar que, el artículo 53 no establece, "salvo en la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, (a la que Néstor de Buen no considera responsabilidad", sino sólo el párrafo de una deuda".⁽⁶²⁾ disposición alguna que nos diera la pauta para determinar el monto de tal responsabilidad. Por otro lado, el artículo 434 se refiere exclusivamente a las causas de terminación colectiva que derivan de fenómenos económicos; de hechos fortuitos o de fuerza mayor y de la muerte o incapacidad física o mental del patrón, que por su propia naturaleza impide cualquier consideración analógica o de interpretación.

Visto lo anterior, es evidente que nos vemos obligados a buscar la fundamentación a la magnitud de esa responsabilidad, en una norma que regule una situación semejante o análoga. A ello nos dedicaremos en el inciso que sigue.

62 De Buen Lozano Néstor.- Op. citada. Tomo I., pág 561.

4.4 LA RESPONSABILIDAD DEL PATRON CUANDO LA PERDIDA DE LA CONFIANZA OPERA COMO CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

Para concluir el presente capítulo y, con ello, este trabajo, consideramos necesario señalar la responsabilidad que deberá ser atribuida al patrón cuando la pérdida de la confianza opera como causa de terminación de la relación laboral.

Con el objeto de comprender este plantamiento, cabe hacer notar que en nuestro concepto, la responsabilidad partirá del incumplimiento del deber patronal de conservar en su empleo a todo aquel trabajador que no dé causa justificada para su separación, que se manifiesta en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

"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".

Como sabemos, en virtud de las reformas producidas a este precepto en el año de 1962, se permitió a la ley reglamentaria

fijar los casos en que los patrones podían quedar exentos de cumplir esta obligación, mediante el pago de una indemnización. En el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se incluyen los siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, es ta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Ahora bien, si admitimos que la pérdida de la confianza puede operar en determinadas circunstancias como una causa de terminación del contrato de trabajo, debemos concluir que esta situación equivale al ejercicio de la facultad que exige al patrón, en los casos ya señalados, de la obligación de cumplir el contrato de trabajo; y como la pérdida de la confianza, como causa de terminación, y las excepciones que establece el artículo 49 persiguen el mismo efecto: justificar el in cumplimiento de dicho contrato, es evidente que al existir la

misma razón y consecuencia jurídica tendrá que ser aplicada - también la misma disposición reguladora para indemnizar al -- trabajador. A nuestro parecer, la aplicación analógica en -- esta cuestión se funda plenamente porque, como lo indica - -- Eduardo García Maynez "ésta sólo puede justificarse cuando a una situación imprevista se aplica un precepto relativo a un caso semejante, no por el hecho de la semejanza, sino porque existe la misma razón para resolver el caso imprevisto en -- igual forma que el otro".⁽⁶³⁾ En realidad, la pérdida de la confianza como causa de terminación y las excepciones a la - estabilidad en el empleo que fija el artículo 49, tienen mucho en común, porque ponen de manifiesto la negativa patro-- nal a mantener vigente la relación laboral con aquellos tra-- bajadores que guardan una posición especial dentro de las em-- presas. De ahí la idea de que deba atribuirse la misma res-- ponsabilidad.

En resumen, se concluye que, cuando la pérdida de la con-- fianza derive de actos que no impliquen una conducta mal in-- tencionada del trabajador, el derecho del patrón para dar por terminado el contrato de trabajo, deberá generarle una respon-- sabilidad consistente: en el pago de las indemnizaciones que establece el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el pago de los salarios caídos, cuya procedencia dependería -

63 García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Dere-- cho. Edit. Porrúa, 30a. edición, México, 1979, pág. 342.

de la falta de comprobación del hecho que hubiese determinado que la pérdida de la confianza operó como causa de terminación de la relación laboral.

CONCLUSIONES

Del contenido del presente trabajo se anotan las siguientes conclusiones:

1. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones y no de la denominación que se dé a su puesto.
2. Son empleados de confianza: los trabajadores responsables de las funciones generales de: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de las empresas, así como los que realizan los trabajos personales del patrón.
3. En virtud de que no existen reglas a propósito de los motivos que puedan determinar la pérdida de la confianza, se hace necesario distinguir cuándo esta cuestión debe operar como causa de rescisión y cuándo como causa de terminación del contrato de trabajo.
4. La pérdida de la confianza es causa de rescisión cuando la conducta del trabajador implica el incumplimiento grave de sus obligaciones.
5. Por otro lado, la pérdida de la confianza puede ser causa de terminación del contrato cuándo existan circunstancias que, sin representar la comisión de una falta imputable al trabajador, mermen la confianza depositada por el patrón.

6. La pérdida de la confianza exime al patrón de responsabilidad cuando opera como causa de rescisión del contrato de trabajo.
7. Cuando la pérdida de la confianza opere como causa de terminación, debe generar una responsabilidad económica a cargo del patrón.
8. Por equipararse al ejercicio de la potestad de eximirse de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, en términos de: los artículos 123 constitucional fracción XXII. Apartado "A", y 49 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que invoque la pérdida de confianza como causa de terminación, estará obligado a cubrir al trabajador el pago de las prestaciones que previene el artículo 50 de la ley, exceptuando el de los salarios caídos, cuya procedencia dependería de la falta de comprobación del hecho que hubiese determinado la pérdida de la confianza como causa de la terminación de la relación laboral.
9. Por último y, como consecuencia de lo anterior, se propone la inclusión de un artículo en el capítulo relativo al "Trabajo de Confianza", a efecto de fijar la responsabilidad del patrón, cuando la terminación del contrato se origine por un motivo de pérdida de confianza que no sea causa de rescisión.

BIBLIOGRAFIA

1. Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones Ariel. Segunda Edición, Barcelona, España, 1967.
2. Amoros G. Roberto. Derecho de Clase. Seminario de Derecho del Trabajo Facultad de Derecho, U.N.A.M., México, - 1940.
3. Barajas Santiago. Derecho del Trabajo. Textos y Estudios Legislativos, edit. UNAM., Primera reimpresión, México, 1983.
4. Cabanellas Guillermo. El Contrato de Trabajo. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1963.
5. Cabanellas Guillermo Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968.
6. Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta S.R.L., decimocuarta edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.
7. Campillo Sáenz José.- Revista de la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., México, 1951.
8. Cavazos Flores Baltasar.- Los Trabajadores de Con...fianza. editorial Jus, S.A. primera edición, México, 1979.
9. Cavazos Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral editorial Trillas, Cuarta Edición, México, 1982.
10. Cavazos Flores Baltasar. Causales de Despido. editorial trillas, segunda edición. México, 1983.
11. Dávalos José. Derecho del Trabajo I, editorial Porrúa, - primera edición, México, 1985.
12. De Buen Lozano Néstor Derecho del Trabajo. editorial Porrúa, cuarta edición, México, 1983.
13. De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo editorial Porrúa, décima edición, México, 1967.
14. De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. edit. Porrúa, octava edición, México, 1982.
15. García Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. edit. Porrúa, trigésima edición, México, 1979.

16. Guerrero Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo. edit. Porrúa. undécima edición. México, 1980.
17. Mozart Víctor Russomano. La estabilidad del Trabajador en la empresa. Dirección General de publicaciones, -- U.N.A.M. tercera edición, México, 1983.
18. Palomar de Miguel Juan. Diccionario Razonado para Juristas. Mayo Ediciones. primera edición, México, 1981.
19. Pasco Cosmópolis Mario. La Falta Grave Laboral. Boletín editado con motivo del Fórum realizado en Lima, Perú por la Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo, noviembre de 1982.
20. Pérez Botija Eugenio. Naturaleza Jurídica de Derecho del Trabajo. José Manuel Bosch. editor., Barcelona, España 1960.
21. Ramírez Fonseca Francisco.- Ley Federal del Trabajo Comentada. Ediciones, PAC, S.A. Segunda Edición, México, 1982
22. Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. edit. Porrúa, quinta edición, México, 1980.
23. Trueba Urbina Alberto Ley Federal del Trabajo Comentada. Edit. Porrúa. Quincuagésima primera edición, México, 1984

Leyes y Jurisprudencia Consultados:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa, Sexagésimo octava edición, México, 1981.-
2. Ley Federal del Trabajo. S.T. y P.S. sexta edición, México, 1984.
3. Ley Federal del Trabajo de 1931, S.T. y P.S. edición Conmemorativa del 50° aniversario de su promulgación, México, 1981.
4. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Quinta Parte. Volúmenes 90, 91, 96, 115 y 120. Correspondientes a los años 1976 y 1978, Mayo, editores.
5. Manual de Acceso a la Jurisprudencia laboral: 1917-1975, 1976, 1978 y 1979, S.T. y P.S., México, 1982.

Otros

1. Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del trabajo. 1919-1966, Ginebra, Suiza, 1966.

2. Congreso de la Unión. Estados Unidos Mexicanos. Diario de los debates. México, 1968.
3. Estudios sobre derecho individual del trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali. edit. Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, República Argentina, 1979.