

579
reg.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EL DERECHO A LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

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

MARIA VICTORIA DEL CORAL MARTINEZ ROSALES



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. FACULTAD DE DERECHO SECRETARIA TITULAN DE EXAMENES PROFESIONALES

1993



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.

I N D I C E

	pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO UNO.	
CONCEPTOS GENERALES.	
1.1.- TRABAJADOR	7
1.2.- PATRON	12
1.3.- TRABAJADOR DE CONFIANZA	17
1.3.1.- REGIMEN ESPECIAL A QUE ESTAN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	22
1.4.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL	28
1.4.1.- CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR	33
1.4.1.1.- ACCIONES PROCESALES DEL TRABAJADOR CON MOTIVO DEL DESPIDO INJUSTIFICADO	39
CAPITULO DOS.	
ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.	
2.1.- DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	44
2.2.- EL TRABAJO DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE AGOSTO DE 1931.....	51
2.3.- INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION DEL TRABAJO DE CONFIANZA.....	54
2.4.- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	57

2.5.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	67
2.6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	69
2.7.- REFORMA PROCESAL DE 1980.....	71

CAPITULO TRES.

EL DERECHO A LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.1.- LA REINSTALACION OBLIGATORIA	75
3.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	79
3.2.1.- ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	81
3.2.2.- ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	89
3.2.3.- FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	92

CAPITULO CUATRO.

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO DEL
TRABAJO.

4.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD	97
4.2.- DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	98
4.3.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL DERECHO A LA REINSTALACION	112
4.4.- DIFERENCIAS ENTRE EL INSOMETIMIENTO AL LAUDO Y LAS CAUSAS EXIMIENTES DE LA OBLIGACION PATRONAL	

PREVISTAS POR EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	115
4.5.- CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	120
CONCLUSIONES	126
BIBLIOGRAFIA	129

INTRODUCCION

En la presente investigación analizamos el derecho a la reinstalación que todo trabajador puede reclamar ante la autoridad laboral cuando ha sido despedido en forma injustificada de su empleo. En principio, nosotros consideramos que la reinstalación constituye uno de los derechos esenciales de la clase trabajadora en nuestro país.

En el primer capítulo, de este trabajo de tesis, hacemos referencia a una serie de conceptos generales que darán fundamento y servirán de base para toda la investigación. Analizamos el concepto de patrón y el de trabajador y señalamos cuáles son las características y las funciones que desempeña un trabajador de confianza; también hacemos énfasis en el régimen especial que prescribe la Ley Federal del Trabajo para esta clase de trabajadores. En virtud de que nuestro estudio es relativo a la acción procesal de cumplimiento de contrato o reinstalación, consideramos necesario realizar un análisis de las causas de la rescisión de la relación laboral imputables al trabajador y cuáles son las acciones procesales que éste tiene cuando ha sido despedido injustificadamente. Observamos, entonces, que nuestro Pacto Federal y la Ley que reglamenta al artículo 123 constitucional, apartado "A", facultan y dan

derecho al trabajador para demandar el cumplimiento de contrato o una indemnización equivalente al importe de tres meses de salario cuando, a su juicio, ha sido rescindido sin justificación de su empleo.

En el capítulo segundo, citamos al Constituyente de Querétaro con el objeto de aclarar el origen del derecho en estudio. La Constitución de 1917, consagra el derecho a la reinstalación, sin excepciones, en su artículo 123, fracción XXII. Nos percatamos que, en ninguna de sus fracciones, nuestra Carta Magna hace alusión al trabajo de confianza. Analizamos la situación de estos trabajadores, en la primera Ley Federal del Trabajo, es decir, la ley de 1931; señalamos los criterios que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha manifestado respecto de esta clase particular de trabajo. También se hace un estudio, en este capítulo, mediante el que se asientan las razones que tuvo el legislador, en el año de 1962, para reformar el artículo 123, apartado "A", en sus fracciones XXI y XXII y, como consecuencia de la mencionada reforma constitucional, señalamos la reforma que se hace a la Ley reglamentaria en diciembre del mismo año. Analizamos la Ley Federal del Trabajo de 1970, respecto del trabajo de confianza y el derecho a la reinstalación y, por último, precisamos las consecuencias, para nuestro tema, de la reforma procesal de 1980.

En nuestro capítulo tercero, a través de un análisis profundo de diversos preceptos de la ley, planteamos que por un lado se faculta a todo trabajador, incluyendo al de confianza, para acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar la reinstalación en su empleo y nos podemos dar cuenta, en el desarrollo del capítulo, que es la propia ley la que nulifica el derecho a la reinstalación, cuando prescribe que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a un trabajador cuando se trate de quienes desempeñen un trabajo de confianza.

En el capítulo cuarto, desprendemos que el derecho a la reinstalación es una manifestación del principio, rector del derecho del trabajo, denominado principio de la estabilidad en el empleo. Mediante el estudio de este principio, concluimos que se trata de garantizar, a todo trabajador, el derecho a permanecer en su fuente de trabajo hasta en tanto no exista una causa que justifique su despido; acotamos también que, para nosotros, esa causa debe encontrarse prescrita por la ley y, además, debe acreditarse plenamente ante la autoridad laboral. También señalamos que las causas eximientes de la obligación patronal de reinstalar a un trabajador que ha obtenido una resolución en ese sentido, no se relacionan, en modo alguno, con el insometimiento al laudo o los actos que contempla la

fracción XXI del artículo 123 constitucional en su apartado "A". En nuestro trabajo realizamos una crítica a la fracción III, del artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo; nosotros consideramos que dicho precepto ocasiona que el derecho a la reinstalación se constituya en un acto unilateral, dependiendo de la voluntad patronal. Consideramos que la autoridad laboral debe hacer uso de las atribuciones que le concede la ley para verificar si efectivamente el trabajador que es calificado como de confianza, efectivamente desempeña esa clase de trabajos.

Analizando el supuesto en el que el trabajador de confianza hace uso de su derecho a la reinstalación, nos encontramos con un mecanismo legal injusto, mediante el cual la permanencia del trabajador en su empleo depende de la voluntad patronal. Es decir, por un lado la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A", así como el numeral 48 de su ley reglamentaria, facultan a cualquier trabajador que ha sido despedido en forma injustificada, para que pueda demandar la reinstalación en su fuente de trabajo y, de obtener un laudo favorable; el patrón que ha sido condenado puede ser eximido de la obligación de reinstalar al trabajador otorgando una indemnización que la propia ley regula. La situación planteada atenta contra el derecho a la reinstalación y la posibilidad de que el trabajador tenga una fuente permanente

de trabajo. Nosotros consideramos que el órgano jurisdiccional tiene la facultad, así como la obligación, de cerciorarse de las causas que originan el despido para que no se cometa una injusticia en contra de quien desempeña un trabajo de confianza; tomando en cuenta que una de las directrices de nuestra materia busca proteger y garantizar la estabilidad y permanencia de los trabajadores en su empleo.

El tema de esta investigación nos resulta apasionante. El interés por el mismo nace con el seguimiento de los múltiples problemas y conflictos que aquejan a nuestra clase trabajadora.

Mediante el presente trabajo, iniciamos una etapa nueva, buscando siempre dignificar a nuestra universidad y, de alguna manera, consideramos necesario contribuir y participar en forma positiva en nuestra sociedad.

CAPITULO UNO

CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- TRABAJADOR.

1.2.- PATRON.

1.3.- TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.3.1.- REGIMEN ESPECIAL A QUE ESTÁN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.

1.4.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

1.4.1.- CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

1.4.1.1.- ACCIONES PROCESALES DEL TRABAJADOR CON MOTIVO
DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

1.1.- TRABAJADOR.

El origen y fundamento del estudio, materia de esta investigación, lo encontramos en la fracción XXII, artículo 123, apartado "A", de la Constitución General de la República. La disposición citada, establece la facultad que tiene el trabajador, sin distinción alguna, para demandar el cumplimiento del contrato de trabajo o la indemnización que corresponda de acuerdo con sus intereses.

Premisa fundamental de este trabajo, constituye un análisis de diversos conceptos. Así, a continuación analizaremos y definiremos el concepto de trabajador.

El maestro José Dávalos señala que el concepto de trabajador "... es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley,... entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones;..." (1)

Consideramos que el concepto que expresa el maestro Dávalos adolece de ciertos elementos tales como el trabajo debe ser desempeñado por una persona física en forma subordinada y el trabajo ha de ser prestado en forma

(1) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México, 1988. p. 90.

personal.

Por otra parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas señala que "... el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél." (2)

Consideramos que la definición antes apuntada omite señalar que el trabajador presta sus servicios en forma personal y que los mismos deben ser otorgados siempre por una persona física.

La vigente Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Consideramos que la definición de la Ley es la más acertada, pues establece varias características del concepto de trabajador. En efecto, la Ley precisa que trabajador es la persona física, es decir, no admite la posibilidad de que una persona jurídica pueda ser trabajador porque ello sería imposible. También señala que el trabajo se presta en forma personal, de tal manera que

(2) Instituto de investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1989. p. 3107.

si el trabajo no se presta en forma personal, la relación de trabajo no puede darse. Señala también, la definición legal aludida, que el trabajo se presta en forma subordinada y respecto de esta última característica, el maestro Mario de la Cueva señala que la relación de subordinación es "... una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo." (3)

Observamos que el tratadista citado, con el cual estamos de acuerdo, considera que la subordinación implica la facultad de dirección, que en la relación laboral, tiene un patrón y el deber de obediencia correlativo que compete al trabajador.

Por su parte Briceño Rufz, considera que la subordinación es la relación jurídica "... en virtud de la cual el patrón tiene la facultad jurídica de ordenar los trabajos en función de los fines de la empresa y corresponde al trabajador la obligación de cumplir las

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984. p. 200.

disposiciones del patrón en la prestación de su trabajo." (4)

Estamos de acuerdo con la idea expresada por el autor antes citado; considerando que es obligación del trabajador, prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados únicamente en todo lo concerniente al trabajo.

En relación con la característica que establece la necesidad de que el trabajo se preste en forma personal, consideramos que es tan importante en la medida en que su análisis esclarece si es laboral o no una relación determinada, al extremo de que "... si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral." (5)

Consideramos que en el supuesto antes mencionado podrían presentarse otras figuras legales; por ejemplo, en lugar de tratarse de una relación laboral podría tratarse de un contrato de prestación de servicios.

(4) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985. p. 122.

(5) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1989. pp. 468 y 469.

Para evitar situaciones en las que se diluyan responsabilidades patronales respecto de los trabajadores, el legislador ha establecido diversos supuestos en los que, no obstante la condición personal de la prestación del trabajo, se permite, eventualmente, que el trabajador contratado se auxilie de otros trabajadores. Para comprobar la veracidad de lo antes afirmado, el segundo párrafo del artículo diez de la vigente Ley Federal del Trabajo establece que "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

La disposición antes citada, pretende incluir y beneficiar a un elevado número de trabajadores y se establece, también, con el objeto de determinar quién o qué persona tiene las obligaciones y facultades patronales para con estos trabajadores.

En este apartado, consideramos importante referirnos a una serie de ideas relativas al concepto de trabajador, mencionadas por el maestro José Dávalos. Refiere, este autor, que trabajador es toda persona que entrega su fuerza de trabajo y que "... en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 30, segundo párrafo, ..." (6)

(6) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 90.

Coincidimos con la idea antes expresada, en virtud de que nuestro Pacto Federal no hace distinciones entre los trabajadores y, por su parte el artículo tercero de la Ley reglamentaria, del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, prescribe en su segundo párrafo que no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores "... por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

La idea antes expresada, es importante para el presente estudio, ya que como veremos más adelante, los trabajadores de confianza se encuentran en una posición que les ocasiona perjuicios y desventajas cuando se encuentran demandando ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento del contrato o acción de reinstalación.

Nosotros definimos al trabajador como la persona física que en forma personal, presta un servicio subordinado a otra persona física o moral.

1.2.- PATRON.

Para Néstor de Buen, patrón "... es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que

trabaja en su beneficio, mediante retribución." (7)

Observamos que este autor hace referencia a la subordinación que existe en la relación obrero - patronal y, por lo que hace a la retribución, nosotros consideramos que no se trata de un requisito esencial para actualizar una relación de trabajo, en virtud de que es suficiente el que existan patrón y trabajador para que esta se configure; consecuentemente, la relación laboral, es decir, la retribución o remuneración se constituye en una obligación fundamental pero no en un requisito que de vida a la relación de trabajo.

La vigente Ley Federal del Trabajo, en el párrafo primero del artículo diez, prescribe que "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Consideramos que la Ley es clara y concreta al definir a este sujeto de la relación laboral, ya que efectivamente es el patrón quien utiliza los servicios de los trabajadores en forma individual o colectiva, además, el patrón sí puede ser una persona física o moral.

Santiago Barajas manifiesta que "El término patrón, se dice, es de mayor precisión jurídica que

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit., p. 480.

otros, tales como empresario o empleador..., por lo que es más concreta la definición que lo cataloga como sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado por un trabajador..." (8)

Esta definición, nos aporta un elemento que en forma implícita, se manifiesta en toda relación de trabajo, pues es evidente que es el patrón el que se beneficia del servicio prestado por un trabajador, cumpliendo con su obligación de retribuirlo.

Roberto Muñoz Ramón concibe al patrón como "... la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador." (9)

De la anterior definición, desprendemos que los servicios que ha de prestar un trabajador a un patrón deben ser lícitos, además de que el trabajador que los presta debe hacerlo en forma libre y personal, idea que coincide plenamente con lo expresado en el apartado anterior relativo al concepto de trabajador y abunda en el hecho de que cualquier persona puede dedicarse a la

(8) BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1983. pp. 19 y 20.

(9) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa. México, 1983. p. 24

profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito y, como lo establece el artículo quinto constitucional, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; ideas con las que estamos totalmente de acuerdo.

En el estudio de este concepto, es preciso hacer referencia al concepto de intermediario y establecer las diferencias esenciales de este concepto y el de patrón. En su artículo doce, la vigente Ley Federal del Trabajo, establece que "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

El maestro Trueba Urbina considera que siempre será intermediario "... la persona que no se beneficie con los trabajos que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación." (10)

En el supuesto que se menciona, podríamos ubicar al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, ya que en materia de colocación de trabajadores, tiene como actividad la de

(10) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentada. Sexagésima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p.28.

encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, sin obtener beneficio alguno. Es claro que la diferencia específica, entre patrón e intermediario, la ubicamos en el hecho de que aquél resulta beneficiado con la prestación de los trabajos, mientras que el intermediario únicamente interviene en la contratación de los trabajadores.

Es preciso referirnos también al concepto de patrón sustituto y las consecuencias legales, en la relación laboral, de la sustitución de patrón. El maestro Dávalos, señala que "La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo." (11)

El problema que se nos plantea, es el de determinar si la sustitución patronal afecta de alguna manera a los trabajadores y, en principio, nosotros consideramos que ello no es posible en virtud de que los trabajadores quedarían en estado de indefensión cada ocasión en que hubiera transmisión de la propiedad de una empresa. La Ley de la materia, establece que " La

(11) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 101.

substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón."

El mismo numeral, antes citado, establece en su segundo párrafo, lo siguiente: " El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores."

La disposición anteriormente citada, establecida en el artículo 41 de la Ley que se invoca, resuelve el problema que hemos referido. Consideramos que la relación laboral tiene la característica de ser permanente, por lo que la solución que plantea la Ley es acorde con esta característica que, genéricamente, prevalece en cualquier relación de trabajo.

1.3.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Especial importancia para la realización de este trabajo, la constituye el análisis y definición de

trabajador de confianza. El tratadista Muñoz Ramón, considera que "... son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración - planeación y organización cordinales - y de dirección - mandos y controles primordiales- de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." (12)

La anterior definición, enunciada por Muñoz Ramón Roberto, coincide con lo que señala el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo; cabe precisar que el citado precepto no refiere únicamente cuáles son las funciones de confianza. En efecto, este artículo señala que "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto." Consideramos que la disposición legal citada, se formuló con el objeto de evitar se le aplique, a cualquier trabajador, el calificativo de confianza sin serlo realmente y evitar así, sea sujeto a un régimen al que no pertenece y se vea privado de una serie de prerrogativas que la Ley concede.

El maestro De la Cueva, considera que "... debe hablarse de empleados de confianza cuando están

(12) MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit., p. 32.

en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su propiedad, la seguridad de su establecimiento o el orden esencial que debe reinar a sus trabajadores." (13)

Pensamos que, tomando en consideración que existen diversas categorías dentro de esta clase de trabajadores, el autor en cita se excede en sus planteamientos, en virtud de que resulta poco probable que con motivo del mal desempeño de un trabajador de confianza, la empresa, sus intereses, el establecimiento y el orden de la misma dejen de existir.

En su segundo párrafo, el artículo 9 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tienen carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. En relación con la función de dirección, coincidimos con Briceño Ruiz, cuando señala que, con dicha función, se buscan "...establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores." (14)

Debemos considerar que el concepto del

(13) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 155.

(14) BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit., p. 147.

término dirección, implica la necesidad de dictar reglas en la búsqueda de un objetivo específico. Cuando la Ley señala, que es función de confianza la de fiscalizar, concebimos dicho término como sinónimo de "controlar" (15); es decir, mediante la fiscalización se vigila y controla, el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores. Como función de confianza, la vigilancia significa " ... velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores." (16)

La idea anterior, nos conduce a considerar que la vigilancia consiste en atender y velar en forma cuidadosa el cumplimiento de las obligaciones que competen a los trabajadores. En relación con el término de inspección, reproducimos lo antes señalado, cuando mencionamos la función de vigilancia; por lo que, en conclusión, podemos señalar, que las funciones de fiscalización, vigilancia e inspección, son términos afines, semejantes, los cuales se complementan entre sí.

Observamos, conforme a lo antes anotado, que lo único que distingue al trabajador de confianza de los demás trabajadores, es que aquél tiene asignadas

(15) GARCIA, Ramón. et al. Diccionario Práctico Español Moderno. Ediciones Larousse. México, 1989. p. 240.

(16) BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit., p. 147.

funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios.

El maestro Trueba Urbina, conjuntamente con Trueba Barrera Jorge, señalan que los trabajadores de confianza pueden clasificarse de la siguiente manera:

"a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios." (17)

La clasificación que hace el autor citado, en términos generales nos parece certera; sin embargo, pensamos que las funciones que asigna a lo que él

(17) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. op. cit., p. 28.

llama altos empleados, bien pueden ser clasificadas como actividades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización que les atribuye a los trabajadores de confianza en general; no obstante, coincidimos plenamente en la propuesta implícita que hace notar este autor; es decir, nos señala la existencia de trabajadores de confianza de diversa jerarquía.

Conforme al artículo once de la Ley referida, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, serán considerados representantes del patrón y, por nuestra parte, consideramos que a pesar de tener la calidad de representación que la Ley les atribuye, no dejan de tener en primer lugar la calidad y condición de trabajadores.

1.3.1.- REGIMEN ESPECIAL A QUE ESTAN SUJETOS LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Es necesario señalar que el artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", en ninguna de sus fracciones hace mención de los trabajadores de confianza, además consideramos que al reglamentar el trabajo de confianza, la Ley reglamentaria de la citada disposición constitucional, creó un régimen de trabajo lesivo de un amplio sector de la clase trabajadora.

El régimen especial que fija las condiciones de trabajo del trabajador de confianza, lo contiene el título sexto, capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Los preceptos legales que contiene este capítulo y que reglamentan de manera especial la situación del trabajador de confianza, establecen ciertas condiciones mínimas que deberán regir a favor de estos trabajadores.

El artículo 182 de la Ley laboral, establece que "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Por su parte, el numeral 184 de la misma Ley, señala que "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 contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Esto significa que la Ley establece como condición mínima, que la empresa debe equiparar en el trato a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores por lo que se refiere a los aumentos de salario, períodos de vacaciones, prima de antigüedad, aguinaldos, y en

general con todas las prestaciones consignadas en el contrato colectivo, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 184, que hemos transcrito, a los trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignent en el contrato colectivo, cuando haya disposición expresa en ese documento.

Las disposiciones a las que nos hemos referido dan protección mínima a los trabajadores de confianza, pero también encontramos preceptos que fijan varias limitaciones que en nuestra opinión colocan a estos trabajadores en cierta desventaja frente al patrón, en comparación con los demás trabajadores.

De esta manera, el artículo 183 de la Ley de referencia, prescribe que "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

Consideramos que las limitaciones al trabajador de confianza contenidas en el citado artículo 183, son, hasta cierto punto, razonables; ya que por la naturaleza de las labores que desempeñan estos trabajadores, no resultaría aceptable que participaran en

la defensa de algunos intereses, o derechos que son propios de los demás trabajadores, como son: pertenecer al sindicato de los trabajadores de la empresa; tomar parte en los recuentos para determinar mayoría de los trabajadores en casos de huelga o ser representantes de los trabajadores en los organismos laborales; además de que tal circunstancia sería contradictoria con lo que dispone el numeral 11 de la Ley laboral. Pero esto no debe tomarse en el sentido de que los trabajadores de confianza no pueden constituir sus propios sindicatos, basándose en el principio de que lo que no está prohibido está permitido.

Néstor de Buen, señala que la tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los trabajadores de confianza, asimismo, refiere que pueden ser señaladas las siguientes limitaciones legales aplicables a esta clase de trabajadores:

" b) Cuando son, además, representantes del patrón (directores, administradores y gerentes generales de las empresas), no participan en las utilidades (art. 127 - I)

c) Si se trata de empleados de confianza que no representen al patrón, participarán limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo (art. 127)

d) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (art. 183).

e) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con lo dispuesto en la ley (art. 183).

f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento (art. 184).

h) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto." (18)

En efecto, las limitaciones que menciona el autor antes citado, las establece la Ley laboral que se invoca y son muestra de la posición de desventaja en que los coloca el régimen legal que los rige.

La estabilidad en el empleo es una institución que tiene como finalidad salvaguardar los intereses del trabajador, ya que busca alejar la

(18) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1990. pp. 394 y 395.

arbitrariedad que podría ocasionarse en las relaciones obrero - patronales, protegiendo al trabajador contra el desempleo del que podría ser víctima en un momento dado.

Tratándose de los trabajadores de confianza, la rescisión de la relación de trabajo de los mismos, resulta por demás interesante su análisis, pues en un momento dado un trabajador de confianza puede ser despedido por su patrón, argumentando inclusive situaciones ajenas a las causales de despido previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y debido a su condición de trabajador de confianza se ve sumamente desprotegido. No obstante, debido a las funciones que desempeñan esta clase de trabajadores, resulta probable que las relaciones de trabajo no puedan ser desarrolladas normalmente una vez reinstalado el trabajador pero esas circunstancias deben ser debidamente comprobadas por las autoridades laborales y la vigente Ley de la materia no lo dispone de esta manera.

En ese mismo orden de ideas, es preciso indicar que, conforme al artículo 185 de la Ley laboral, el patrón puede rescindir la relación de trabajo, al trabajador de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza. Creemos que la citada disposición es contraria al principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues es posible que unilateralmente la parte patronal de la relación rescinda

la misma basándose en una circunstancia de apreciación subjetiva, sometida a su juicio, consistente en la pérdida de la confianza. Sin embargo, el artículo 186 de la misma Ley que se cita, graciosamente concede al trabajador de confianza volver al puesto de planta, si es que ha sido promovido de dicho puesto al de confianza, siempre y cuando no exista una causa justificada para su separación. Con lo anterior, es notable el hecho de que los trabajadores de confianza no gozan plenamente de la posibilidad de permanecer en sus empleos, regidos por el principio de estabilidad en el empleo. Motivo de análisis específico, el cual será realizado posteriormente, lo constituye el estudio del artículo 185 del ordenamiento laboral que se cita.

1.4.- RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

El maestro De la Cueva indica que por rescisión debe entenderse "... la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." (19)

De la anterior definición, con la que estamos de acuerdo, podemos señalar varias características

(19) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 241.

fundamentales de la rescisión de la relación de trabajo.

En efecto, cuando se señala que la disolución de la relación es decretada por uno de los sujetos, podemos señalar que se trata, en consecuencia, de un acto unilateral pues únicamente se requiere de la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.

Por otra parte, podemos concluir que la rescisión de la relación laboral se trata de un acto potestativo; para llegar a tal conclusión es preciso citar el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Observamos que el citado precepto no indica que las partes de la relación laboral " deberán " rescindir la relación por causa justificada; solamente indica que las partes " podrán ", con lo que queda claro que el acto de rescindir la relación laboral es potestativo, es decir, las partes pueden o no hacer uso de la facultad que les concede la Ley.

Por otra parte, como se desprende del penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley que se cita, es un acto formal por lo que hace al patrón pues se encuentra obligado a proporcionar al trabajador el aviso por escrito

de la fecha y causas de la rescisión y en caso de que la parte patronal sea omisa en relación a lo antes mencionado, el mismo precepto en su último párrafo indica que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Consideramos que las anteriores son las características de la rescisión de la relación de trabajo.

Similar definición de rescisión de la relación laboral, a la del maestro De la Cueva, nos proporciona el tratadista Néstor de Buen, quien indica que "En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el 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. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo." (20)

El autor antes citado agrega que la rescisión sólo opera tratándose de relaciones individuales y no así cuando se trata de relaciones colectivas de trabajo, añadido con el que estamos de acuerdo, pues

(20) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 570.

acudiendo a la Ley de la materia, nos podemos dar cuenta que, en efecto, no existen causas ni procedimientos previstos por la ley para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Existen causas de rescisión, previstas por la Ley Federal del Trabajo, imputables a ambas partes de la relación de trabajo. El maestro Trueba Urbina, indica que el vocablo rescisión "... es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123, apartado "A", fracción XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido." (21)

El mismo autor indica que por lo que hace al artículo 51 de la Ley laboral, debió sustituirse la palabra rescisión "... por la de retiro que es la correcta en derecho de trabajo." (22)

Si observamos con cuidado la fracción XXII, del artículo 123 Constitucional, apartado "A", nos podemos percatar de la certeza de lo indicado por el maestro Trueba. En efecto, la citada fracción señala que el

(21) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal de Trabajo. op. cit., p. 46.

(22) Idem.

patrono que despidia a un obrero sin causa justificada quedará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario y; por otra parte, la misma fracción indica que igualmente tendrá la obligación, el patrono, de indemnizar al trabajador cuando éste se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos. Es preciso observar la alusión que se hace a los vocablos retiro y despido. No obstante todo lo antes señalado, creemos que tal análisis es importante para delimitar la terminología de derecho laboral, sin embargo, cuando aludimos el término rescisión, entendemos que es un acto unilateral, potestativo, mediante el cual uno de los sujetos de la relación disuelve la misma por el incumplimiento en las obligaciones que le corresponden a la otra parte sujeta al vínculo laboral. En síntesis, el hecho de que el maestro Trueba cuestione el origen del vocablo "rescisión", no cambia los efectos que el citado acto ocasiona cuando se lleva a cabo por alguno de los sujetos vinculados en la relación de trabajo.

Para el tratadista Néstor de Buen, "...no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, ésta queda extinguida por el acto

de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente." (23)

Los supuestos aludidos por el tratadista antes citado, dependen en gran medida de la acción que intente el trabajador; acción que puede fundarse en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, de cumplimiento de contrato o indemnización o bien el trabajador podrá separarse de su trabajo en cualquiera de los supuestos en que se actualice una causa de rescisión imputable al patrón; cabe mencionar que en este último caso prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo y, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 517, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. En esta hipótesis, el trabajador tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley que se invoca.

1.4.1.- CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

Como hemos señalado, cuando la rescisión

(23) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 77.

del vínculo laboral ocurre por causas imputables al obrero, a tal acto se le ha llamado despido. Néstor de Buen considera que el despido "... es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (24)

Estamos de acuerdo con la definición que nos proporciona el autor citado; consideramos que mediante la anterior explicación, se particulariza el concepto genérico de la rescisión, a los casos en que se produce por causas imputables a la parte trabajadora en la relación laboral.

El despido por sí solo, no produce la extinción del vínculo laboral, para que esto ocurra es necesario que la autoridad laboral dicte laudo en el que se declara justificada la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, es decir, el patrón tendrá que acreditar las causas del despido y de no hacerlo, el trabajador tendrá derecho al pago de las prestaciones previstas por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que la autoridad laboral considere justificado el despido, la relación laboral se

(24) Idem.

extingue. De considerar sin justificación el despido del que ha sido objeto el trabajador, la relación laboral continua si se demandó el cumplimiento del contrato de trabajo y puede extinguirse también si el trabajador demandó el pago de la indemnización prevista por la Constitución General de la República, en su artículo 123, apartado "A", fracción XXII; así como en su Ley reglamentaria. Cabe mencionar que con independencia de la acción intentada por el trabajador, tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se le de cumplimiento al laudo.

Creemos que únicamente por las causas graves previstas por la Ley, puede rescindir la relación de trabajo pero, además, creemos que es preciso que quede debidamente acreditada la causal o causales de rescisión que invoque el patrón pues de otra manera podría ser perjudicial para la clase trabajadora y podría resultar contrario al principio de la estabilidad del trabajador en su empleo.

Las causas previstas por la Ley, para rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, imputables al trabajador, se encuentran establecidas en el numeral 47 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

"Artículo 47. Son causas de rescisión de

la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

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

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

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

V. Ocasionar el trabajador,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los últimos tres párrafos del citado precepto, se refieren a la obligación patronal de dar aviso al trabajador, por escrito, de la fecha y causas de la rescisión laboral y, en caso de no aceptarlo el trabajador, el patrono tiene la obligación de hacer del conocimiento de la autoridad laboral, el citado aviso.

Observamos, que un trabajador puede ser despedido por una conducta u omisión en sus deberes. La causa debe ser grave porque de otra manera se podría atentar contra la permanencia del trabajador en su empleo, pues si consideramos y partimos de la idea de que el trabajador necesita su empleo para poder subsistir, para

que este trabajador sea rescindido de su trabajo, debe mediar una falta grave prevista por la Ley.

Nosotros consideramos que la causa de rescisión debe quedar plenamente acreditada para poder privar de su medio de vida al trabajador. No estamos de acuerdo con la fracción XV del citado precepto, pues deja abierta la posibilidad para que, a juicio del patrón, se disuelva el vínculo laboral sin responsabilidad para él. Decimos que no estamos de acuerdo porque las causas de rescisión deben ser específicas pues de otra manera se hace nulo el principio de estabilidad en el empleo.

1.4.1.1.- ACCIONES PROCESALES DEL TRABAJADOR CON MOTIVO DEL DESPIDO INJUSTIFICADO.

La fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A", establece lo siguiente:

" XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente

tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;"

Del texto constitucional citado, desprendemos que en caso de ser despedido injustificadamente de su empleo, un trabajador tiene derecho a demandar ante la autoridad laboral, por un lado, la indemnización con el importe de tres meses de salario y, por otra parte, puede demandar la acción de cumplimiento de contrato, también conocida como acción de reinstalación. De la misma fracción que se comenta, se infiere el derecho a la reinstalación obligatoria. En efecto del texto citado desprendemos que el patrón está obligado a reinstalar al trabajador que ha cesado, cuando no pueda acreditar la causa que motivó el despido y sólo en casos de excepción, la Ley exime al patrón de reinstalar al trabajador aún cuando procesalmente no demuestre tener razón para rescindir la relación laboral.

El numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo primero, prescribe que " El trabajador

podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario."

Observamos que la Ley reglamentaria del apartado "A", del artículo 123 constitucional; no hace sino concretar las acciones que tiene un trabajador cuando ha sido separado, a su juicio, injustificadamente, de la fuente de trabajo. Adicionalmente, debemos mencionar que las acciones establecidas en la fracción XXII, del artículo 123, apartado "A", son acciones que no deben ser ejercitadas simultáneamente, en virtud de que las mismas se excluyen entre sí. En efecto, por un lado la acción de reinstalación supone la continuidad de las relaciones de trabajo y la acción de indemnización persigue terminar con el vínculo laboral; por esta razón consideramos que dichas acciones no pueden ser ejercitadas en forma simultánea, por no ser congruentes las consecuencias en el nexo que une al patrón y al trabajador.

Como hemos señalado, una de las consecuencias del despido, se hace visible en la facultad que otorga la Ley al trabajador para demandar, ante la autoridad laboral, el cumplimiento del contrato de trabajo, acción conocida como reinstalación; y, la acción de indemnización constitucional prevista también por la

Constitución, en su artículo 123, apartado "A", fracción XXII y su Ley reglamentaria. Cabe precisar que, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 518 de la Ley que se invoca, el trabajador puede ejercitar cualquiera de las dos acciones mencionadas, en un término de dos meses.

Lo que resulta necesario destacar, es el hecho de que los patrones no se encuentran facultados por la Constitución, ni por la Ley, para rescindir en forma unilateral la relación de trabajo; esto, que no existe disposición que faculte a la parte patronal de la relación de trabajo para actuar en forma arbitraria y despedir por su voluntad a un trabajador y con ello privarlo de su fuente de ingresos.

CAPITULO DOS

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

- 2.1.- DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.2.- EL TRABAJO DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE AGOSTO DE 1931.
- 2.3.- INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION DEL TRABAJO DE CONFIANZA.
- 2.4.- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- 2.5.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.7.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

2.1.- DEBATES DEL CONSTITUYENTE DE 1917 Y TEXTO ORIGINAL DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL.

Hasta antes del movimiento revolucionario de 1910, las condiciones en que se desarrollaban las relaciones de trabajo eran infrahumanas, no existía el cúmulo de normas protectoras de la clase obrera que existen en la actualidad. En septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a la Nación para que eligiera representantes a una asamblea Constituyente, con el objeto de fijar el rumbo del país en la elaboración de una nueva Constitución.

Instalada la Asamblea Constituyente, el primer jefe constitucionalista entregó el primero de diciembre de ese año su proyecto de Constitución reformada.

Pastor Rouaix, respecto del mencionado proyecto de reformas afirma que: "No contó con disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la conservación del orden social en que había vivido la Nación." (25)

Dentro del Congreso Constituyente se designó; entre otras, una comisión de reformas a la Constitución.

(25) ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Ed. Biblioteca Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1955. p. 14.

El Congreso "... resultó constituido, en su gran mayoría, por elementos pertenecientes a la pequeña burguesía liberal y dividido en dos corrientes históricas; la de los viejos renovadores de la legislatura maderista encabezados por Luis Miguel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini, y la de los jacobinos, evocación del grupo radical de la asamblea francesa, formado por los jóvenes revolucionarios nutridos de los conceptos sociales preconizados por el programa del partido liberal mexicano a cuya cabeza figurara Ricardo Flores Magón, y por los ideales agrarios del Plan de Ayala, entre los cuales se destacaron, por sus iniciativas avanzadas y por el rigor de su dialéctica en el propio desarrollo de las discusiones, Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Luis Monzón, Froylán Manjarrez, Pastor Rouaix y otros." (26)

La comisión citada, presentó su dictamen de reforma poniendolo a la consideración de la H. Asamblea, este dictamen agregó sólo algunas modificaciones y adiciones al texto del proyecto presentado por el primer jefe constitucionalista.

El artículo que provocó enconados debates en el seno del Congreso fué el artículo 59 como se

(26) MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Costa - Amic Editores. Trigésima Séptima ed. México, 1980. p. 308.

presentaba, discusiones que provocaron y originaron la creación de nuestro moderno derecho del trabajo e incluso se da un cambio en la forma tradicional del sistema constitucional.

La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 59 "...incluyó sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y el descanso hebdomadario." (27)

Puesto a la consideración de la Asamblea Constituyente el nuevo texto del precepto citado, con sus adiciones, hubo varias objeciones en contra de su admisión.

No obstante, el problema planteado, en torno al precepto discutido, despertó gran interés. Los Constituyentes se percataron de que la solución al problema no consistía solamente en tratar de definir en que artículo debían incluirse las adiciones al citado precepto sino que el punto fundamental estribaba en considerar, señala De la Cueva "...si debía consignarse en la Constitución y en que magnitud..." (28)

El diputado Héctor Victoria se mostraba inconforme con el discutido artículo 59 tal como se

(27) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 62.

(28) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa. Octava edición. México, 1964. p. 115.

presentaba, y también con el proyecto de Constitución formulado por el primer jefe constitucionalista, calificaba dicho proyecto de incompleto y de carecer de profundidad y la importancia que merecía dársele al problema planteado; proponía a su vez que el dictamen presentado se volviese a estudio de la comisión para que la misma dictaminara sobre las bases constitucionales, acerca de las cuales los estados debían legislar en materia de trabajo.

En las discusiones en torno al artículo 5º llevadas a cabo en las sesiones del 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, los legisladores del Congreso de Querétaro concluyeron que era imposible que en dicho artículo 5º se pudiesen desarrollar todas las disposiciones necesarias sobre el trabajo.

Fue retirado el discutido dictamen con el objeto de que se formulara un nuevo proyecto y se volviese a presentar posteriormente, al igual que el texto del artículo 5º, en forma más completa.

Una vez formulado dicho proyecto, se presentó a discusión y, en su caso, aprobación de la asamblea.

" A continuación, los que suscribimos, Diputados del Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él, un proyecto de reformas al artículo 5º de la Carta Magna de 1857, y las bases

constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República." (29)

La comisión que elaboró el proyecto, estuvo compuesta por los Diputados Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José I. Lugo, Rafael L. de los Ríos, además de algunos otros.

Finalmente, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los Diputados presentes.

Debemos mencionar que el Diputado Constituyente Heriberto Jara, mencionó en la sesión del Congreso de 26 de diciembre de 1916, que "... La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia." (30)

Creemos importante que cualquier sistema económico, procure la permanencia de los trabajadores en sus empleos con el objeto de llevar a cabo un desarrollo social e individual.

El texto original de la fracción XXII, del artículo 123 de la Constitución de 1917, establece el derecho a la reinstalación, garantizando la estabilidad en el empleo.

(29) Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Imprenta de la Cámara de Diputados. México, 1922. p. 117.

(30) Ibidem. p. 680.

Los legisladores Constituyentes instruyeron dos acciones a favor y a elección del trabajador para el caso de que se le hubiese violado su derecho a la permanencia en el empleo sin causa justificada al establecer que en los casos de separación injustificada del trabajador, éste podrá optar entre el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización.

Mario de la Cueva, afirma que los "... Constituyentes de 1917 consignaron la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos al adoptar el principio de que las relaciones de trabajo sólo pueden disolverse válidamente cuando exista una justificación." (31)

Consideramos que la fracción XXI del artículo 123 constitucional, apartado "A", ha sido importante para nuestro estudio, porque en algún momento, ha servido de argumento legal de la clase empresarial con el objeto de dejar sin efecto el contenido de la fracción XXII del mismo precepto y con ello invalidar la obligación patronal de reinstalar al trabajador en su empleo. No obstante, la historia le ha dado la razón al sentir del constituyente de Querétaro y, durante la vigencia de la Constitución de 1917, se ha recuperado el sentido y alcance de este dispositivo -

(31) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. op. cit., p. 807.

constitucional.

El texto original, en la Constitución de 1917, de las fracciones citadas se preceptuó de la siguiente manera:

"ARTICULO 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá 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 podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (32)

Como puede observarse, el derecho a la reinstalación se consagró en esta última fracción citada de la Constitución de 1917, artículo 123 en su texto original.

2.2.- EL TRABAJO DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE AGOSTO DE 1931.

En septiembre de 1929, mediante la reforma constitucional a la fracción X del artículo 73 de nuestra Carta Magna, se facultó al Congreso de la Unión para legislar en toda la República, expidiendo Leyes de Trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución General de la República. (33)

En la citada reforma, se estableció que la aplicación de la Ley del Trabajo sería atribución de autoridades federales y locales de conformidad con una distribución de competencias. Siendo facultad del Congreso de la Unión legislar en esta materia, en el año de 1931, la

(32) DAVALOS MORALES, José. op. cit., p. 68.

(33) TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1971. p. 93.

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, envió un proyecto al Congreso denominado Ley Federal del Trabajo, el cual fue aprobado a través del procedimiento formal y finalmente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 28 de agosto de 1931. (34)

La citada Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía que: " Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada." (35)

La lectura de la disposición aludida, establecida en la Ley Laboral de 1931, nos hace concluir que en ella se consagra el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, hacía mención del trabajo de confianza en diversos preceptos; entre ellos, el artículo 4º establecía que: "Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de

(34) Diario Oficial de la Federación Sección segunda. Viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Número 51. p. 30.

(35) Ibidem. p. 30.

un contrato de trabajo.

Se considerarán 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." (36)

Observamos que existe cierta similitud entre lo que establece el numeral referido y lo dispuesto por los vigentes artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual continua en vigor.

Por otro lado, el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo que se estudia, establecía:

" ARTICULO 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 la empresa en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;" (37)

(36) Ley Federal del Trabajo. Comentarios a cargo de Alfonso Teja Zabre. Ediciones Botas. México, 1931. p. 7.

(37) Ibidem. p. 37.

Lo dispuesto por el precepto que se alude, constituye la esencia de la presente investigación. Lo establecido en ese dispositivo, fue insertado en nuestra vigente Ley Laboral en el artículo 185; no obstante, el precepto que hemos citado, el 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece que debe existir un motivo razonable de pérdida de la confianza, sin embargo, nosotros creemos que esta circunstancia continua siendo eminentemente subjetiva.

Coincidimos con Miguel Canton cuando señala que " Consideramos que en la propia Ley de 1931 se encuentra la justificación de que si son trabajadores los de confianza si vemos que la terminación de sus contratos está contenida en el artículo 126 fracción X ya citado, lo que es un reconocimiento tácito de tal calidad." (38)

2.3.- INTERPRETACION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION DEL TRABAJO DE CONFIANZA.

Hemos señalado que trabajador de confianza es el que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando dichas funciones tengan

(38) CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1977. p. 20.

carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales para el patrón dentro de la empresa.

Veamos ahora algunos criterios relacionados con este tema.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA. Los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, sustituyen al patrono en alguna de las funciones propias de éste."
Cano' Francisco y Coags. Tomo LXXX, pág. 2139,
3 de mayo de 1944.

La ejecutoria antes citada, define claramente quiénes son los trabajadores que desempeñan un trabajo de confianza y se adecúa al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando señala que esta clase de trabajadores, en cierto modo, sustituyen al patrón. Es preciso hacer notar que el artículo 123 Constitucional, desde su origen, no consignó idea alguna que pudiera relacionarse con los trabajadores de confianza. Ha sido la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que ha establecido el concepto de empleado de confianza en diversos criterios. Quisieramos señalar en este apartado, lo apuntado por el tratadista Baltasar Cavazos, quien refiere que respecto del concepto de empleado de confianza, la Corte ha sostenido lo siguiente: "... fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la

Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 40, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washinton se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus ordenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de

los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el hecho es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos." (39)

En efecto, el citado criterio establecido por la Corte, fue publicado en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, Tomo XLV, pág. 139.

Es claro, que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo de 1931, y aún en la vigente Ley de la materia, la confianza se otorga a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o proporcionan servicios personales al patrón y de acuerdo con lo establecido por el artículo 49 de la Ley de 1931 y el 11 de la Ley laboral vigente, representan al patrón los que ejercen funciones de dirección o de administración.

2.4.- REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1962 AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Hemos establecido en la presente investigación, que el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos lo consagra la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Dicho dispositivo, facultó a los trabajadores para poder combatir un despido injustificado,

(39) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Editorial Trillas. México, 1985. p. 92.

otorgándoles la facultad de ejercitar, a su elección, la acción de cumplimiento de contrato, conocida como acción de reinstalación o la acción de indemnización de tres meses de salario, conocida como indemnización constitucional.

La referida fracción constitucional, ha sido objeto de interpretaciones contradictorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Así, en un primer criterio, la Corte se pronunció por la reinstalación obligatoria.

"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 salario, y a su vez 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 patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contraría 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 patrones 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

XXII, cuando el obrero ha obtenido por la reinstalación.
Tomo XLIX. Selva Gustavo Adolfo de la, pág. 681. LXXII, Cantó Lucas, pág. 639, Huasteca Petroleum Co., 1541. (Segunda Parte del Apéndice al Tomo LXXXVI del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, pág. 1332).

A pesar de lo sustentado por la Corte, durante muchos años se hizo nulo el derecho del trabajador a ser reinstalado debido a la oposición patronal. Los argumentos de los patrones, básicamente se apoyaban en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional que, en su texto original, disponía que si el patrón se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se daría por terminado el contrato de trabajo y el patrón quedaría obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resultara del conflicto.

Consideramos que la fracción XXI, que hemos aludido, no tenía el objetivo de anular las facultades concedidas a los trabajadores en la fracción XXII del mismo ordenamiento; por otro lado, resulta absurdo considerar que la fracción XXI tuviera aplicación ilimitada; basta reflexionar que, si fuera el caso, el patrón podría liberarse de las indemnizaciones originadas por la actualización de

riesgo de trabajo y únicamente pagarla el importe correspondiente a tres meses de salario.

Mario de la Cueva considera que es la jurisprudencia emitida por la Corte, "...la que se ha empeñado en destruir el valor de nuestros principios..." (40)

No obstante las razones expresadas en el último criterio transcrito, emitido por la Corte, ésta posteriormente emitió otra tesis en sentido contrario, estableciendo lo siguiente:

"REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN 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 al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón 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 dispone que si el patrón 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, y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementa entre sí y no se refiere 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 patrón puede negarse a aceptar laudo

(40) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. op. cit. p. 1956.

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 trabajo a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, 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 deudor del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contraída."

Tomo LXVII, Cué Oscar, pág. 2044, Cfa Terminal de Veracruz, S.A., 4766; Cfa. de Ferrocarril Sudpacífico de México, 9833; LXXVI, Briseño Gpe. 2467; LXXVII. Cfa. Industrial de Parras, S.A., 1365 (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, México; pág. 1640).

Esta tesis considera que la obligación de reinstalar a un trabajador, se trata de una obligación de hacer. El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía que " En caso de que el laudo contenga condena de hacer alguna cosa, si el condenado no cumple con lo que se le ordena para la ejecución del laudo, dentro del plazo que al efecto se señale, se hará a su costa, en caso de ser posible, o se le obligará a resarcir los daños y perjuicios provenientes de la inejecución del laudo." (41)

El Constituyente de Querétaro consideró que a través del cumplimiento del contrato, es decir, mediante la acción de reinstalación, se protege al trabajador

(41) Diario Oficial de la Federación del viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Sección segunda. Número 51. p. 75.

otorgándole el derecho a la estabilidad en su empleo; garantizándole la percepción de un ingreso, que le permita continuar subsistiendo tanto a él como a su familia.

En el derecho común, cuando la ejecución forzosa de la obligación no puede exigirse al deudor, por ser de imposible realización, se condena al deudor al pago de daños y perjuicios. Tratándose de obligaciones de dar, no puede exigirse el cumplimiento forzoso cuando la cosa debida ha sido transmitida a un tercero o ha perecido, es decir, no se encuentra en poder del deudor; cuando se trata de obligaciones de hacer, no puede solicitarse ejecución forzosa, debido a la prohibición de ejercer coacción sobre la persona del deudor con el objeto de que lleve a cabo determinado hecho.

Para nosotros, la naturaleza de la relación de trabajo, se origine en un contrato o no, no es de carácter civil. Consideramos también que el cumplimiento del laudo que ordena la reinstalación no es de imposible realización. En nuestra materia carece de relevancia el que la reinstalación sea o no una obligación de hacer, pues mientras el patrón se niegue a reinstalar al trabajador, éste tendrá derecho a exigir el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta que sea materialmente reinstalado. Creemos que la Corte debió considerar que la fracción XXI, del artículo 123 Constitucional, no se encuentra aislada,

sino que aparece en un marco que establece una serie de derechos de carácter social, buscando beneficiar a la clase trabajadora, por lo que es dudoso que el Constituyente de Querétaro haya pretendido establecer una disposición que le negara derechos al trabajador concedidos a través de otra disposición contenida en el mismo precepto.

En virtud de las contradicciones nacidas de la interpretación de las fracciones XXI y XXII, por parte de los patrones así como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y toda vez que dichas contradicciones hacían nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, resultaba urgente reformar los textos de las citadas fracciones por medio de adiciones o aclaraciones.

El 18 de diciembre de 1961, el titular del poder Ejecutivo Federal, envió un proyecto de iniciativa de reformas al Congreso de la Unión. El proyecto referido proponía que fuesen reformadas las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, apartado "A"; también proponía reformas a las fracciones II, III, VI, IX y XXXI del mismo precepto.

El ejecutivo, señalaba que la reforma propuesta se basaba en los siguientes conceptos:

"... la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de

la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de la seguridad, a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, están expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre." (42)

"... Es necesario asegurar a los trabajadores, la estabilidad en sus empleos mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917... Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la Ley. Para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización." (43)

Hasta antes de la aprobación de la iniciativa presentada por el Ejecutivo, los patrones que despedían a un trabajador por cualquier causa, podían no

(42) Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. XLV Legislatura. T.I. Martes 26 de diciembre de 1961. p. 9.

(43) Idem.

someterse a los laudos dictados por las Juntas, pagando únicamente una indemnización. Con la modificación de las fracciones XXI y XXII, se rescata el derecho consagrado por el Constituyente de 1917, garantizando el derecho a la reinstalación concedido a los trabajadores.

Una vez agotado el procedimiento formal, las fracciones XXI y XXII en estudio, fueron reformadas; publicándose dichas reformas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962. El texto reformado, de ambas fracciones, se formuló de la siguiente manera:

" 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 disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo." (44)

" 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

(44) Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 17. Miércoles 21 de noviembre de 1962. p. 2.

huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (45)

Con la adición a la fracción XXI, del artículo 123 constitucional, apartado "A", la cual hemos transcrito, se trataron de corregir los errores de interpretación que la Corte había dado al derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos y, de esta manera, se otorgó nuevamente el sentido y alcance de lo establecido por la fracción XXII del mismo precepto, en beneficio de la clase obrera y, también, se rescató el sentido social de esta última disposición aludida, retomando el sentir del Constituyente de Querétaro en la Constitución de 1917.

(45) Idem.

2.5.- REFORMA DE DICIEMBRE DE 1962 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 21 de noviembre de 1962, fue promulgada la reforma constitucional a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A". Como resultado de la reforma aludida, la Ley reglamentaria de la citada disposición constitucional también fue objeto de reformas y adiciones buscando congruencia con el dispositivo constitucional. Así, el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pasó a reglamentar los casos en que los patrones podían ser eximidos de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo, pagando únicamente una indemnización. La reforma que mencionamos, se publicó en el Diario Oficial de la Federación con fecha 31 de diciembre de 1962.

" Artículo 124.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I.- Cuando se trate de trabajadores que no tengan una antigüedad menor de dos años;

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 la relación de trabajo;

III.- En los casos de aprendices;

IV.- En los casos de los empleados de confianza;

V.- En el servicio doméstico;

VI.- Cuando se trate de trabajadores eventuales." (46)

En la fracción IV del precepto citado, la Ley Federal del Trabajo de 1931, menciona a los empleados de confianza. Consideramos que es a partir de este momento cuando el derecho a la reinstalación de los trabajadores de confianza pasa a ser una facultad discrecional de la parte patronal de esta clase de relaciones de trabajo.

Sin embargo, es claro que el legislador hace efectivos los planteamientos del Constituyente de Querétaro pero también considera supuestos prácticos y termina con el régimen de reinstalación obligatoria que prescribía la original fracción XXII del artículo 123 constitucional.

(46) Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 50. Sección segunda. Lunes 31 de diciembre de 1962. p. 10.

2.6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley Federal del Trabajo, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha primero de abril de 1970. En su artículo 48, esta ley prescribe que el trabajador podrá demandar, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en su trabajo o el pago de una indemnización correspondiente al importe de tres meses de salario, cuando sea objeto de un despido injustificado.

Por otro lado, el numeral 49 del mismo ordenamiento señala que: " El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

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

II. Si se 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 la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de

confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales." (47)

Observamos que el precepto antes citado, en relación con el artículo 124 de la Ley de 1931, tuvo algunas modificaciones. La fracción I, consideró una antigüedad de un año, es decir, inferior a la señalada en la Ley anterior; en relación con los trabajadores de confianza, domésticos y eventuales, todos ellos fueron nuevamente incluidos; la fracción tercera del artículo 124 de la Ley de 1931, no se incluyó en la vigente Ley en el precepto que se analiza y la fracción segunda se estableció en las mismas condiciones.

Es preciso indicar que la Ley que se analiza, continua siendo la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, consagra el derecho a la reinstalación en su numeral 48, al conceder al trabajador la facultad de ejercitar la acción de cumplimiento de contrato. No obstante, el artículo 49 de la misma Ley, señala como supuesto para eximir de la obligación

(47) Diario Oficial de la Federación, Sección segunda. T. CCXCIX. Número 26. Primero de abril de 1970. p. 70

patronal de reinstalar a un trabajador en su empleo, en su fracción III, el caso de los trabajadores de confianza; es decir, el patrón puede ser vencido en juicio por un trabajador que realice funciones de confianza y puede ser condenado a cumplir con el contrato de trabajo, sin embargo, el patrón puede negarse a cumplir con esta obligación pagando únicamente lo señalado por el artículo 50 de esta misma Ley. Así, continúa en manos del patrón la decisión de reinstalar al trabajador de confianza o no, con lo que resulta evidente el mecanismo legal que hace nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores de confianza.

2.7.- REFORMA PROCESAL DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el titular del Poder Ejecutivo Federal, presentó al Congreso de la Unión, una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970. El Ejecutivo, proponía reformas a los títulos 14, 15 y 16 de la Ley, así como también proponía reformas al procedimiento de huelga y adiciones al numeral 47 de la Ley. (48)

Aprobada la reforma que se cita, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el viernes

(48) DAVALOS MORALES, José. op. cit. p. 74.

21 de enero de 1980. Como consecuencia de la reforma citada, se plasmó en la Ley Federal del Trabajo, la prioridad de la conciliación como medio de solución a los conflictos sometidos al arbitraje; la concentración de las etapas procesales; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón entre otras.

El texto de los párrafos adicionados al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo se estableció de la siguiente manera:

" El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador." (49)

" La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado." (50)

Las adiciones citadas al artículo 47 de la Ley de la materia, son importantes para el presente

(49) Diario Oficial de la Federación. Sección segunda. Viernes 21 de enero de 1980. T. CCCLVIII. Número tres. p. 24.

(50) Idem.

estudio, toda vez que los patrones tienen la obligación de avisarle al trabajador por escrito, la fecha y las causas de la rescisión de la relación de trabajo. Así, los patrones se ven impedidos para despedir a sus trabajadores por su voluntad o por cualquier causa y con ello no se deja en estado de indefensión, a nivel procesal, a los trabajadores. Esta disposición es lógica y congruente con el principio de seguridad jurídica que establece nuestro Pacto Federal.

CAPITULO TRES

EL DERECHO A LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.1.- LA REINSTALACION OBLIGATORIA.

3.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.2.1.- ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.2.2.- ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.2.3.- FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1.- LA REINSTALACION OBLIGATORIA.

La reinstalación obligatoria la establecía la original fracción XXII del artículo 123 de la Constitución de 1917; en este caso la legislación laboral obliga al patrón a reinstalar al trabajador que ha cesado, cuando no puede acreditar la causa que motivó el despido y sólo en casos excepcionales la ley exime al patrón de reinstalar al trabajador aún cuando no pruebe la razón que tuvo para rescindir la relación laboral.

Hemos visto que el artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece las circunstancias y los supuestos en los cuales el patrón puede quedar eximido de reinstalar al trabajador en su empleo; no obstante, consideramos que dicho precepto debe ser objeto de una reforma sensible buscando que el mencionado dispositivo legal no resulte contrario al derecho a la reinstalación de los trabajadores en su trabajo y pueda la ley regular, en forma eficaz, los casos en que el patrón pueda ser liberado de una obligación originada por un laudo dictado por la autoridad laboral.

Consideramos que no es deseable establecer otros supuestos, además de los ya prescritos, en los que se conceda al patrón la facultad de no reinstalar al

trabajador que ha obtenido un laudo favorable, pues resultaría nulo el derecho a la reinstalación.

El trabajador, aún el de confianza, tiene derecho a permanecer en su empleo, hasta en tanto no exista una causa justa y plenamente probada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que haga posible la disolución de la relación de trabajo.

El derecho a la reinstalación, lo garantiza la fracción XXII del artículo 123 constitucional, apartado "A", misma que señala, en su parte inicial, lo siguiente:

" 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."

Hasta antes de la reforma de 1962, al contenido de la fracción mencionada, en la letra constitucional, en todos los casos el patrón tenía la obligación de reinstalar al trabajador que obtuviera un laudo en ese sentido, sin embargo, como hemos referido en el capítulo que antecede, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de interpretaciones contradictorias, prácticamente hizo nulo el derecho a la reinstalación.

En el cuerpo de la fracción XXII, como consecuencia de la reforma de 1962, se estableció lo siguiente:

"... 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."

Consideramos que la mencionada adición resulta opuesta al derecho a la reinstalación obligatoria, pues autoriza a la Ley Federal del Trabajo a reglamentar los casos en que el patrono queda eximido de su obligación de reinstalar al trabajador que, habiendo obtenido un laudo favorable, ordenándose el cumplimiento del contrato, se ubique en alguno de los supuestos enumerados por el artículo 49 de la Ley que se invoca.

Respecto a la reinstalación forzosa mucho se ha escrito en contra; algunas opiniones señalan que es contraria al principio de la autonomía de la voluntad.

Coincidimos con el tratadista Manuel Bejarano cuando señala que la teoría de la Autonomía de la voluntad consiste "... en afirmar el culto a la voluntad individual, permitiendo al individuo crear, a su arbitrio, los contratos y las obligaciones que libremente decida. Dicho principio subsiste hasta la fecha, aunque más limitado día tras día, pues la libertad de acción del individuo se encuentra restringida por los intereses comunes, por los

intereses de la sociedad. De ahí la promulgación de leyes imperativas y prohibitivas que impiden, cada vez con más frecuencia, la celebración de actos o contratos perjudiciales para la comunidad, que prorrogan, aun contra la voluntad de alguna de las partes, la duración de ciertos contratos o bien imponen la necesidad de contratar." (51)

" Así, el dogma de la autonomía de la voluntad es neutralizado por las normas básicas que aseguran la convivencia social (o normas de orden público), impidiendo todo acto del individuo que las contrarfe. Las limitaciones que la Ley establece a la voluntad particular son cada día más numerosas por la necesidad de proteger los intereses colectivos contra la acción individual, al quedar demostrada con plena evidencia la inexactitud de las ideas individualistas y liberales, las cuales no aseguraron la justicia ni produjeron resultados equitativos, fundamentalmente porque los seres humanos no son iguales, ni económica ni socialmente, así como tampoco en inteligencia ni voluntad, de modo que la plena libertad de obrar habría de producir necesariamente el abuso del fuerte sobre el débil..." (52)

Por encima de la autonomía de la voluntad se encuentra el interés público, éste no se encuentra sujeto

(51) BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Ed. Harla. Tercera edición. México, 1984. p. 53.

(52) Idem.

al interés particular o individual.

El artículo 59 de la Ley laboral señala que las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo son de orden público. Relacionando este precepto con lo dispuesto por el artículo 1830 del Código Civil vigente para el Distrito Federal, mismo que establece que " Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.", es posible llegar a la conclusión de que las normas legales y constitucionales en materia laboral, están por encima del interés individual y la autonomía de la voluntad.

La reforma de 1962 al Pacto Federal, no fue negativa a pesar de haber terminado con el derecho absoluto de la reinstalación forzosa en el empleo, si consideramos que fue reformada la fracción XXI, del artículo 123 de nuestra carta magna, con el objeto de que la negativa del patrón a someterse al arbitraje o a obedecer el laudo de la Junta, no fuera aplicable a los casos consignados en la fracción XXII del mismo precepto, el cual consagra, en favor de los trabajadores, dos acciones: la de cumplimiento del contrato o la indemnización de tres meses.

3.2.- REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Como hemos señalado, el fundamento

constitucional del derecho a la reinstalación lo encontramos en la fracción XXII, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Federal.

Por disposición del citado precepto constitucional, la Ley Federal del Trabajo reglamenta los casos en que el patrón puede ser liberado de su obligación de reinstalar a un trabajador, pagando la Únicamente la indemnización que la propia ley prescribe.

Tratándose de trabajadores que realizan funciones de confianza, la rescisión de esta clase de relaciones de trabajo, resulta sumamente interesante en su análisis. En efecto, un trabajador de confianza puede ser despedido alegando situaciones no previstas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y debido a su condición de trabajador de confianza se ve desprotegido.

En virtud de las funciones que son desempeñadas por estos trabajadores, es posible que la relación laboral ya no se desarrolle en forma normal una vez reinstalado el trabajador, pero es la autoridad laboral la que debe comprobar, en forma indubitable, la existencia real de esas circunstancias y la vigente Ley Federal del Trabajo no lo dispone así.

El trabajo de confianza es uno de los supuestos en que la ley permite al patrón abstenerse de reinstalar al trabajador, privándolo así de un derecho que

la Constitución ha garantizado para todos los trabajadores, además de privarlo de una fuente permanente de ingresos a cambio de una indemnización que muchas veces no cubre las necesidades del trabajador, así como tampoco soluciona sus problemas económicos por un lapso prolongado.

3.2.1.- ARTICULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El fundamento legal del derecho a la reinstalación, lo encontramos en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prescribe que " El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo."

Mario de la Cueva señala que por rescisión se entiende "... la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro

incumple gravemente sus obligaciones." (53)

La definición que proporciona De la Cueva, con la que coincidimos plenamente, nos conduce al señalamiento de las características básicas de la rescisión de la relación de trabajo.

La rescisión es un acto unilateral, en virtud de que es decretada por uno solo de los sujetos de la relación laboral. También se trata de una conducta potestativa, característica que le impone al acto de la rescisión el artículo 46 del ordenamiento legal que se cita, mismo que establece que " El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad."

Decimos que la rescisión se traduce en un acto potestativo pues es claro que el dispositivo antes transcrito indica que las partes de la relación " podrán " rescindir la relación de trabajo por causa justificada y no señala que las partes de la relación " deberán " hacerlo, es decir, ambas partes hacen uso o no de la facultad que les concede la ley.

Es un acto formal, por lo que hace al patrón, pues como se desprende del texto del párrafo

(53) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Novena edición. Ed. Porrúa. México, 1984. p. 241.

penúltimo del numeral 47 de la ley de la materia, el patrono se encuentra obligado a proporcionar al trabajador el aviso por escrito de la fecha y causas de la relación y la falta del citado aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

De Buen Lozano indica que " Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo." (54)

Néstor de Buen, con el que estamos de acuerdo, manifiesta que la rescisión opera únicamente cuando se trata de relaciones individuales de trabajo y no así cuando se trata de relaciones colectivas, pues la Ley Federal del Trabajo no prescribe causas ni procedimientos mediante los cuales sea posible rescindir un contrato colectivo de trabajo.

El mismo autor indica que "... no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo, éste queda extinguida por el acto de la rescisión,

(54) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1986. p. 570.

subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente." (55)

Los supuestos mencionados por De Buen, se determinan según la acción que intente el trabajador; acción que puede ser fundada de conformidad con el artículo 48 de la ley laboral, ya sea la de cumplimiento de contrato o la indemnización. El trabajador también puede optar por separarse de su trabajo si el patrón incurre en alguna causa de rescisión imputable a él.

Podemos concluir que el despido es un acto unilateral "... a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." (56)

El despido no produce la extinción de la relación de trabajo, para que esto sea así es menester que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte un laudo en el que se resuelva que la rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador ha sido justificada. Esto quiere decir que el patrón debe acreditar los motivos del despido y, en caso contrario, el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de las prestaciones que estipula

(55) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 77.

(56) Idem.

el tantas veces mencionado artículo 48 del ordenamiento legal que se cita.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara justificado el despido, la relación de trabajo fenece. Si se considera sin justificación el despido del cual ha sido objeto el trabajador, la relación de trabajo continuará si es que el trabajador demandó el cumplimiento del contrato de trabajo, no así si lo que demandó fue el pago de la indemnización constitucional. Independientemente de la acción intentada por el trabajador, éste tiene derecho al pago de los salarios vencidos, si obtiene laudo favorable, desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución dictada por la autoridad laboral.

Nosotros creemos que sólo por las causas graves previstas por la ley, puede ser rescindido el vínculo laboral, no obstante, consideramos que es necesario que la causa o causas de rescisión que invoque el patrono deben quedar debidamente acreditadas, pues de otra forma se traduciría en un perjuicio para los trabajadores y podría resultar nulo el derecho a la permanencia de los trabajadores en sus empleos.

Las causas que prescribe la ley, por medio de las cuales puede rescindirse la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, causas imputables al trabajador, se encuentran enumeradas en el artículo 47 de la

Ley Federal del Trabajo, mismo que indica lo siguiente:

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

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

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

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

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

V. Ocasionar el trabajador,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un trabajador puede ser despedido por una acción u omisión en sus labores. El motivo debe ser grave, pues partiendo de la idea de que el trabajador necesita su empleo para subsistir, sólo mediante una falta grave prevista por la ley, el trabajador puede ser rescindido de su trabajo.

No estamos de acuerdo con la última fracción del precepto aludido, pues deja a juicio del patrón la disolución de la relación de trabajo; estamos en desacuerdo porque las causas de rescisión deben ser específicas, no ambiguas ni sujetas a interpretación, pues de otra forma se anula la posibilidad de que el trabajador

goce de su derecho a la estabilidad en el empleo.

Por último, debemos mencionar que las acciones a que se refiere el artículo 48 que se estudia, deben ser ejercitadas, una u otra, en un término de dos meses, según lo dispone el numeral 518 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2.- ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las causales de rescisión del vínculo laboral, que ocasionan un despido justificado, se aplican a todo trabajador en general. En el caso de quienes desempeñan un trabajo de confianza, además de las causas que prescribe el artículo 47 de la ley laboral, también resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 185 de la misma ley, el cual prescribe lo siguiente:

" Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las 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."

El capítulo cuarto del título segundo, de

la Ley Federal del Trabajo, establece las acciones que puede intentar un trabajador en caso de ser despedido injustificadamente o en el caso de que sea el trabajador quien rescinda la relación de trabajo por causas imputables al patrono. En el primer caso, con fundamento en lo dispuesto por el numeral 48 de la ley laboral, el trabajador puede demandar la reinstalación en su trabajo o la indemnización por el importe de tres meses de salario y, en el segundo caso, puede demandar la indemnización que refiere el artículo 52 de la ley que se invoca.

Asimismo, el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo establece que " En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

En los artículos citados, se establece la prescripción legal que socava el derecho a la reinstalación en sus empleos de los trabajadores de confianza. Creemos que es infundada la razón del legislador para establecer como causa justificada de rescisión la pérdida de la confianza por ser esto un hecho totalmente subjetivo por parte del patrono.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, no dispone diferencias en relación a la rescisión de la relación de trabajo, por eso consideramos que

independientemente de la clase de servicios que preste, ningún trabajador puede ser objeto de un despido injustificado.

Consideramos que el legislador permite al patrón que, mediante una apreciación íntima y basada en un hecho subjetivo, pueda disolver la relación de trabajo. Consideramos que el motivo de rescisión de esta clase de relaciones debe traducirse en un hecho existente y comprobable.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido un criterio que resulta conveniente citar en este apartado, el texto de la tesis de referencia, es el siguiente:

" 291. TRABAJADORES DE CONFIANZA. SEPARACION DE LOS.- No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido."
Jurisprudencia. 4ª Sala, Séptima Epoca, Volumen Semestral 151 - 156. Quinta Parte; Pág. 237.

Consideramos que lo señalado en la tesis que se cita trata de proteger a los trabajadores de

confianza al considerar como ilegal cualquier distinción entre esta clase de trabajadores y los que no lo son, que permita que los primeros sean despedidos injustificadamente, es decir, no debe existir diferencia alguna entre los trabajadores que se refiera a las causas de rescisión, por lo que consideramos que el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo es ilegal en ese sentido.

3.2.3.- FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 185 de la Ley de la materia, en su segundo párrafo, faculta a los trabajadores de confianza para ejercitar la acción de reinstalación o la de indemnización con fundamento en el artículo 48 de la misma ley. Es decir, el precepto aludido garantiza a esta clase de trabajadores el derecho a reclamar, ante la autoridad competente, el cumplimiento del contrato; sin embargo, reglamentando la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley fundamental, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo señala una serie de supuestos en los cuales el patrón puede resultar liberado de la obligación de reinstalar a quien se ubique en alguno de ellos.

La fracción III del numeral 49 que hemos mencionado, señala que en los casos de trabajadores de confianza, el patrón quedará eximido de la obligación de

reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 de la misma Ley Federal del Trabajo.

El artículo 50 de la ley, prescribe que las indemnizaciones que refiere el artículo 49, consistirán:

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

Debemos señalar que la reinstalación en nuestra materia, constituye uno de los derechos esenciales de la clase trabajadora; se trata de uno de los derechos que refleja con claridad la existencia del principio rector del

derecho del trabajo denominado principio de la estabilidad en el empleo, a través del cual se garantiza a los trabajadores una fuente de trabajo permanente con la idea y el objetivo de que el trabajador obtenga ingresos constantes que le permitan subsistir.

Observamos que por un lado la ley le permite al trabajador de confianza reclamar ante la autoridad laboral su reinstalación en el trabajo que desempeñaba y nos damos cuenta que, por otro lado, la ley permite al patrón abstenerse de reinstalar al trabajador de confianza que ha obtenido un laudo favorable en ese sentido. Resulta entonces que la permanencia del trabajador de confianza en su empleo depende completamente de la voluntad patronal en agravio del derecho a la reinstalación, específicamente de los trabajadores que desempeñan labores de confianza. Consideramos que el órgano jurisdiccional, tiene la facultad y la obligación de cerciorarse de las causas que originan el despido para que no se cometa una injusticia en contra de quien desempeñe un trabajo de confianza, tomando en cuenta que una de las directrices de nuestra materia busca proteger y garantizar la estabilidad y permanencia de los trabajadores en sus empleos.

El mecanismo legal que hemos descrito, hace que el derecho a la reinstalación en el caso de los

trabajadores contemplados por la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, resulte ser una facultad potestativa del patrón quien puede someterse al beneficio que le otorga el citado precepto y en ese caso eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza. Sin embargo, también puede no hacerlo así, es decir, el derecho a la reinstalación en este caso, no depende de la Ley o de la autoridad laboral sino que depende de la voluntad patronal.

CAPITULO CUATRO

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO PRINCIPIO RECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 4.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD.
- 4.2.- DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
- 4.3.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL DERECHO A LA REINSTALACION.
- 4.4.- DIFERENCIAS ENTRE EL INSOMETIMIENTO AL LAUDO Y LAS CAUSAS EXIMIENES
DE OBLIGACION PATRONAL PREVISTAS POR EL ARTICULO 49 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.
- 4.5.- CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

4.1.- CONCEPTO DE ESTABILIDAD.

Nuestra materia se apoya en una serie de ideas que constituyen principios fundamentales, mismos que le dan sentido a todas las instituciones del derecho mexicano del trabajo. Es necesario considerar que las normas de nuestro derecho, se ajustan a un principio general de justicia social que el Constituyente de 1917 plasmó en nuestro Pacto Federal que aún nos rige.

Estos principios rectores del derecho del trabajo son: el principio que considera al trabajo como un derecho y un deber social, el principio de la igualdad en el trabajo, de la libertad en el trabajo y el principio de la estabilidad en el empleo. Cada principio se plasma en nuestra legislación laboral a través de determinados dispositivos. Creemos que por regir a nuestro derecho, estos principios deben ser inalterables debido a esa característica rectora.

El principio rector de nuestra materia, que hemos aludido, relacionado íntimamente con nuestra investigación, es el principio de la estabilidad en el empleo.

Quisiéramos comenzar por definir el concepto del término estabilidad.

Estabilidad significa "... permanencia,

duración en el tiempo, firmeza, seguridad en el espacio." (57)

Consideramos que al hablar de estabilidad, nos referimos, en todo caso, a algo que es firme, permanente, durable, seguro o resistente. En nuestra materia, en particular en nuestro estudio, la estabilidad se traduce en seguridad en el trabajo.

" La verdadera estabilidad consiste pues, en el derecho que se reconoce al trabajador de continuar en su empleo, hasta, cuando quiere y puede hacerlo." (58)

La anterior definición nos la proporciona la Enciclopedia Jurídica Omeba. En la definición de referencia, se alude al derecho de permanencia en el empleo que la ley le reconoce a todo trabajador.

4.2.- DEFINICION Y CLASIFICACION DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Mario de la Cueva indica que el principio de la estabilidad en el trabajo es "... un principio que otorga carácter permanente a la relación de

(57) Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T.I. Vigésima edición. Talleres Gráficos de la Editorial Espasa - Calpe. Madrid, 1984. p. 599.

(58) Enciclopedia Jurídica Omeba. T.X. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1977. p. 790.

trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajo y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación." (59)

El autor antes citado señala que el principio de la estabilidad otorga, al vínculo laboral, la condición de ser permanente; elemento que consideramos fundamental en la relación de trabajo. Coincidimos con él cuando señala que predomina la voluntad del obrero para disolver la relación de trabajo y excepcionalmente corresponde al patrón con independencia de circunstancias no imputables a las partes de la relación laboral que hagan imposible la continuación de la misma.

Euquerio Guerrero manifiesta que a la estabilidad en el empleo "... debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral." (60)

(59) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición. Ed. Porrúa. México, 1979. p. 108.

(60) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Novena edición. Ed. Porrúa. México, 1984. p. 219.

Coincidimos con Euquerio Guerrero en la idea de que los trabajadores no desean verse separados de su trabajo por voluntad patronal; como él, creemos que debe existir una causa justificada y plenamente comprobable para que la parte patronal pueda despedir a sus trabajadores pero además, creemos que la causa del despido debe encontrarse prevista por la ley.

Roberto Muñoz considera que la estabilidad en el empleo implica "... en términos generales y doctrinales, solidez de las relaciones de trabajo y la seguridad plena y efectiva de que, en el presente y en el futuro, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familiares no dependerá de la arbitrariedad ni del capricho de los patrones." (61)

El autor referido anteriormente, coincide con el concepto primario que establecimos respecto de la palabra estabilidad, atribuyéndole a la relación de trabajo la característica de solidez de la misma, solidez que dará seguridad al trabajador, en el presente y en el futuro, al no ver su fuente de trabajo perdida por la voluntad patronal.

Cabanellas señala que la estabilidad en

(61) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa. México, 1983. p. 275.

el trabajo "... significa una tendencia que en el orden legislativo conduce a impedir que el trabajador pueda ser removido sin justa causa del puesto que en la actividad económica laboral desempeña." (62)

Guillermo Cabanellas señala que el principio en estudio se origina en la ley y únicamente pueden ser separados los trabajadores de su fuente de trabajo por una causa justa. Con lo anteriormente mencionado, debemos señalar que el principio de estabilidad en el empleo no se trata de algo fuera de la ley o de una cuestión metajurídica, sino que, efectivamente, este principio tiene su origen en la ley fundamental, principio que el Constituyente de Querétaro plasmó en la fracción XXII, del artículo 123.

Muñoz Ramón, especifica que la estabilidad es "... un derecho que se le otorga al trabajador y no una obligación que se le imponga." (63)

En efecto, la idea que expresa el autor antes citado es apoyada por el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prescribe que en ningún caso el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios por más de un año. Es claro que la estabilidad no puede ser

(62) CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Bibliográfica-Omeba. Buenos Aires, 1964. p. 159.

(63) MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. op. cit. p. 282.

una obligación pues podría considerarse como un tipo de esclavitud el someter a un trabajador a prestar sus servicios a un sólo patrón en forma indefinida.

Horacio Ferro, indica que la estabilidad en el empleo, "... es el tratamiento jurídico especial que se da a quien se halla en determinadas condiciones, es decir, quien reviste la calidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, más no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de poner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido." (64)

Para este autor la estabilidad se traduce en una limitación para el patrón a la facultad de dar por terminada la relación laboral, consideración que refleja la realidad legal que establece nuestra legislación pues la relación de trabajo únicamente puede interrumpirse o terminarse, por voluntad del patrón, sólo cuando la ley establece causas razonables para la disolución de la relación de trabajo.

Deveali manifiesta que la estabilidad en el trabajo "... en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida

(64) FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1954. p. 144.

laboral (o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas." (65)

Como lo hemos señalado, Mario L. Deveali considera que la estabilidad en el empleo es un derecho que permite a cualquier trabajador la posibilidad de permanecer en su trabajo siempre que no suceda alguna de las causas que determina la ley para que el patrono pueda cesar a sus trabajadores. En efecto, la idea anterior se apoya en lo dispuesto por el artículo 48 de la ley laboral, al cual ya nos hemos referido, mismo que faculta al trabajador a ser reinstalado o indemnizado si el patrón no comprueba, en el juicio correspondiente, la causa de rescisión.

Trueba Urbina señala que, mediante este principio, el trabajador sólo puede ser despedido por una causa justa "... de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto, o bien

(65) DEVEALI. Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora. Buenos Aires, 1956. p. 265.

ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera." (66)

El maestro Trueba reitera las acciones que tiene derecho un trabajador a ejercitar, cuando a su juicio, ha sido despedido en forma injustificada, estas acciones encuentran su fundamento en la fracción XXII del artículo 123, apartado "A" de la Constitución General de la República.

Para nosotros, la estabilidad en el empleo es un principio garantizado constitucionalmente, a través del cual el trabajador tiene derecho a permanecer en su fuente de trabajo, hasta que concurra una causa justa y debidamente acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la disolución de la relación laboral.

La doctrina ha considerado necesario clasificar la estabilidad en el empleo en estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

De la Cueva considera que la estabilidad absoluta se da "... cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la

(66) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1981. p. 297.

Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador." (67)

Para el citado autor la estabilidad absoluta no se aplica cuando existe una causa justificada, debidamente acreditada ante la autoridad laboral, causa que haga permisible la ruptura de la relación de trabajo; sin embargo, la estabilidad absoluta prohíbe al patrón rescindir el vínculo laboral de manera injustificada y unilateral.

Para Euquerio Guerrero, se sostiene de manera general "... la tesis de la estabilidad absoluta en el empleo obligando a los patrones a reinstalar a los trabajadores que hubieren separado injustificadamente y, por otra parte, se excluyó de la regla general a aquellos casos en que se adviertan condiciones que no justifiquen aplicar el criterio absoluto de la estabilidad o en los que se podrían ocasionar trastornos muy serios en el centro de trabajo." (68)

Observamos que para el autor antes citado, la estabilidad absoluta en el empleo es regla general; no obstante, cree que deben existir excepciones a la regla cuando concurren circunstancias que así lo ameriten. El criterio de este autor coincide con el texto de

(67) DE LA CUEVA, Mario. op. cit., p. 221.

(68) GUERRERO, Euquerio. op. cit., p. 116.

la fracción XXII, apartado "A", del numeral 123 de nuestra Carta Magna y su ley reglamentaria en los preceptos 48 y 49. En efecto, las citadas disposiciones señalan que todo trabajador tiene derecho a permanecer en su empleo y al ser despedido en forma injustificada puede demandar la reinstalación en su trabajo y, en este caso, los patrones pueden optar por indemnizarlos y no reinstalarlos porque así los faculta la ley en los supuestos que enumera el artículo 49.

La estabilidad relativa, a juicio del maestro de la Cueva, la encontramos "... cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." (69)

Nosotros creemos que la estabilidad relativa como la considera este autor no existe en nuestro país, esto porque la ley de la materia no permite a ningún patrón rescindir la relación de trabajo sólo porque así lo desee. Cabe señalar que este principio encuentra su fundamento en la fracción XXII del numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A", por lo que no es aplicable, en este caso lo establecido por la fracción XXI del mismo precepto y el

(69) DE LA CUEVA, Mario. op cit., p. 221.

artículo 947 de la ley reglamentaria pues ambos artículos manifiestan claramente que lo que los mismos disponen no es aplicable en los supuestos que se aluden en las acciones consignadas por la citada fracción XXII, en el precepto constitucional referido.

Hugo Italo Morales, indica que la estabilidad absoluta " Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio." (70)

El concepto que plantea el tratadista mencionado se encontraba regulado en el texto original del artículo 123 de nuestra Constitución de Querétaro. Actualmente a la estabilidad absoluta le resultan aplicables determinados casos de excepción que define la ley.

Para el mismo autor, la estabilidad relativa, " Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc." (71)

No estamos totalmente de acuerdo con lo que refiere el citado tratadista, en virtud de que consideramos que en nuestro país rige aún la estabilidad absoluta con excepciones reguladas por la ley; excepciones

(70) MORALES S., Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas. México, 1987. p. 23.

(71) Idem.

que se refieren a la obligación que tiene el patrón de reinstalar a un trabajador.

Continuando con el criterio del citado tratadista, éste señala que también nos encontramos con otra clase de estabilidad a la cual llama impropia y manifiesta que la misma " Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa." (72)

Considerando que la estabilidad encuentra su fundamento en la fracción XXII del artículo 123 de nuestra Constitución Federal, podemos concluir que la clasificación que hace el autor citado, no constituye normas de derecho adjetivo o sustantivo en nuestro país, por lo que estamos en desacuerdo absoluto con la idea que plantea este tratadista.

Roberto Muñoz considera que " Nos encontramos con la estabilidad absoluta cuando la relación de trabajo sólo es factible de ser disuelta porque el trabajador incurra en una causal de despido. En cambio, nos topamos con la estabilidad relativa cuando, sin que exista causal de despido, el patrón está facultado para disolver

(72) Idem.

unilateralmente, en algunos casos de excepción, la relación de trabajo." (73)

El criterio de Muñoz Ramón se apega a las consideraciones que hemos manifestado en el transcurso de esta investigación; criterio que, por otro lado coincidimos con la clase de estabilidad que regula nuestra legislación, en la que la relación de trabajo únicamente es posible disolverla porque uno de los sujetos de la relación laboral, el trabajador, incurra en alguna causa que justifique su despido.

El tratadista brasileño Russomano considera que " La distinción entre estabilidad absoluta y relativa se determina observando el grado de libertad que se concede al patrón para disolver la relación." (74)

Nosotros estamos ciertos que en nuestro país sólo opera la estabilidad absoluta. La ley impide al patrón la posibilidad de rescindir el vínculo de trabajo por su voluntad, en forma unilateral, sin que su proceder se apoye en causa de despido alguna.

A nuestro juicio, la estabilidad absoluta se traduce en la obligación patronal de reinstalar a un trabajador que ha despedido cuando, en el juicio respectivo,

(73) MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit., T.II. p. 281.

(74) RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajo en la Empresa. Segunda edición. UNAM. México, 1983. p. 43.

el patrono no acredite las causas de la rescisión de la relación de trabajo y únicamente por excepción la ley exime al patrón de reinstalar al trabajador a pesar de que en el procedimiento laboral no demuestre los motivos que tuvo para disolver la relación de trabajo.

Baltasar Cavazos, hace notar que el sector empresarial califica a la estabilidad absoluta como antijurídica, antisocial y antieconómica.

Este autor califica a la estabilidad absoluta de antijurídica "... porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad." (75)

Como ya lo hemos mencionado, en el cuerpo de la presente investigación, la autonomía de la voluntad no opera en nuestra materia como en la materia civil, es decir, la relación de trabajo no es de esencia civil y, además, aún por encima de la voluntad de las partes se encuentran las normas laborales protectoras de la clase trabajadora.

Manifiesta que es antieconómica "... porque favorece el tortuguismo o la infiltración de elementos indeseables que sin dar causa aparente de

(75) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Ed. Trillas. México, 1985. p. 134.

justificación para el despido, por el buen cuidado que tienen para no dar lugar al mismo, no laboran en la intensidad o calidad necesaria." (76)

Consideramos ingenuo el argumento del tratadista que se cita, toda vez que cualquier patrón al notar, y aún sin hacerlo, cualquier deficiencia en el desempeño del trabajador, inmediatamente rescinde la relación de trabajo, con independencia de que la conducta que describe este tratadista constituye una causal de rescisión de la relación de trabajo, prevista por el artículo 47 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Continuando con el mismo autor, éste refiere que la estabilidad absoluta es antisocial "... porque pugna contra la naturaleza misma del derecho del trabajo que trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y trabajo." (77)

La idea antes aludida, nos parece un exceso, más aún si consideramos que es nuestro propio Pacto Federal el que fundamenta el principio rector del derecho del trabajo denominado principio de la estabilidad en el empleo.

(76) Ibidem. p. 34.

(77) Idem.

Las excepciones, a la obligación patronal de reinstalar al trabajador que ha obtenido un laudo favorable, no deben ser ampliadas por el legislador, pues estaríamos ante la posibilidad de que la institución de la estabilidad en el trabajo resultara nula y perdiera todos sus alcances; asimismo, consideramos que el precepto que contiene estas excepciones, artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser objeto de una reforma sensible con la idea de que la autoridad laboral libere de la obligación al patrón una vez que se encuentre plenamente acreditada la necesidad de eximirlo de dicha obligación.

4.3.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL DERECHO A LA REINSTALACION.

La estabilidad en el empleo y el derecho a la reinstalación, son temas que se encuentran ligados en forma íntima en nuestro derecho mexicano del trabajo.

Para nosotros, el principio de la estabilidad en el trabajo, se traduce en un derecho garantizado constitucionalmente a través del cual todos los trabajadores tienen derecho a permanecer en su fuente de trabajo hasta en tanto no exista un motivo o causa que justifique la disolución de la relación de trabajo, esta causa, para nosotros, debe acreditarse a plenitud ante la autoridad laboral si consideramos que de por medio se

encuentra la fuente de ingreso de una persona que subsiste con dicho ingreso, así como su familia.

El derecho a la reinstalación se origina precisamente en el principio de la estabilidad en el empleo. Nosotros consideramos que nuestra legislación laboral consagra la estabilidad absoluta de los trabajadores en sus empleos, es decir, el patrón tiene la obligación de reinstalar a todo trabajador que ha sido objeto de un despido injustificado, cuando la parte patronal no compruebe las causas de la rescisión de la relación de trabajo y con ello el trabajador obtenga un laudo favorable.

Ambas instituciones encuentran su fundamento en la fracción XXII, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esta fracción faculta al trabajador que ha sido despedido en forma injustificada a reclamar, ante la autoridad laboral, el cumplimiento del contrato de trabajo o una indemnización por el importe de tres meses de salario.

Observamos que el principio de la estabilidad en el empleo garantiza la permanencia de cualquier trabajador en su empleo. Por otra parte, cuando un trabajador demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento del contrato, es decir la reinstalación, lo que pretende es continuar desempeñando su trabajo del cual ha sido privado. Con lo anterior queremos resaltar que el

derecho a la reinstalación busca otorgar al trabajador la continuidad en su trabajo, permanencia que por un lapso interrumpe un patrón al despedirlo en forma injustificada.

Ahora bien, en el caso de los trabajadores de confianza, no nos encontramos con un caso de excepción en el que esta clase de trabajadores no gocen del derecho de permanencia en el trabajo que otorga el principio de la estabilidad en el empleo; tampoco nos encontramos con una negativa constitucional al derecho a la reinstalación que estos trabajadores pueden hacer valer. No obstante, el derecho que referimos se ve limitado, en virtud de que el patrono puede abstenerse de cumplir con esta obligación amparándose en lo dispuesto por el artículo 49 de la ley de la materia, el cual lo exime de la obligación de reinstalar al trabajador de confianza que ha demandado el cumplimiento del contrato y la autoridad laboral ha resuelto en consecuencia. Así, podemos establecer que las dos instituciones en estudio, constituyen un derecho esencial de los trabajadores en nuestro derecho del trabajo; ambas buscan garantizar la permanencia del trabajador en el empleo de no existir una causa justificada y plenamente acreditada ante la autoridad laboral que haga posible disolver la relación de trabajo.

4.4.- DIFERENCIAS ENTRE EL INSOMETIMIENTO AL LAUDO Y LAS CAUSAS EXIMENTES DE LA OBLIGACION PATRONAL PREVISTAS POR EL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El vínculo laboral puede disolverse a través del insometimiento al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 123 constitucional, en la fracción XXI de su apartado "A" dispone lo siguiente:

" 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 disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;"

La fracción siguiente, referida en el texto citado, establece el derecho que tiene todo trabajador de ejercitar la acción de reinstalación o la de indemnización cuando ha sido despedido de manera injustificada.

Nos podemos percatar, de conformidad con lo que establece la fracción XXI transcrita, que todo patrón

puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje de la autoridad laboral e inclusive, con fundamento en la citada disposición constitucional, puede abstenerse de dar cumplimiento a lo ordenado por el laudo que lo condene, dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la hipótesis planteada se actualiza, nuestra Carta Fundamental establece una sanción a ese respecto, determinando que en ese caso la relación de trabajo se dará por terminada y el patrono quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, independientemente de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Si es el trabajador el que se niega a aceptar el arbitraje de la Junta ó se niega a aceptar el laudo pronunciado por esa autoridad, únicamente se da por terminado el contrato de trabajo.

Debe quedar bien claro que lo que dispone el citado precepto constitucional, siempre que no se trate de conflictos individuales en los que se reclamen las prestaciones que indica la fracción XXII del mismo dispositivo, es decir, la pretensión de que el patrón cumpla con el contrato, reinstalando al trabajador en su empleo, ó la reclamación de una indemnización prevista por esta otra disposición.

Reglamentan a la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, apartado "A", los numerales 947

y 948 de la ley que reglamenta el dispositivo constitucional aludido.

EL artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

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

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la Constitución."

Por otra parte, el artículo 948 de la misma ley, prescribe lo siguiente:

" Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley."

Es frecuente que por ignorancia y una deficiente lectura de las disposiciones que se citan, exista confusión de las mismas con lo que dispone el artículo 49 y el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo; ello, no obstante que estas mismas disposiciones prescriben con toda claridad que lo que disponen no resulta aplicable cuando se trata de las acciones previstas por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que sirve de fundamento a la presente investigación.

" Los artículos 49 y 50 no tienen punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis metódico de la parte relativa para llegar a tal conclusión." (78)

El artículo 49 del ordenamiento legal laboral que se invoca, señala los supuestos en los que el patrón puede quedar liberado de la obligación de reinstalar

(78) TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Trillas. México, 1989. p. 189.

a un trabajador que ha vencido en juicio.

" Luego, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demandada invoca una causal de excepción que en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permitirá sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación." (79)

En el caso que se plantea, para que el patrón resultara liberado de la obligación de reinstalar a un trabajador, fundamentando su proceder en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, previamente sometió sus diferencias al arbitraje de la Junta, con lo que resulta evidente que no ha habido insometimiento al arbitraje, lo que en todo caso sucede es que el patrón invoca una causa, prevista por la Ley, que lo exime de la obligación de reinstalar al trabajador, con lo que es posible que exista insometimiento a laudo pero esa circunstancia se actualiza sólo por excepción, con independencia de que el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo señala la indemnización a la que debe ser condenado el patrón que se ubica en los supuestos que señala el artículo 49 de la misma ley. Es

(79) Idem.

evidente que los numerales 947 y 948 que hemos referido, tratan situaciones en las que desde un principio, la parte patronal no se somete al arbitraje o no acepta el laudo, sin que tal circunstancia se de por excepción.

4.5.- CRITICA A LA FRACCION III DEL ARTICULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo establece cinco supuestos que puede hacer valer el patrón, en el juicio laboral, cuando el trabajador ejercite la acción de reinstalación.

Si el patrón comprueba en el juicio respectivo que la relación de trabajo se ubica en cualquiera de los supuestos que establece el artículo mencionado, quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

El artículo 49 de la Ley laboral que se invoca, dispone lo siguiente:

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

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 la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

La fracción III del precepto legal en estudio, prácticamente hace nugatorio lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece el derecho a la reinstalación que tiene el trabajador de confianza, haciéndolo valer ante la autoridad laboral cuando ha sido despedido en forma injustificada.

Lo anterior quiere decir que no importa que el trabajador de confianza venza en juicio al patrón y que este no acredite las causas del despido; señalamos que no importa porque es la propia ley la que excluye la responsabilidad patronal de reinstalar en su puesto de trabajo.

Podemos concluir que la reinstalación en el caso de los trabajadores de confianza es jurídicamente imposible si el patrón no lo consiente y, el perjuicio mayor que puede recaer a su proceder, es la condena al pago de una indemnización prevista por el artículo 50 de la ley laboral.

A nuestro juicio la reinstalación se convierte en un derecho que depende de la voluntad patronal, violentándose, de esta forma, el principio de la estabilidad en el empleo y el derecho a la reinstalación, pues no se asegura la permanencia de la relación de trabajo hasta en tanto no exista una causa prevista por la ley que derive en la justa disolución de la misma.

Para esclarecer la crítica y la propuesta en relación con el tema de nuestra investigación, consideramos necesario referirnos, someramente, a los diversos supuestos que establece el artículo 49 tantas veces citado.

Con relación a la fracción primera, expresamos nuestro desacuerdo en que por el hecho de tener menos de 365 días laborando, un trabajador, para un empresario, éste se encuentre facultado a no reinstalarlo. No estamos de acuerdo, porque consideramos que no es el tiempo el que le da la característica de trabajador a una

persona, es decir, no es el tiempo el que determina quien es trabajador; considerando que este concepto se refiere a la persona física que presta a otra persona, moral o física, un servicio personal subordinado.

La fracción II, beneficiaría al trabajador, si la autoridad laboral aplicara debidamente esa disposición.

Esta fracción es la única que considera necesario que el patrón compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que no es posible el normal desarrollo de la relación laboral, en función del contacto permanente y directo entre ambas partes de la relación. Es el único supuesto que manifiesta la importancia de comprobar ante la autoridad laboral las circunstancias que hagan necesario eximir al patrón de su obligación de reinstalar al trabajador.

Consideramos de suma importancia lo anterior, porque ese criterio debería ser igual para todas las fracciones que contempla este precepto de la ley de la materia.

Creemos que es fundamental darle mayor importancia, considerando que es posible que un trabajador se quede sin empleo, a lo dispuesto por el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta a la Junta para

ordenar, con citación de las partes, el examen de lugares, objetos y documentos; su reconocimiento por peritos y actuarios y, de manera general, realizar la práctica de todas las diligencias que juzgue pertinentes para el esclarecimiento de la verdad histórica, pudiendo requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Creemos que debe hacerse efectivo lo prescrito por el numeral 886 de la ley de la materia, que en su párrafo segundo otorga facultades a los miembros de la Junta para solicitar que se lleven a cabo las diligencias no desahogadas por causas no imputables a las partes, o cualquier otra diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

En los últimos dos párrafos, se plasma la propuesta que se hace en relación con el tema de nuestra investigación, es decir, nosotros proponemos que la autoridad laboral participe en forma dinámica en la comprobación de las circunstancias que habrán de liberar al patrono de la obligación de reinstalar al trabajador que ha obtenido una resolución favorable en ese sentido, pues se corre el riesgo que, de no hacerlo así, se haga nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos.

La fracción IV, del artículo 49 que se analiza, constituye el único supuesto que podemos apoyar debido a que se trata de una clase de trabajadores que prestan sus servicios de aseo, asistencia y demás propios del hogar de una persona o familia, por lo que no es posible obligar al patrón a tener a su servicio a una persona con una cercanía tan íntima.

Respecto de la fracción V del mismo precepto, consideramos que deben acreditarse a plenitud las características que los califiquen de eventuales a esta clase de trabajadores; sin dejar de mencionar que esta relación de trabajo puede seguir prestandose hasta en tanto subsista la materia que dió origen a la relación de trabajo.

En suma, podemos concluir que es necesario proteger y preservar el principio de la estabilidad en el empleo que rige nuestro derecho del trabajo el cual le da origen al derecho a la reinstalación que todo trabajador puede demandar ante la autoridad laboral cuando ha sido objeto de un despido sin justificación y, para tal efecto, debemos evitar el establecimiento de mecanismos legales que hacen nulas ambas instituciones. Debemos considerar que nuestro moderno derecho del trabajo, constituye una herencia normativa otorgada a nuestra sociedad por el Constituyente de Querétaro.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La rescisión de la relación de trabajo se traduce en un acto unilateral y potestativo, mediante el cual uno de los sujetos de la relación la disuelve por el incumplimiento en las obligaciones que le corresponden a la otra parte sujeta al vínculo laboral.

SEGUNDA.- El despido es un acto unilateral, potestativo, mediante el cual el patrón rescinde la relación de trabajo invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador.

TERCERA.- El derecho a la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, como nuestro vigente derecho del trabajo, resulta ser una creación del Constituyente de Querétaro, estableciendo un conjunto de normas de carácter tutelar y protector de la clase trabajadora, constituyendo así un patrimonio normativo heredado a nuestra sociedad por el México revolucionario.

CUARTA.- Cuando un trabajador es despedido sin justificación, el artículo 123 constitucional, en la fracción XXII del apartado "A", así como el numeral 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo,

le otorgan la facultad de ejercitar, a su elección, la acción de cumplimiento del contrato de trabajo, conocida como acción de reinstalación o puede reclamar, también ante la autoridad laboral, que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Asimismo, si el patrón no comprueba, en el juicio correspondiente, la causa que ocasionó el despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

QUINTA.- El principio de la estabilidad en el empleo, rector de nuestro derecho del trabajo, persigue garantizar la permanencia de todo trabajador en su empleo, en tanto no exista una causa prevista por la ley, acreditada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que haga necesaria la disolución del vínculo laboral.

SEXTA.- En el caso de los trabajadores de confianza, la ley laboral establece que el patrón puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión prescrita en el artículo 47 del mismo ordenamiento.

SEPTIMA.- Los artículos 48 y 185,

párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, permiten al trabajador de confianza reclamar, ante la autoridad laboral, su reinstalación en el trabajo que desempeñaba, cuando es objeto de un despido sin justificación.

OCTAVA.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 49, permite al patrón abstenerse de reinstalar al trabajador de confianza que ha obtenido un laudo en ese sentido; resultando, en consecuencia, que la permanencia del trabajador de confianza en su empleo depende completamente de la voluntad patronal en agravio del derecho a la reinstalación de esta clase de trabajadores.

NOVENA.- El derecho a la reinstalación se origina en el principio rector del derecho del trabajo, denominado principio de la estabilidad en el empleo. Ambas instituciones buscan garantizar la permanencia del trabajador en el empleo de no existir una causa que justifique la disolución de la relación laboral.

DECIMA.- Con el objeto de que no resulte nulo el derecho a la reinstalación de los trabajadores de confianza, proponemos que el legislador establezca en la fracción tercera del artículo 49 de la vigente Ley Federal del Trabajo el mismo criterio que establece en la fracción

segunda del mismo dispositivo legal, es decir, proponemos que el legislador ordene, mediante una adición a la ley, en la fracción tercera del numeral que se comenta, que en el caso de los trabajadores de confianza el patrón podrá quedar eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, siempre y cuando compruebe que por razón del trabajo que estos desempeñan o por las características de sus labores ó por el contacto directo y permanente entre ambas partes de esta clase de relación laboral ya no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; para ello la Junta deberá estimar las circunstancias específicas del caso concreto.

BIBLIOGRAFIA

- BARAJAS, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1983.
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles. Ed. Harla. Tercera edición. México, 1984.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. III. Bibliográfica-Omeba. Buenos Aires, 1964.
- CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor. y Distribuidor. México, 1977.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta edición. Editorial Trillas. México, 1985.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. I.I. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1989.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. I.II. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. I.I. Ed. Porrúa. Octava edición. México, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I.I. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1984.
- DEVEALI, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora. Buenos Aires, 1956.
- FERRO, Horacio. El Derecho a la Estabilidad. Ed. El Ateneo. Buenos Aires, 1954.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición. Ed. Porrúa. México, 1979.
- MORALES S., Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Ed. Trillas. México, 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Editorial Porrúa. México, 1983.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Segunda edición. UNAM. México, 1983.

TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Ed. Trillas. México, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1981.

LEGISLACION CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Nonagésima Tercera edición. México, 1991.

Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Ramírez Fonseca Francisco. Editorial PAC. México, 1983.

Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Teja Zabre Alfonso. Ediciones Botas. México, 1931.

Ley Federal del Trabajo. Con comentarios a cargo de Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Editorial Porrúa, México, 1989.

OTRAS FUENTES.

Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Imprenta de la Cámara de Diputados. México, 1922.

Diario de los Debates de la Cámara de Diputados. XLV Legislatura. T.I. Martes 26 de diciembre de 1961.

Diario Oficial de la Federación del viernes 28 de agosto de 1931. T. LXVII. Sección Segunda. Número 51.

Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 17. Miércoles 21 de noviembre de 1962.

Diario Oficial de la Federación. T. CCLV. Número 50. Sección segunda.

Lunes 31 de diciembre de 1962.

Diario Oficial de la Federación. Sección segunda. T. CCXCIX. Número 26. Primero de abril de 1970.

Diario Oficial de la Federación. Sección segunda. Viernes 21 de enero de 1980. T. CCCLVIII.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T.X. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1977.

GARCIA, Ramón. et al. Diccionario Práctico Español Moderno. Ediciones Larousse. México, 1989.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1989.

MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Costa-Amic Editores. Trigésima Séptima edición. México, 1980.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. T.I. Vigésima edición. Talleres Gráficos de la Editorial Espasa-Calpe. Madrid, 1984.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Editorial Biblioteca Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1955.