

78
25j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

FALLA DE ORIGEN

**“LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS CAUSAS
QUE MOTIVAN LA PERDIDA DE LA CONFIANZA, PARA
RESCINDIR A 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 ;
ROCIO ADRIANA CERON MENDEZ**

ENEP



ARAGON

ASESOR: LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

MEXICO 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CON RESPETO Y AGRADECIMIENTO INFINITO:

PARA EL LICENCIADO JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO,
POR HABER SIDO MI MAESTRO DENTRO DE LAS AULAS -
DE LA ENEP ARAGON, POR LA VALIOSA Y ACERTADA -
ASESORIA QUE ME BRINDO PARA ELABORAR ESTA TESIS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

AGRADEZCO PROFUNDAMENTE A LA UNIVERSIDAD, LA OPORTUNIDAD QUE ME BRINDO, AL INGRESAR A ESTA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS.

A LA ENEP ARAGON:

CON CARIÑO PROFUNDO, POR HABERME ALBERGADO EN SUS INSTALACIONES DURANTE CUATRO - AÑOS, EN LOS CUALES CONVIVI CON PROFESORES Y COMPAÑEROS, COMPARTIENDO CON LOS - MISMOS GRATOS MOMENTOS.

A MIS PADRES:

ROBERTO CERON JUAREZ Y GUADALUPE MENDEZ ALCALA,
PARA ELLOS CON INMENSA GRATITUD, POR HABERME -
DADO EL SER, POR HABERME LEGADO EL MAS PRECIADO
TESORO, EL ESTUDIO, POR MOTIVARME CADA DIA DE -
MI EXISTIR PARA SEGUIR ADELANTE, ENFRENTANDO -
LAS ADVERSIDADES QUE SE INTERPONGAN EN EL CAMI-
NO, PUES SIN SUS SABIOS CONSEJOS Y LA CONFIANZA
QUE ME DEPOSITARON, NO HABRIA SIDO POSIBLE LLE-
GAR A LA CIMA.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:

ARACELI LILIANA, ROBERTO ENRIQUE, REY ARTURO, -
GUADALUPE JHOVANA, CHRISTIAN IVAN Y ROBERTO -
ALEJANDRO, CON TERNURA INMENSA, POR LOS MOMEN-
TOS DE DICHA QUE HEMOS COMPARTIDO, Y POR SER -
QUIENES ME INSPIRAN PARA SEGUIR POR EL SENDERO
DE LA RECTITUD Y HONESTIDAD.

A MIS AMIGOS DE ASISTENCIA JURIDICA PROFESIONAL:

CON SINCERO AFECTO, POR HABERME HECHO PARTICIPE DE -
SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS. ENCAUZARME EN EL -
EJERCICIO DE LA CIENCIA DEL DERECHO, ASPECTOS QUE -
CONSTITUYEN UN PILAR EN MI FORMACION PROFESIONAL.

A MIS PROFESORES:

LES AGRADEZCO PROFUNDAMENTE LA ENSEÑAN-
ZA Y CONOCIMIENTO QUE CADA UNO DE ELLOS
ME TRANSMITIO DURANTE MI ESTANCIA EN LA
ENEP ARAGON.

I N D I C E .

PAGS .

INTRODUCCION.

CAPITULO I "NOCIONES GENERALES"

1. - TRABAJADOR.

A. - ANTECEDENTES	1
1. - ROMA	2
2. - EDAD MEDIA	4
3. - MEXICO INDEPENDIENTE	7
4. - MEXICO REVOLUCIONARIO	15
B. - CONCEPTO LEGAL, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE TRABAJADOR	26
C. - TRABAJOS ESPECIALES.	
1. - SURGIMIENTO	29
2. - CONCEPTO	31
3. - RATIO LEGIS DE LOS TRABAJOS -	

	ESPECIALES	32
D. -	TRABAJADORES DE CONFIANZA	35
1. -	CONCEPTO LEGAL	36
2. -	JURISPRUDENCIAL	38
3. -	NATURALEZA DE LAS LABORES DE CONFIANZA	39
CAPITULO II	"ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION.	
1. _	RESCISION.	
A. _	CONCEPTO	42
B. -	CAUSAS DE RESCISION	43
1. -	SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON	44
2. -	SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR	58
C. -	AVISO DE RESCISION QUE EL PATRON - DEBE HACER AL TRABAJADOR	65
1. -	ELEMENTOS QUE DEBE CONTEMPLAR EL - AVISO	65
2. -	FORMA Y TIEMPO EN QUE DEBE DARSE EL AVISO	67
D. -	ACCIONES QUE PUEDE EJERCITAR EL - TRABAJADOR AL SER RESCINDIDO	69
1. -	REINSTALACION	70

2.- INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL	72
3.- SALARIOS VENCIDOS	73
4.- PRESTACIONES	75
a.- AGUINALDO	76
b.- VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL	76
c.- UTILIDADES	78
d.- PRIMA DE ANTIGUEDAD	81
e.- HORAS EXTRAS Y PRIMA DOMINICAL	83

CAPITULO III "RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA".

I. _ LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LA RESCISION.

A.- CAUSAS QUE MOTIVAN LA RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	87
1.- POR LAS CAUSAS DE RESCISION CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO	88
2.- RESCISION POR PERDIDA DE LA CONFIANZA	89
a.- PERDIDA DE LA CONFIANZA. CONCEPTO.	89
B. _ AVISO DE RESCISION POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, QUE DEBE DAR EL PATRON A- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	90

C._	ACCIONES QUE PUEDE EJERCITAR EL	-	
	TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SER RESCINDIDO		
	POR PERDIDA DE LA CONFIANZA	92
1.-	REINSTALACION	93
a.-	EXCEPCION A LA OBLIGACION DE	- -	
	REINSTALAR	93
2.-	INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL	96
3.-	SALARIOS CAIDOS	96
4.-	PRESTACIONES	97
CAPITULO IV "NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS CAUSAS			
QUE DAN MOTIVO A LA RESCISION DE LOS			
TRABAJADORES DE CONFIANZA POR PERDIDA			
DE LA CONFIANZA.			
A.-	CRITERIO QUE SE APLICA PARA DETERMINAR		
	LA PERDIDA DE LA CONFIANZA	103
B._	PERDIDA DE LA CONFIANZA, SEGUN JURIS -		
	PRUDENCIA DE LA H. SUPREMA CORTE DE	-	
	JUSTICIA DE LA NACION	107
C._	INCONVENIENTES QUE PRESENTA DEJAR AL -		
	LIBRE CRITERIO DEL PATRON, ASI COMO A -		
	LA DISCRECIONALIDAD DE LAS JUNTAS - -		
	LABORALES LA PERDIDA DE LA CONFIANZA ..		111

D. _	REGLAMENTACION QUE SE DEBE DAR RESPECTO DE LAS CAUSAS QUE MOTIVAN LA RESCISION- DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA POR PERDIDA DE LA CONFIANZA	116
E. _	CAUSAS QUE DEBIERAN MOTIVAR LA PERDIDA DE LA CONFIANZA PARA RESCINDIR A LOS - TRABAJADORES DE CONFIANZA	118
	CONCLUSIONES	123
	BIBLIOGRAFIA	127

INTRODUCCION.

La Ley del Trabajo de 1931 reglamentó dentro de un apartado los oficios especiles, contemplando dentro de dicho rubro, las condiciones de trabajo necesarias para el debido cumplimiento de las labores consideradas como particulares en el citado ordenamiento obrero. La Ley de 1970 retoma esta clasificación de los quehaceres y los estatuye en un capítulo, mismo en el que se precisaron las prerrogativas laborales que debían regir la relación de trabajo de los funcionarios que desempeñaran una actividad especial. Apesar de ello el legislador atentó notablemente contra el principio de permanencia en el empleo del jornalero de fe, ya que refirió respecto de los ocupacionistas de fe, causas de rescisión generales, y además refirió como motivo de despido de los asalariados en comento, la pérdida de su calidad, pero no precisó los supuestos por los que habría lugar al decremento de las aptitudes del citado funcionario, y dejó a merced del ocupador la facultad de argumentar la razón que diera origen a la disminución de la confianza en los jornaleros que poseen esa calidad.

Tenemos así, que los aspectos que nos motivaron a elaborar el presente trabajo fueron: la inestabilidad en el empleo que los ocupacionistas de confianza enfrentan, la omisión que la Ley del Trabajo presenta respecto de las causales de rescisión de los obreros de fe por pérdida de su calidad y la facultad que el legislador concedió al patrono, de invocar el móvil de despido de los funcionarios de credibilidad por extravío de su calidad; con este estudio pretendemos, además de dar una crítica a la problemática que se suscita en torno a la rescisión de los asalariados de credibilidad por ausencia de su carácter, proponer aquellos motivos que debieran originar el despido de los trabajadores en comento, por detrimento de las aptitudes que el empresario tomó en consideración para designarles una de las tareas calificadas como de confianza; ya que de reglamentarse las situaciones que originaran la pérdida de la confianza en los jornaleros que tienen dicha calidad, se limitaría al empleador a un marco legal establecido y predeterminado, al momento de hacer valer la rescisión de los trabajadores de confiabilidad.

En el estudio del presente tema será menester analizar los aspectos generales tanto del trabajador, como de la rescisión, de los funcionarios de confianza, y de la rescisión a la que se encuentra sujeta su relación de trabajo; abordando de manera detallada cada uno de los temas precisados, en cuatro Capítulos, para luego llegar a nuestra conclusión y propuesta.

En el primer Capítulo habremos de analizar la condición que el empleado tuvo en cada periodo histórico, remontanndonos para a la era Romana, la Edad Media, el México Independiente y hasta el México Revolucionario; pasaremos a hablar después de los conceptos de trabajador, trabajos especiales y trabajadores de confianza, a fin de dar una visión y adentramiento de lo que será el tema en los siguientes apartados.

Para la segunda parte de nuestro trabajo tomaremos como punto de referencia la institución de la rescisión laboral, tratando las causas rescisorias imputables al patrón, las atribuibles al asalariado, las formalidades con que debe darse el aviso de despido, las prestaciones que el obrero rescindopodrá reclamar al momento de suscitarse la disolución del vínculo jurídico laboral que sostenía con el empresario, así como las acciones que la Ley Federal del Trabajo concede al jornalero que es despedido injustificadamente; los aspectos enunciados fungirán como introducción del siguiente apartado.

Las causales que ameritan el despido de los empleados de confiabilidad, serán materia del tercer capítulo, en el que habremos de referirnos a las causas generales de despido, los motivos especiales de rescisión de los funcionarios de fe, para concluir con las prórrogas que los funcionarios de confianza podrán demandar al ser despedidos, ya sea por los supuestos gene-

rales, o por la argumentación de pérdida de la confiabilidad, así como las acciones el funcionario en comento puede ejercitar al ser despedido; esta parte de nuestro trabajo dará sitio al surgimiento de las cuestiones a comentar en la última parte.

Finalmente en nuestro cuarto Capítulo trataremos los inconvenientes que suscita la falta de estipulación de los supuestos que debieran originar el despido de los trabajadores de confianza, por demérito de su calidad; propondremos los supuestos que debieran dar pauta a la pérdida de la credibilidad, los cuales debieran ser tomados en cuenta por el legislador para introducir en la Ley Federal del Trabajo, un precepto en el que se señalaran los fundamentos de rescisión de la relación laboral de los asalariados de fe, por extravío del carácter que detenta.

CAPITULO I.

NOCIONES GENERALES.

I. _ TRABAJADOR.

A. _ ANTECEDENTES.

1. - ROMA.
2. - EDAD MEDIA.
3. - MEXICO INDEPENDIENTE.
4. - MEXICO REVOLUCIONARIO.

B. _ CONCEPTO LEGAL, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL.

C. _ TRABAJOS ESPECIALES.

1. - SURGIMIENTO.
2. - CONCEPTO.
3. - RATIO LEGIS.

D. _ TRABAJADORES DE CONFIANZA.

1. - CONCEPTO LEGAL.
2. - JURISPRUDENCIAL.
3. - NATURALEZA DE LAS LABORES DE CONFIANZA.

CAPITULO I.

NOCIONES GENERALES.

I.- TRABAJADOR.

A.- ANTECEDENTES.

Através de las diversas etapas históricas, el trabajador ha sido objeto de innumerables maltratos provenientes de la clase que detenta los medios de producción. El empleado fue considerado de diversa manera en cada tiempo y espacio, pero en ningún periodo se reglamentó la labor del obrero atendiendo a su calidad humana.

En nuestra sociedad el asalariado alcanzó la dignificación como persona, a raíz de la estipulación que se dió respecto de los derechos y obligaciones que aquél tendría al fungir como uno de los sujetos participantes en una relación obrero-patronal; dichas disposiciones quedaron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y en la Ley Reglamentaria de 1931.

A manera de dar seguimiento a la condición-

que ha tenido el jornalero a lo largo de la historia, nos avocaremos a continuación a su estudio, desde la era romana y hasta los tiempos del México Revolucionario, para después tratar la situación actual del ocupacionista.

1 . - ROMA .

En los inicios de Roma el trabajo físico era visto depectivamente por las clases privilegiadas de aquella - - época, quienes se dedicaban al estudio de la poesía, las ciencias políticas y la guerra, entre otras; argumentaban el desprecio hacia los sujetos que desempeñaban las tareas pesadas, en razón de que dichos quehaceres no eran propios de los seres humanos, y por ende sólo los esclavos debían llevar acabo las actividades forzadas, quienes por ser considerados como cosas u objetos no tenían derecho alguno. Sin embargo gracias al esfuerzo de la clase oprimida y al reparto desequitativo de las labores entre los miembros de la sociedad romana, el Imperio Romano alcanzó su grandeza.

Se suscita posteriormente, en el Imperio, un crecimiento en la población, pero contrario a ello disminuye el número de hombres esclavizados, orillando dicho acontecer que los

hombres libres comenzaran a prestar sus servicios a otras personas a cambio de una retribución, reglamentándose entonces el trabajo en el ordenamiento legal que regía a los ciudadanos romanos, el IUS CIVILE, dentro de la figura del ARRENDAMIENTO, en dos modalidades a saber:

"LOCATIO CONDUCTIO OPERIS.- Por este contrato se establecía un vínculo entre dos personas, el CONDUCTOR o TRABAJADOR y el LOCATOR o PATRON; el CONDUCTOR tenía la obligación de realizar una obra determinada para el LOCATOR, quien a su vez tenía el deber correlativo de pagar al CONDUCTOR un precio determinado por la obra realizada".(1)

"LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM.- A través de esta institución el LOCATOR o TRABAJADOR se obligaba a prestar sus servicios personales, durante un tiempo determinado, a el CONDUCTOR o PATRON, quien por ello debía pagar una cantidad de dinero en forma periódica, por concepto de remuneración al LOCATOR. Asemajándose la presente figura al contrato de trabajo moderno"(2)

1.- Floris Margadant S., Guillermo. "EL DERECHO PRIVADO ROMANO".- 10ª ed., ED. Esfinge, México 1981, pág 416.

2.- IBID. pág 415.

2. - EDAD MEDIA.

Durante el medievo, gracias al expansionismo-comercial y territorial que se suscitaba entre los países europeos comenzaron a desarrollarse a la par invenciones técnicas que a la larga fueron desplazando la mano del hombre; originando ello grandes cifras de desempleo, crecimiento desmesurado de la población. El hombre se enfrentaba al movimiento tecnológico e ideológico, denominado REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

El aumento de habitantes experimentado por los países industrializados del Continente Europeo, beneficio a los propietarios de fábricas y medios de producción, pues dispusieron de suficiente mano de obra barata; y a cambio ofrecieron condiciones de trabajo deplorables, tales como: salarios raquítricos, jornadas de trabajo inhumanas, elevación en el índice de riesgos y accidentes en el empleo.

Con el paso del tiempo el movimiento artesanal logró que las prórrogas obreras fueran mejorando, y para conseguirlo se agruparon los jornaleros manuales en pequeños grupos dedicados a una actividad u oficio en común, denominándoseles a

dichas uniones artesanales GREMIOS, las cuales se propusieron - - proteger a sus integrantes, mediante la fijación de las condiciones de trabajo en que prestarían sus servicios.

Los gremios se dividieron en dos clases, el de los MAESTROS y el de los OFICIALES; en el primero de ellos se encontraba integrado por todas aquellas personas que detentaban los medios de producción, en tanto que el segundo estaba constituido por los artesanos que vendían su fuerza de trabajo a cambio de un salario".(3)

El movimiento gremial alcanza gran auge llegando a convertirse las agrupaciones de trabajadores manuales en "empresas monopolistas que se dedicaron a determinar la producción y venta de mercancías, evitando tanto los efectos de la competencia, como el acaparamiento de las materias primas; además de que buscó elevar la calidad de los productos manufacturados en el establecimiento artesanal, vigilando para ello sus técnicas de productividad".(4)

Sin embargo el crecimiento que experimentaron

3.- Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO I". 5a. ed., ED. Porrúa, México 1994, pág 4.

4.- IBID. pág 6.

los gremios se vió afectado por el progreso alcanzado por las fábricas al emplear máquinas en su producción; originando este suceso que el trabajo realizado en los gremios quedará relegado, viéndose los miembros de aquél, en la imperiosa necesidad de prestar sus servicios en las empresas, "durante largas horas, bajo condiciones insalubres, percibiendo un salario mísero; y cuando los trabajadores intentaban formar sociedades para salvar sus derechos, encontraban oposición de la clase patronal apoyada por los gobiernos".(5)

"Fue el Edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776 y la Ley Chapellier de 1791, los instrumentos legales que la clase burguesa utilizó para frenar el nacimiento de la fuerza organizadora del proletariado".(6)

Concluimos que el artesano fue considerado en el periodo medieval, como un instrumento capaz de acrecentar la riqueza y progreso de los países industrializados; siendo reprimido cualquier intento de defensa de la clase obrera.

5.- Nueva Enciclopedia Temática. Tomo 7, 32a. ed., ED. Cumbre, México 1985, pág 495.

6.- Dávalos, José. Op. Cit., pág 7.

3. - MÉXICO INDEPENDIENTE.

En el lapso que comprende la Colonia, se estatuyeron ordenamientos jurídicos que contemplaron disposiciones relativas al trabajo, sobresaliendo de entre dichos estatutos las Leyes de Indias, y el cual pretendió proteger a los aborígenes americanos; disponía en sus preceptos "el aseguramiento de la percepción efectiva del salario de los indios, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya. Sin embargo más que una legislación proteccionista, resultó ser una ley que sólo contemplaba medidas de misericordia, actos piadosos, determinados por el remordor de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y era cruelmente explotada".(7)

En virtud de ser las Leyes de Indias un conjunto de normas jurídicas creadas por los españoles, dejaba entrever la desigualdad entre indios y conquistadores, en todos los aspectos; pues los españoles peninsulares siempre fungían como autoridad, pues ocupaba los alto puestos, y que eran mejores,-

7.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". 5ª ed., ED. Porrúa, México 1978, pág 39.

por ende eran la clase dominante.

También en la Nueva España comienzan a formarse uniones artesanales, imperando en ese entonces dos gremios: el de la "pequeña burguesía industrial y el de los oficiales y aprendices, el primero de ellos lo integraban maestros y manufactureros, peninsulares y criollos en su mayoría, en tanto que el segundo lo secundaban indios, mestizos y negros. La agrupación de los españoles se encargó de monopolizar la producción de la otra "asociación gremial". (8)

Los conglomerados artesanales experimentaron un crecimiento indiscutible, gracias a la especialización y destreza que los miembros del clan fueron adquiriendo, las mercancías que se elaboraban en el taller orfebre día a día eran de mejor calidad; se implementan nuevas técnicas de trabajo. Pero como era de esperarse, la pequeña burguesía no vió con buenos ojos el auge alcanzado por las uniones obreras, y comenzaron a obstaculizar su desarrollo, para ello se restringe la admisión de nuevos miembros en el grupo de oficiales y aprendices.

La estabilidad de los gremios se vió afectada

8.- Dávalos, José. Ob. Cit., pág 52.

por la reglamentación de dichos organismos en las Ordenanzas, - -
"pues estatuyo su producción en beneficio de los comerciantes es-
pañoles. La desaparición de los gremios se dá hacia el año de - -
1813. Las citadas Ordenanzas autorizaron a los hombres de las - -
ciudades del reino establecer de manera libre las fábricas y de -
sarrollo de los oficios que estimaran necesarios, sin exigir exi-
gir autorización o licencia de pertenecer a un gremio".(9)

Eran tan deplorables las condiciones de em- -
pleo y vida de aquella etapa que ALEJANDRO HUMBOLT refiere la si-
tuación en los siguientes términos: "sorprende al viajero que vi-
sitaba aquellos talleres, no sólo la extrema imperfección de sus
operaciones técnicas en la preparación de tintes, sino más aún ls
insalubridad del obrador y del maltrato que se dá a los trabaja -
dores; hombres libres, indios y hombres de color están confundi -
dos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para-
hacerlos trabajar un jornal. Unos y otros están cubiertos de an -
drajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parece más bien -
una cárcel, las puertas son dobles, están constantemente cerra -
das, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que
están casados, solamente los domingos pueden salir, para ver a su
familia. Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas-

9.- Dávalos, José. Op. Cit., pág 54.

contra el orden establecido en la manufactura".(10)

Para el año de 1810 un grupo de insurgentes - encabezan el movimiento de Independencia, de la Corona Española, - manifestaron la inconformidad de los indígenas, mulatos, negros y criollos, quienes no estaban dispuestos a sufrir los atropellos - de los peninsulares; los dirigentes de la causa incitaron a las - clases oprimidas de la Colonia, a la lucha por la libertad. por

Uno de los sucesos relevantes de la era Inde- pendiente fue la promulgación de el "BANDO DE HIDALGO, ordena - - miento que en su artículo 1º concedió a los dueños de esclavos, - el término de diez días para que dejaran en libertad a sus sir -- vientes, so pena de muerte al que omitiere cumplir dicha dispo -- sición".(11)

"LOS ELEMENTOS CONSTITUCIONALES de Ignacio - Rayón, proscribían la esclavitud en su artículo 24, en el su nu - meral 30 se ordenaba suprimir la aplicación de exámenes a los ar -

10.- Vázquez, Genaro. "DOCTRINAS Y REALIDADES DE LA LEGISLACION - PARA LOS INDIOS". ED. Fondo de Cultura Económica, México - - 1940, pág 10.

11.- Moreno, Daniel. "DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO". 6a. ed., - ED. Pax-Mex, México 1981, pág 71.

tesanos, lo que constituía una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España".(12)

Fue Don Miguel Hidalgo y Costilla quien inicia el movimiento insurgente, pero Don José María Morelos y Pavón lo transforma y encauza, hacia la verdadera liberación de México, sentó bases fundamentales para la estructuración del naciente Estado Mexicano, y en las que conceptualizo la justicia social en los siguientes términos: "como la Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto".(13)

En la Constitución de Apatzingán, de 1814, se estipulo en su artículo 38: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".(14) Este cuerpo legal nunca tuvo vigencia, y por lo tanto se siguieron aplicando las disposiciones

12.- Arnaiz Amigo, Aurora. "INSTITUCIONES CONSTITUCIONALES MEXICANAS". UNAM, Textos Universitarios., México 1975, pág 15.

13.- Dávalos, José. Ob. Cit. pág 56.

14.- IDEM.

de la Colonia.

El Plan de Iguala, promulgado por Agustín de Iturbide, el 24 de febrero de 1821, dispuso la libertad de empleo en su artículo 12, de la siguiente manera: todos los habitantes de el Imperio Mexicano, sin otra distinción que el mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por el desarrollo de cualquier actividad".(15)

En la época post-independiente se retomaron las legislaciones que tuvieron aplicación en la Nueva España a la llegada de los españoles peninsulares. No se reconocía aún el Derecho Laboral, "los trabajadores continuaron en las mismas condiciones de vida y de trabajo, resintieron además los resultados de la crisis política, social y económica que había ocasionado la guerra de Independencia".(16)

Apesar de la promulgación de la primera Constitución Mexicana, en el año de 1824, omitió contemplar normas de carácter laboral; imperando en ese año "una jornada de trabajo que se había visto aumentada, de 16 a 18 horas, la disminución de

15.- Arnaiz Amigo, Aurora. Op. Cit. pág 30.

16.- Dávalos, José. Opus. Cit. pág 58.

el salario, de 4 reales a sólo 3.50, las mujeres y niños ganaban un real diario en la industria textil, en las minas se trabajaban jornadas de veinticuatro horas, los salarios míseros se veían reducidos por los elevados precios de los artículos de primera necesidad que el trabajador debía comprar en la tienda de raya al doble o triple de su valor comercial".(17)

Con el derrocamiento de Santa Anna de la Presidencia, se convoca al Congreso Constituyente de 1857 a fin de redactar la Constitución Política de aquel año; la Carta Magna -- contemplo algunas disposiciones relativas al trabajo, de gran -- trascendencia: "consigno la libertad de profesión industrial, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; no obstante el avance alcanzado con el estatuto indicado, se dejó de nueva cuenta sin reconocimiento al Derecho Obrero".(18)

El trabajo se regulo dentro de un ordenamiento civil, en el Código Civil de 1870, el cual pretendió dignificar al empleo, en la exposición de motivos preciso "parece un atentado a la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de

17.- Dávalos, José. Op. Cit. pág 56.

18.- Buen Lozano de, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo 1., 8a. ed., ED. Porrúa, México 1991, pág 294.

servicios personales, el hombre es un ser humano que siente y no una cosa objeto de arrendamiento".(19)

El Código Civil de 1870 reglamentó en un Título el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios, comprendiendo este último todas las actividades del hombre, aparentemente se había logrado una legislación protectora de la clase trabajadora, pero desgraciadamente dicho ordenamiento no cumplió con su cometido, "pues si bien reglamentó el contrato de trabajo de manera separada del arrendamiento, contempló en un mismo apartado el contrato de obra y el de empleo, situación que permitió la presencia de atropellos e injusticias laborales".(20)

Tenemos así que el México Independiente se -- caracterizó por que fue un periodo que busco salvaguardar a la -- clase trabajadora, y evitar los maltratos que sufría el obrero al prestar sus servicios. Los medios que pretendieron brindar -- protección a las prórrogas laborales, no dieron resultado alguno, -- toda vez que nunca se contempló en ningún ordenamiento legal de la época, los derechos mínimos que los asalariados merecían gozar por el sólo hecho de ser humano. Y apesar de haberse dado la re -

19.- Floris Margadant S., Guillermo. "EL DERECHO PRIVADO ROMANO". 10a. ed., ED. Esfinge, México 1981, pág 416.

20.- Buen Lozano de, Néstor. Op. Cit. pág 296.

glamentación del empleo en el Código Civil de 1870, con motivo de dignificar a la clase obrera, no lo estatuyó como una rama autónoma del Derecho.

4. - MÉXICO REVOLUCIONARIO.

La era revolucionaria tiene lugar durante el régimen Presidencial de Porfirio Díaz, "quien buscando el progreso y desarrollo de la riqueza nacional optó por fomentar la inversión de capitales extranjeros en las principales industrias de el país, creando para ello el lema de POCA POLÍTICA Y MUCHA ADMINISTRACIÓN". (21)

Con la política adoptada por el Supremo Jefe de Estado, los trabajadores nacionales quedaron a merced de los patrones extranjeros, quienes aprovechando el apoyo del gobierno y la inexistencia de legislación alguna que protegiera los dere -

21.- NUEVA ENCICLOPEDIA TEMÁTICA. Tomo 12, 32ª ed. ED. Cumbre, - - México 1985, pág 366.

chos laborales de los asalariados, explotaron al máximo a la clase obrera en beneficio del crecimiento y desarrollo de sus empresas. "El nivel de vida de los trabajadores era poco favorable, en virtud de las condiciones en que realizaban el empleo, no funcionaban sindicatos y la huelga era considerada como un verdadero delito".(22)

Cuando los obreros manifestaban su inconformidad por las injusticias que enfrentaban, el gobierno echaba mano de la violencia para apaciguar sus reclamos, tal y como sucedió en la HUELGA DEL CENTRO MINERO DE CANANEA, SONORA, en el año de 1906, en la que un grupo de empleados al exigir la mejoría en sus salarios, la supresión de los privilegios otorgados a los trabajadores extranjeros en las empresas, fueron atacados vilmente en territorio nacional por tropas norteamericanas, atentado que fue aprobado por el Presidente Díaz. Asimismo, en el movimiento huelguista de RIO BLANCO, de los jornaleros de la comarca de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, a fines de 1906 y principios de 1907, fue ocasionado por la expedición de un reglamento de fábrica, en el que se pisoteaban la dignidad y libertad de los trabajadores; el problema fue planteado al General Porfirio Díaz, afin de resolver el conflicto, pero lejos de apoyar a la clase obrera-

22.- Alvear Acevedo, Carlos. "HISTORIA DE MEXICO". 49a. ed., ED.-Jus, México 1991, pág 380.

mexicana, dictó en favor de los empresarios el laudo; los obreros no se doblegaron ante dicha resolución, y el 7 de enero salieron a la calle en manifestación de protesta. Hambrientos como estaban, se arrojaron sobre las tiendas de raya y las casas de empeño, la represión que sufrieron por ello fue terrible, se produjo entonces la matanza de empleados que apoyaban la huelga, cerca de Nogales, Orizaba, dirigida por el Subsecretario de Guerra del Gobierno de Díaz, el General Rosendo Martínez, militar que recibió por tal acto un reconocimiento de los empresarios industriales y autoridades de la comarca de Río Blanco".(23)

La miseria y abuso que soportaba la clase asalariada no pasaron desapercibidos por un grupo de intelectuales, que se hicieron llamar el Partido Liberal, ésta agrupación se dedicó de lleno a la lucha por una reforma social, mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de la clase popular. Para el año de 1906 publican el Programa del Partido Liberal, en el cual se contemplaban las prerrogativas laborales que más tarde funcionarían como antecedente de las prestaciones prescritas en el numeral 123 de nuestra Carta Magna de 1917; tales como:

a. - "Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las em -

23.- Moreno, Daniel. Opus. Cit. pág 229 y 230.

presas.

- b.- Igualdad de salarios entre nacionales y extranjeros
- c.- Prohibición de trabajo de los menores de catorce años.
- d.- Jornada máxima de ocho horas.
- e.- Descanso semanal obligatorio.
- f.- Fijación de salarios mínimos.
- g.- Prohibición de las tiendas de raya.
- h.- Indemnización por accidente de trabajo.
- i.- Higiene y seguridad en las fábricas".(24)

Los miembros de la Organización Liberal fueron perseguidos por el régimen porfirista, en virtud de que sus ideales motivaban a los asalariados a defender sus derechos laborales.

Corría en nuestro país el año de 1910 cuando aparece en el medio político una de las figuras relevantes, FRANCISCO I. MADERO, quien proclamó el Plan de San Luis para derrocar la dictadura porfirista; gracias a las elecciones Madero consigue el mando supremo el 6 de Noviembre de 1911, y durante su gobierno se crea el DEPARTAMENTO DEL TRABAJO, organismo competen-

24.- Silva Herzog, Jesús. "BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICANA". ED. Fondo de Cultura Económica, México 1965, pág 98.

te para resolver los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo". (25)

Desgraciadamente el 22 de febrero de 1913 - -
MADERO y PINO SUAREZ fueron asesinados a manos de VICTORIANO - -
HUERTA; tal acontecimiento origino que el país se volcara en un -
nuevo movimiento armado, que se dividió en tres grupos, Carran- -
cistas, Villistas y Zapatistas, cada grupo concebía ideales polí-
ticos y sociales distintos. Huerta ocupa la silla presidencial en
el año de 1913, su régimen es derrocado por Don Venustiano Ca - -
rranza mediante el Plan de Guadalupe; una vez que Huerta pierde -
el mando supremo, Carranza convoca, en el año de 1906, al Congre-
so Constituyente, con objeto de redactar una nueva Carta Magna; -
participaron en su elaboración los diputados José Natividad Ma -
cías, Félix F. Palavicini, Luis Manuel Rojas, Alfonso Cravioto, -
Manuel Andrade Priego y Juan N. Frias". (26)

El artículo 5° del Proyecto de Constitución -
fue muy debatido por los participantes, los comentarios que se -
dieron en torno a dicho precepto, los que motivaron la creación -
de un capítulo dedicado a regular las relaciones emanadas de un -

25.- Dávalos, José. Ob. Cit. pág 60.

26.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".
Tomo II., 2a. ed., ED. Porrúa, México 1981, pág 27.

contrato de trabajo, entre el asalariado y el empresario".(27)

"El diputado Jara en una de las intervenciones se manifiesta en favor del artículo 5° de la siguiente forma: los jurisconsultos, las eminencias en materia de legislación probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo, cómo se va a señalar ahí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día. Eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente señores, esa tendencia a la teoría, qué es lo que ha hecho, que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, que jamás se hizo. Se dejaron consignados sólo los principios generales y allí concluyó todo..."(28)

Vuelve después a la carga con la cuestión de la jornada máxima y sostiene que "no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar su vida, y sus energías, porque

27.- Moreno, Daniel. Op. Cit. pág 247.

28.- IBIDEM. pág 249.

hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación".(29)

"En la sesión de 23 de enero de 1917 se presentó un proyecto de dictamen, con el que prácticamente las líneas de el artículo 123 quedaron trazadas, en vista de que al mismo tiempo se planteó ante los congresistas el título VI del proyecto de Constitución, Del Trabajo y de la Previsión Social. El inicial proyecto queda de lado y ahora los radicales van a dar cima a sus trabajos, agregando un título que no figuraba en el proyecto original. Tras de breve consideración afirman que solucionar los problemas relacionados con el contrato de trabajo ha sido una de las aspiraciones legítimas de la Revolución, por lo que se debe dar satisfacción a las necesidades de la clase trabajadora. El propio 23 de enero se hizo la aprobación, ya que para entonces el dominio de la asamblea por los diputados obreristas era completo, con ello quedó terminado uno de los debates más largos y fructíferos que tuvo el Congreso de Querétaro y con ello quedó establecido por vez primera en la Constitución política de un país, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador".(30)

29.- Moreno, Daniel. Ob. Cit. pág 250.

30.- IBID. pág 252.

"Con la Constitución de 1917, el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado en un título en una fórmula legal, sino como una persona en la realidad de la vida social; en el futuro el derecho ya no sería tan sólo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana". (31)

Una vez consagradas las prerrogativas laborales en nuestro máximo ordenamiento legal, fueron elaborados proyectos de un cuerpo legal meramente ocupacional, y en el cual quedarán debidamente detallados los derechos sociales consignados en la Constitución; "se presentó así el primer proyecto de Código Federal del Trabajo en julio de 1929, perspectiva que fue rechazada en virtud de la oposición de diversas agrupaciones obreras, basada en los errores que el estudio presentaba en materia sindical y de huelga". (32)

"El segundo proyecto, que ya no llevaría el-

31.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". 5a. ed., ED. Porrúa, México 1978. pág 44 y 45.

32.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo II., 2a. ed., ED. Porrúa, México 1981, pág 358.

nombre de Código, sino el de Ley, fue formulado siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Licenciado Aarón Saenz. La comisión redactora estuvo integrada por los CC. Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una convención obrero patronal organizada por la propia Secretaría. La Ley se promulgó el 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio. En su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados, por el Congreso de la Unión en materia del trabajo. Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones, el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga".(33)

"En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos en carga la preparación de un anteproyecto de Ley del Trabajo, a una comisión nombrada por él para tal efecto, y el estudio realizado por sus miembros culminó con la redacción de un documento que no fue presentado como proyecto, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales reglamentarias de 1962. Para 1967 el Jefe

33.- IBIDEM. pág 359.

Supremo, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda Comisión, integrada por Salomón González Blanco, Mario de la Cueva y Alfonso López Aparicio; en los primeros días de 1968 el Presidente fue informado de la terminación del documento, el cual es remitido a los sectores interesados con la finalidad de que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios; en virtud de ello se estimó oportuno que los sectores obrero y patronal, nombraran comisiones para la discusión del proyecto con sus autores. Los representantes patronales pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931, en tanto que de los comentarios del sector obrero surgieron algunas algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga".(34)

"La clase patronal presentó un estudio en el que se consideraban aspectos aceptables e inaceptables, fungieron entre estos últimos la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial de seguros, trabajos a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casa habitación.- La Nueva Ley entró en vigor el primero de mayo de 1970, fecha - -

34.- Buen Lozano de, Néstor. Op. Cit. pág 378.

conmemorativa de los martires de Chicago".(35)

Terminados el estudio del jornalero através -
de las etapas históricas diciendo que: el asalariado fue concep -
tualizado de diversa manera en cada periodo ; en Roma representó -
a un esclavo, el cual no tenía derecho alguno, más tarde fungió -
como un ser susceptible de arrendar su fuerza de trabajo; para la
clase dominante de la Edad Media, significó una fuerza de trabajo
que originaría progreso y avance; durante el México Independiente
se pretendió dignificar al obrero como persona, sin embargo los -
ordenamientos proteccionistas no estipularon las prerrogativas -
laborales que el jornalero tenía por el sólo hecho de tener cali -
dad humana. ES a raíz del movimiento revolucionario de 1910, - -
cuando se logró dignificar al empleado, toda vez que en la Cons -
titución de 1917 se reglamentaron las condiciones mínimas, que -
todo funcionario gozaría al prestar sus servicios, y fue así que -
realmente apareció un medio de defensa eficaz, que amparara a la -
clase trabajadora de las injusticias patronales.

35.- IBID. pág 380.

**B. _ CONCEPTO LEGAL, DOCTRINAL Y
JURISPRUDENCIAL DE
TRABAJADOR.**

Uno de los sujetos que intervienen en la Relación de Trabajo es el asalariado, el cual fue conceptualizado por la Ley Laboral de 1931 en su artículo 3º en los siguientes términos:

ARTICULO 3º. _ "TRABAJADOR ES TODA PERSONA QUE PRESTE A OTRA UN SERVICIO MATERIAL, INTELECTUAL O DE AMBOS GÈNEROS, EN VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO".

Podemos apreciar del precepto transcrito, que en él no se refiere al obrero como persona física, sin embargo el ordenamiento laboral de 1931 reglamentaba de manera detallada los derechos estatuidos en favor de la clase trabajadora por la Constitución de 1917, y en virtud de que en ella se consagran prerrogativas laborales que tienen su razón de ser en la calidad humana de la persona que desarrolla una actividad remunerativa, y consi- que dicha legislación dignificar al empleado y el empleo, sustrae del Código Civil de 1870 la reglamentación del trabajo, que en- dicho cuerpo legal se había dado.

La vigente Ley Laboral define al trabajador - en su artículo 8º, precepto que reza de la siguiente manera:

ARTICULO 8º . - "TRABAJADOR ES LA-PERSONA FISICA QUE PRESTA A OTRA, FISICA O MORAL UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO".

El estatuto invocado ya refiere al asalariado como a una persona física, con objeto de no dejar en duda la calidad humana que aquel goza, susceptible de derechos y obligaciones emanados de un nexo laboral. Al catalogar en su artículo 3º - al TRABAJO "como a un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio, exige respeto para las dignidades y libertades de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico, decoroso para el trabajador y su familia", se puede apreciar el ánimo de dignificar al - jornalero y su tarea.

Los doctrinarios nos ofrecen las siguientes - acepciones del término obrero:

RUSSOMANO MOZART dice: "Respecto de la defi - nición que la Ley dá al trabajador podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado, la naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación -

personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda fungir como empleado". (35)

Para el maestro JOSÉ DÁVALOS, "el trabajador siempre será una persona física que prestará sus servicios a otra persona física o moral; el servicio prestado deberá ser realizado de manera personal y no por conducto de otra". (36)

JOSÉ ZUNO manifiesta: "el trabajador necesariamente tiene que ser el sujeto físico humano, hombre o mujer que presta sus servicios físicos, artísticos, intelectuales o científicos". (37)

La Corte ha referido al asalariado en el siguiente criterio:

"REQUISITOS PARA SER TRABAJADOR.- Es necesario que se pruebe que presta el trabajo a otra persona bajo su dirección y dependen -

35.- Russomano Mozart, Víctor. "EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR". Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, pág 139.

36.- Dávalos, José. Op. Cit. pág 85.

37.- Zuno, José. "LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO". Imprenta Universitaria, México 1958, pág 57.

nerales, siempre y cuando no fueran contrarias a lo dispuesto por las normas específicas de cada labor".

"Originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refirieron como trabajos especiales los siguientes: - TRABAJO DE DOMÉSTICOS, TRABAJO DEL CAMPO, TRABAJO FERROCARRILERO, TRABAJO DEL MAR y EL REALIZADO EN PEQUEÑAS INDUSTRIAS; aunque no se les designaba como tareas especiales, se señalaban las características de cada labor; enunció las actividades atendiendo a las funciones desempeñadas, este lineamiento fue retomado por la Ley de 1970, vigente hasta nuestros días, para estipular las particularidades de cada ocupación singular, así como para señalar las condiciones de trabajo en que debía prestarse cada una de ellas. Además en el estatuto legal precisado, y gracias al creciente campo de aplicación que experimentaba el derecho obrero, se fijaron nuevas ocupaciones dentro del apartado de los Trabajos Especiales". (38)

38.- Cantón Moller, Miguel. "LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA". Cárdenas Editor y Distribuidor, México- 1977, pág 19 y 20.

2. - CONCEPTO.

El maestro Mario de la Cueva refiere: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas peculiaridades que exigen normas adecuadas para su mejor-desenvolvimiento".(39)

"Se dá el nombre de funciones personales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de tareas que sin desprenderse de las normas generales aplicables a todo vínculo laboral, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular-naturaleza de su desempeño".(40)

39.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". 5ª. ed., ED. Porrúa, México 1978, pág 449.

40.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. "DICCIONARIO JURIDICO". Tomo IV, 5ª. ed., ED. Porrúa, México 1992, pág 3116.

"Trabajo especial es un tipo de contratación-ajustado a usos establecidos en la relación laboral de un sector-de servicios, cuyas características o destinos requieren de una -reglamentación que facilite su ajuste a exigencias específicas de carácter social. Lo anterior indica que su significación se sus -tenta en la adaptación de los mismos, a ciertas prácticas que la -costumbre o la necesidad han hecho imperativas. Tal es el trabajo del campo, a domicilio, transporte público, la sola denominación-esta implicando su especialidad".(41)

3. - RATIO LEGIS DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

La razón de ser de la reglamentación que re -ciben los trabajos especiales, la argumenta la Ley Federal del -Trabajo de 1970, de la siguiente forma: "Existen trabajos de tal -manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no -son suficientes para su estipulación, y tomándose en cuenta las -solicitudes de las empresas y trabajadores, se incluyen en un Ca-

41.- IDEM.

pítulo las normas fundamentales que rigieran a esos trabajos especiales".(42)

Cantón Moller fundamenta la existencia de la legislación de los quehaceres particulares diciendo: "Con la reglamentación de los oficios personales, se pretende buscar una justa nivelación de estos empleos, con los que no poseen peculiaridad alguna, pues resultaría un desequilibrio latente el que las prerrogativas de trabajo, de quienes representan a la empresa fueran inferiores a los demás trabajadores".(43)

Guillermo Cabanellas, señala: "la razón de ser de la legislación de los trabajos especiales se da en virtud de que los contratos particulares de empleo contemplan una situación jurídica que emana de la necesidad de regular de distinta manera acontecimientos diversificados por las actividades de quienes participan en ellas".(44)

Los obreros deben gozar de las condiciones mínimas que el artículo 123 Constitucional les concede, y aten-

42.- Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. pág 27.

43.- IDEM.

44.- Cabanellas, Guillermo. "TRATADO DE DERECHO LABORAL". Tomo IV ED. El gráfico, Buenos Aires 1949, pág 11 y 12.

diendo a ellos, las disposiciones que norman las labores especiales está planteada de tal manera que sus preceptos no contradigan a las modalidades contempladas en el ordenamiento Constitucional.

Nuestra Ley Federal Trabajo vigente, contempla como funciones particulares las siguientes:

- 1.- TRABAJADORES DE CONFIANZA. (Art. 182 a 186).
- 2.- TRABAJADORES DE LOS BUQUES (ARTS. 187 a 214).
- 3.- TRABAJADORES DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS (ARTS. 215 a 245).
- 4.- TRABAJO FERROCARRILERO (ARTS. 246 a 255).
- 5.- TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES (ARTS. 256 a 264).
- 6.- TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIOS PUBLICOS EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL (ARTS 265 a 278).
- 7.- TRABAJOS DE CAMPO (ARTS. 279 a 284).
- 8.- AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES (ARTS. 285 a 291).
- 9.- DEPORTISTAS PROFESIONALES (ARTS. 292 a 303).
- 10.- TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS (ARTS. 304 a-
- 11.- TRABAJO A DOMICILIO (ARTS. 311 a 330).
- 12.- TRABAJADORES DOMESTICOS (ARTS. 331 a 343).
- 13.- TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y - OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS (ARTS. 344 a

350).

- 14.- INDUSTRIA FAMILIAR (ARTS. 351 a 353).
- 15.- TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO-
DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD (ARTS.
353-A al 353-I).
- 16.- TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES-
DE EDUCACION SUPERIOR, AUTONOMAS POR LEY (AR-
TICULOS 353-J a 353-U).

D. - TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla dentro de las funciones especiales, la desempeñada por los empleados de confianza, actividad que es reglamentada en sus preceptos 182 a 186, del Título Sexto.

Por ser tema central los asalariados de fe, nos avocaremos a enunciar en los siguientes renglones, los aspectos

tos generales, para luego referirnos a las causas que originan su despido.

1 . - CONCEPTO LEGAL .

Dar una definición satisfactoria de lo que es un trabajador de confianza no ha sido tarea fácil, lograr su conceptualización se presenta como un serio obstáculo para la doctrina como para el legislador.

"Apesar de que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se hacía distinción respecto de este tipo de asalariados, denominándolos específicamente empleados de confianza, no parecía darle mayor importancia a su regulación; el artículo 48 disponía: Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo halla celebrado, se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de Dirección y de Inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la em-

empresa". (45)

"Fue debido a tal vaguedad y a las controversias que originaban la imputación de empleado de confianza, lo que motivo la conceptualización de dichos funcionarios en la Ley Federal del Trabajo de 1970; para ello se consultaron las experiencias emanadas de la aplicación de la Ley de 1931, las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos colectivos en que se hiciera referencia a los obreros de credibilidad y que sirvieran de base en la tarea planteada". (46)

Apesar de los esfuerzos realizados, no se logró definir de manera satisfactoria a los trabajadores de fé y sólo se enunciaron los quehaceres que harían adquirir la calidad de seguridad, en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, -- mismo que a la letra dice:

ARTICULO 9° . - "La categoría de trabajador de confianza depende del origen de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, -

45.- Dávalos, José. Opus. Cit. pág 315.

46.- IBID. pág 316.

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

2. - JURISPRUDENCIAL.

Nuestro máximo Tribunal ha definido al funcionario de fé en los siguientes criterios:

"EMPLEADOS 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 patrón en alguna de las funciones propias de éste. CANO FRANCISCO Y COAGS, TOMO XXX, PÁG'239, 3 DE MAYO DE 1994".

"EMPLEADO DE CONFIANZA.- Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrón y que por su carácter legal sustituya a éste a quien representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un indivi-

duo que engendre necesariamente en el ánimo de otro la idea de confiar, siendo indispensable un proceso psicológico en su mente, que la orille a depositar esa confianza en determinada persona. De igual modo que aquella se adquiere, puede perderse debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en que se depositó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales personales de cualquier índole de sujeto principal. La pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansen en hechos o circunstancias de carácter objetivo, que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y en materia de trabajo, su justificación con respecto de empleado se alego que se le ha perdido la confianza y por eso se le despide. AMPARO 767 DE 1942, SECCIÓN PRIMERA, JOSÉ PRADO ROMANA, 4 DE JULIO DE 1942".

3. - NATURALEZA DE LAS LABORES DE CONFIANZA.

Para que un empleado adquiera la calidad de fé, basta que se dedique a alguna de las actividades enunciadas en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

A. - FUNCIONES DE DIRECCIÓN. - " Dirección pro -

viene del latín directio-onis, acción y efecto de dirigir, gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una empresa".(47)

"Pueden situarse dentro de estas ocupaciones- los consejeros ya individuales, ya como integrantes de Consejos, - los asesores y funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar políticas generales de la empresa".(48)

B. _ FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.- "Son desempeñadas al ejecutar las políticas generales establecidas por la dirección y cuyas decisiones obligan a la empresa".(49)

C. - FUNCIONES DE FISCALIZACIÓN.- "Actividades de auditoría, contraloría y representación o apoderamiento que tiene a su cargo la fiscalización del funcionamiento de la empresa o su representación ante los trabajadores y aún frente a las autoridades".(50)

D. - FUNCIONES DE SUPERVISIÓN.- "Consistentes-

47.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. pág 311

48.- Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. pág 22.

49.- IBIDEM. pág 23.

50.- Cantón Moller, Miguel. Opus. Cit. pág 24.

en las labores de inspección respecto de la ejecución directa de los quehaceres que se desarrollan en la empresa".(51)

E. - FUNCIONES DE VIGILANCIA. - "Realizan esta-tarea los sujetos que tienen a su cargo la vigilancia y seguridad de las instalaciones, su conservación y mantenimiento".(52)

A manera de comentario podemos precisar que los funcionarios de confianza desempeñan actividades especiales, las cuales adquieren su particularidad en razón de las circunstancias en que lleva acabo la tarea; la calidad sólo la adquiere el asalariado por disposición expresa del multicitado artículo 9° siendo por lo tanto, facultad del obrero acudir ante la Junta Laboral competente, a fin de que se resuelva si su categoría es o no de credibilidad.

51.- IDEM.

52.- Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. pág 25.

CAPITULO II.

ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION.

I. _ RESCISION.

A. _ CONCEPTO.

B. _ CAUSAS DE RESCISION.

1.- SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON.

2.- SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

C. _ AVISO DE RESCISION QUE EL PATRON DEBE - - HACER AL TRABAJADOR.

1.- ELEMENTOS QUE DEBE CONTEMPLAR EL AVISO.

2.- FORMA Y TIEMPO EN QUE DEBE DARSE EL -
AVISO.

D. _ ACCIONES QUE PUEDEN EJERCITAR EL TRABAJADOR AL SER RESCINDIDO.

1.- REINSTALACION.

2.- INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

3.- SALARIOS CAIDOS.

4.- PRESTACIONES.

a. - AGUINALDO.

b. - VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL.

c. - UTILIDADES.

d. - PRIMA DE ANTIGUEDAD.

e. - HORAS EXTRAS Y PRIMA DOMINICAL.

CAPITULO II.
ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION.

I. _ RESCISION.

A. _ _ CONCEPTO.

Para Russomano Mozart la rescisión "es un acto unilateral por virtud del cual la relación de trabajo es disuelta, por el incumplimiento de las obligaciones que la Ley fija a cada uno de los sujetos que intervienen en aquélla, y es decretada por uno de los individuos participantes, cuando el otro incumple gravemente sus deberes". (53)

La Ley Federal del Trabajo reglamenta las causas que dan origen a la disolución del vínculo obrero-patronal

53.- Russomano Mozart, Víctor. "LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN-LA EMPRESA". 2ª ed., UNAM, México 1981, pág 14.

en sus artículos 47 y 51, clasificándolas en:

- a).- Causas de rescisión imputables al patrón
- b).- Causas de rescisión imputables al trabajador.

B. __ CAUSAS DE RESCISIÓN.

Aquellas causas que originan la rescisión -
por causas imputables al trabajador se han conocido por la doc- -
trina como causas de despido, en tanto que las que originan la -
terminación de la relación laboral por situaciones creadas por el -
patrón, han sido denominadas causas de separación.

Pasaremos a continuación al estudio de los -
motivos que conllevan a la ruptura del nexo jurídico existente -
entre empleado y empleador, atribuibles tanto aquel como a éste, -
contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

1. - SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo refiere como hipótesis que originan la rescisión del contrato de trabajo, por circunstancias imputables al trabajador, las siguientes:

1.- ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS O REFERENCIAS EN LAS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA.- El engaño consiste en la alteración de la verdad, que los gremios o asalariados hagan con la finalidad de crear en el empleador una realidad equivocada, respecto de las aptitudes que el candidato a obrero posee a efecto de que el empresario lo contrate. Cuando se suscite la causal en comento, deberá hacerla valer el patrono en el término de treinta días, contados a partir del día en que el funcionario halla comenzado a prestar sus servicios en el establecimiento; una vez transcurrido dicho plazo, se entenderá que el empleador -

está conforme con la capacidad y destreza demostrada por el jornalero, convalidándose así el vínculo laboral.

II. _ FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS, 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.- "Las faltas de probidad u honradez son las acciones u omisiones del trabajador, delictivas o no, que lesionan el patrimonio del patrón".(54)

"Los actos de violencia pueden ser materiales o morales; consisten los primeros en actos que producen un daño físico, palpable; mientras que los segundos son actos que tienden a constreñir a una persona bajo amenaza".(55)

"Las injurias consisten en insultos de acción o expresión, tendientes a humillar, ofender o lesionar la dignidad de la persona".(56)

54.- Muñoz Ramón, Roberto. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo 1. ED. Porrúa, México 1983, pág 326.

55.- IDEM.

56.- Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. pág 327.

Las acciones sancionadas en el supuesto a estudio, no ameritarán el despido cuando tengan por objeto repeler una agresión del patrón, sus familiares, o bien del personal administrativo o directivo de la empresa, quedando así protegido el asalariado, ante la provocación del patrón con la intención de eliminarlo de la fábrica, por indeseado.

III. _ COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑE EL TRABAJO.- "Debe entenderse por compañero de trabajo a todos aquellos que presten sus servicios en una misma empresa o establecimiento sin estar subordinados a otros; en tanto que la disciplina del lugar de empleo consiste en el orden y regularidad en el desarrollo de las actividades de establecimiento". (57)

Es menester que la ejecución de los actos de violencia, faltas de probidad, amagos, injurias, malos tratos que lleve acabo uno de los asalariados en contra de un compañero, ocasionen la alteración de la disciplina en el centro de trabajo, para que el empleador haga valer el presente supuesto para rescindir al obrero responsable.

57.- Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. pág 330.

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.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha manifestado respecto de este motivo rescisorio el siguiente criterio:

"PROBIDAD FALTAS, DE DESPIDO INJUSTIFICADO. - Basta con que el obrero, aún fuera de su jornada de trabajo incurra en faltas de probidad y honradez en contra de su patrón para que tal motivo origine el despido justificado, ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera factado para cometer contra él, actos de esa naturaleza. INFORME DE 1980, CUARTA SALA, PÁGINA 74".

V.- OCASIONAR EL TRABAJADOR, INTENCIONALMENTE, PERJUICIOS MATERIALES DURANTE EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES O CON MOTIVO DE ELLAS, EN LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIAS, INSTRUMENTOS, MATERIAS PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.- El perjuicio a que se hace alusión, se entiende como el daño, menoscabo, detrimento o inhabilitación de una cosa material debiendo ser ocasionado por el jornalero, de manera voluntaria y durante su horario de trabajo, en los instrumentos muebles o inmuebles que se encuentren relacionados con la tareas de la fábrica.

ca. El supuesto en mención tiende a sancionar el incumplimiento -
al deber que tiene el asalariado, de respetar las instalaciones -
e instrumentos del lugar en que presta sus servicios.

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.- Para que se actualice éste caso es indispensable "que
el daño producto del trabajo, haya sido previsto por el empleado,
en virtud de su preparación y del puesto que desempeña, y que - -
además podía evitar con un comportamiento distinto. Los perjui --
cios originados de manera negligente por el trabajador deben ser-
de gravedad, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo deja al li -
bre arbitrio del patrón y a la determinación de la Junta la reso-
lución respecto de la gravedad del menoscabo propiciado con la -
actitud imprudente del obrero, toda vez que, dicho ordenamiento -
no refiere lo que debe entenderse por perjuicio grave". (58)

VII.- COMPROMETER EL TRABAJADOR, POR SU IM- -
PRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLE, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIEN-
TO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN ÈL.-"basta con que el -
jornalero creara una situación de peligro para que la seguridad -

58.- IBID. pág 332.

del establecimiento o de las personas que se encuentren en él, para que el empleador rompa el vínculo jurídico-laboral que los relacionaba, con apoyo en la fracción VII del artículo 47 de Ley Federal del Trabajo".(59)

La hipótesis en mención consigna un castigo a la obligación que incumple el trabajador, de "ejecutar su tarea con el cuidado y esmero apropiados", consignado en el artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; así como la omisión a la prohibición que la Ley le impone, "de ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que desarrolle sus actividades, en el artículo 135 fracción I.

VIII.- COMETER EL TRABAJADOR ACTOS INMORALES- EN EL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO.- El asalariado debe actuar moralmente, "la moral se manifiesta con las buenas costumbres".(60)

Sin embargo la moral constituye un concepto -

59.- Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO I". 5a. ed, ED. Porrúa, México 1994, pág 152.

60.- Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. pág 334.

cultural atendiendo a cada persona y cada época, la moral se ha -
tornado igual que el Derecho, dinámica, pues lo que fue conside -
rado como inmoral en un tiempo, en otro pudo dejar de serlo. "En -
realidad la moral, lo mismo que el orden público son standares -
jurídicos cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial, -
atendiendo al tiempo y espacio". (61)

IX._ REVELAR EL TRABAJADOR LOS SECRETOS DE -
FABRICACIÓN O DAR A CONOCER ASUNTOS DE CARÁCTER RESERVADO, CON -
PERJUICIO DE LA EMPRESA._ Esta causal se estipula como sanción a -
la omisión del cumplimiento de el deber que tiene el asalariado, -
de guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y -
de fabricación de los productos a cuya elaboración concurre di -
recta o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por -
razón de la función que desempeñan, así como de los asuntos admi -
nistrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a
la empresa; deber que se encuentra precisado en la fracción XIII -
del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo. Dicho deber no se
incumplira, cuando en razón del interés público, deban comunicar -
se a terceros los secretos de producción.

X.- TENER EL TRABAJADOR MÁS DE TRES FALTAS DE

61.- Buen Lozano de, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo II, 7a. -
ed., ED. Porrúa, México 1987, pág 88.

ASISTENCIA EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS, SIN PERMISO DEL PATRÓN-O SIN CAUSA JUSTIFICADA.- El artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II, prohíbe al empleado "faltar a sus tareas sin causa justificada o sin permiso del patrón", teniendo por lo tanto, el deber de acudir a su fuente de trabajo a la hora en que principian sus labores y salir en el horario que se le haya asignado para concluir aquellas.

"Se considera como falta de asistencia, aquella abstención del trabajador de presentarse a su labor, a efecto de realizar las tareas encomendadas, dentro de su jornada de trabajo".(62)

La circunstancia en estudio se integra cuando el asalariado deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres ocasiones en un periodo de treinta días, contados a partir de que se incurre en la primera falta, "siendo procedente la rescisión en una jornada de trabajo continua, cuando se incurra en la cuarta falta; en tanto que si la jornada fuese dividida, bastara con que el obrero se abstenga de presentarse en la empresa en tres ocasiones y media".(63)

62. - Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. pág 337.

63. - Buen Lozano de, Néstor. Opus. Cit. pág 92.

Cuando el trabajador requiera ausentarse de la fábrica, deberá dar aviso al patrón del motivo, a efecto de que el empleador le conceda el permiso correspondiente; se considerará como falta infundada la inasistencia del jornalero, aún y cuando habiendo comunicado al patrono la razón de su ausentismo, no le hubiese otorgado aquel la autorización. Y cuando el ocupacionista contara con algun motivo suficiente que le impida presentarse a su centro de actividad, así como hacerlo del conocimiento oportuno del ocupador, no se actualizará la hipótesis de despido en comento, cuando aquel acredite el hecho que originó su falta.

Los asalariados tienen la falsa creencia de que en un "periodo de treinta días, tienen derecho a ausentarse en tres ocasiones, toda vez que la rescisión por inasistencia al trabajo opera cuando se incurre en la cuarta falta, sin embargo esta idea resulta infundada, pues las ausencias referidas pueden ser sancionadas, según el Reglamento Interior de Trabajo, con suspensión de sus actividades sin goce de salario. Así si un jornalero ha sido castigado con alguna medida de apremio, como la citada, el patrón no pierde por ese hecho la acción de despido en contra del funcionario que se coloque en el supuesto que marca la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al incurrir en cuatro faltas de asistencia; y no deberá considerarse el ejercicio de la rescisión, como una doble acción en contra de-

la misma actitud".(64)

XI.- DESOBEDECER EL TRABAJADOR AL PATRÓN O A SUS REPRESENTANTES, SIN CAUSA JUSTIFICADA, SIEMPRE QUE SE TRATE DEL TRABAJO CONTRATADO.- El trabajador tiene el deber de realizar sus actividades "bajo la dirección y supervisión del empresario o de sus representantes, siempre y cuando las órdenes que implique la dirección, se refieran a las actividades para las cuales fue contratado; además las indicaciones deben hacerse al obrero durante su jornada de empleo".(65)

El empleado puede negarse a cumplir un cometido cuando exista una razón fundada, toda vez que el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, justifica la omisión de dicho deber, si las indicaciones del patrón atentan contra su propia seguridad y la de sus compañeros, así como la de los establecimientos o lugares en que se desempeñen las tareas de la empresa.

Jesús M. Galiana señala: "aunque la desobediencia se de dentro del horario de trabajo, es aceptado comun-

64.- Muñoz Ramón, Roberto. Opus. Cit. pág 340.

65.- D.Pozzo, Juan. "MANUAL TEÓRICO-PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO". Ediar Editores, Argentina 1961, pág 203.

mente que el trabajador no tiene la obligación de acatar las órdenes no razonables o ilícitas, ni tampoco las que siendo apegadas a derecho excedan de los límites de sus deberes contractuales ni las que lo obligan a asumir un riesgo para su persona".(66)

Euquerio Guerrero manifiesta que "la justificación de la desobediencia debe ser totalmente razonable, ya que de otro modo, se abriría la puerta a una serie de subterfugios o pretextos para romper la disciplina en el centro de trabajo y - - desquiciar a cualquier empresa".(67)

XII.- NEGARSE EL TRABAJADOR A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O A SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES.- Es obligación del ocupacionista "observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las - autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la - seguridad y protección personal de los obreros".(Artículo 134 - - fracción II de la Ley Federal del Trabajo)

"Las medidas de seguridad pretenden disminuir

66.- Galiana Moreno, Jesús. "EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO INGLÉS". Casa Editorial Bosch, Barcelona 1978, pág 45.

67.- Guerrero, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". ED. Porrúa, México 1977, pág 255.

la peligrosidad en el trabajo; en tanto que las medidas de higiene tienden a reducir la insalubridad del medio ambiente en que se desarrollan las tareas, a efecto de salvaguardar la vida y salud de los jornaleros".(68)

La negativa de apegarse a las medidas de seguridad e higiene, dan motivo a la rescisión de la relación laboral, pues la causal en comento tiene por objetivo "proteger, por una parte, al empleado de las enfermedades y accidentes que atentan contra su integridad física y salud; por la otra, pretende evitar al empleador las cargas económicas, que por concepto de indemnización tuviere que pagar".(69)

XIII.- CONCURRIR EL TRABAJADOR A SUS LABORES EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE ALGÜN 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.- "la causal consagrada en esta fracción tiene como finalidad evitar un grave riesgo tanto para el trabajador, de sufrir un accidente, al no encontrarse en

68.- Muñoz Ramón, Roberto. Ob. Cit. pág 347.

69.- Dávalos, José. Opus. Cit. pág 156.

aptitud de desarrollar la actividad que desempeña, como para sus -
demás compañeros de trabajo".(70)

Si el asalariado se encontrara bajo el influjo de alguna droga o enervante, por prescripción médica, no habrá lugar al despido, siempre que el ocupacionista ponga de manifiesta dicha situación al ocupador, antes de comenzar sus labores para que aquel tome las medidas pertinentes.

XIV. _ LA SENTENCIA EJECUTORIADA QUE IMPONGA -
AL TRABAJADOR UNA PENA DE PRISIÓN, QUE LE IMPIDA EL CUMPLIMIENTO -
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- Constituye una sentencia ejecutoriada
"aquella resolución dictada de manera definitiva que pone fin al
proceso penal y que ya es imposible su impugnación por recurso o
juicio de amparo alguno".(71)

La pena de prisión consiste en la privación -
de la libertad corporal; y se extinguirá en las colonias peniten-
ciarias, establecimientos o lugares que para tal efecto se señalen en las leyes o bien, el órgano ejecutor de las sanciones penales, ajustándose a la resolución judicial respectiva. (Artículo

70.- Buen Lozano de, Néstor. Opus. Cit. pág 95.

71.- Rivera Silva, Manuel. "EL PROCEDIMIENTO PENAL". 21a. ed., ED Porrúa, México 1992, pág 314 y 315.

25 del Código Penal vigente, para el Distrito Federal)

Para que la pena privativa de la libertad motive la terminación del contrato de trabajo, se deben reunir dos condiciones: primero, que se haya impuesto por sentencia ejecutoriada, y segundo, que dicho castigo impida al obrero continuar sus labores en la fábrica.

XV.- LAS ANÁLOGAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.- Al incluir el legislador esta razón de disolución de la relación contractual obrero patronal, dejó abierta la posibilidad de que los empleadores argumentaran aquellas circunstancias que fueran de igual gravedad a las enunciadas; y señalo a la Junta el deber de constatar la gravedad en la conducta desplegada por el funcionario, así como la facultad de determinar que el obrar del empleado, ocasiono resultados semejantes a los que originan las causales anteriormente enunciadas y estudiadas.

Euquerio Guerrero refiere: "el patrón debe procurar actuar con la mayor imparcialidad y serenidad al determinar la rescisión de un trabajador, atendiendo a la gravedad de la falta cometida; todo ello en beneficio tanto de la empresa, como del derecho a la estabilidad en el empleo que el jornalero

tiene".(72)

2. - SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.

Ahora pasaremos al estudio de los motivos que originan la disolución de una relación de trabajo, imputables al empleador, hipótesis reglamentadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

I. _ ENGAÑARLO EL PATRÓN O, EN SU CASO, LA AGRUPACIÓN PATRONAL AL PROPENERLE EL TRABAJO, RESPECTO DE LAS CONDICIONES DEL MISMO.- Si a un obrero le ofrecen determinadas prerrogativas laborales al momento de ser contratado, y al comenzar a prestar sus servicios se le concedieran otras, muy distintas a las estipuladas en su contrato, podrá reclamar la terminación del contrato de trabajo celebrado. Esta situación sólo la podrá hacer el jornalero antes de que transcurran treinta días de haber iniciado el servicio en la institución, pues después de fenecido di-

72.- Guerrero, Euquerio. Ob. Cit. pág 274.

cho término, la causal en comento dejara de tener efecto, según prescribe la segunda parte de la fracción I del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo; y se tendran aceptadas, de manera tácita las condiciones de trabajo no estipuladas, convalidándose así la relación obrero-patronal.

II. INCURRIR EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O SUBPERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO, DENTRO DEL SERVICIO EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMENAZAS, INJURIAS, MALOS TRATAMIENTOS U OTROS ANÁLOGOS, EN CONTRA DEL TRABAJADOR, CÓNYUGE, PADRES, HIJOS O HERMANOS.- Existira falta de probidad u honradez cuando el patrón incurra en omitir el cumplimiento de las más importantes obligaciones a su cargo

Los actos señalados quedan conceptualizados en los términos indicados en la fracción II del artículo 47, y los cuales fueron abordados oportunamente en el apartado anterior. Cuando el empleado haga valer la rescisión por injurias o amenazas proferidas por las personas que se precisan, deberán aludirse textualmente las palabras, y describir los ademanes que constituyan los actos enumerados.

III.- INCURRIR EL PATRÓN, SUS FAMILIARES O TRABAJADORES, FUERA DEL SERVICIO, EN LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCIÓN ANTERIOR, SI SON DE TAL MANERA GRAVES QUE HAGAN IMPO-

SIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- Cuando el empleador, sus familiares o funcionario cometieren faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otro análogos, en contra del jornalero, su cónyuge, padres hijos o hermanos fuera de la jornada de trabajo, motivaran la solicitud de disolución del nexo jurídico laboral emanado de la relación de trabajo, siempre y cuando los actos en mención se tornen graves y hagan imposible la consecución de las tareas del asalariado.

IV._ REDUCIR EL PATRÓN EL SALARIO DEL TRABAJADOR.- En virtud de ser una obligación fundamental del obrero, cumplir las órdenes del patrono, que sean acordes a la actividad contratada; la correlativa a cargo del empleador, es la de pagar el salario convenido por las funciones desempeñadas.

El patrón no podrá disminuir de manera unilateral y arbitraria el jornal que percibe el empleado; pues para poder hacerlo, será menester la actualización de alguno de los supuestos precisados en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, casos en los que la reducción de salarios no dará lugar a la rescisión prevista en la fracción IV del artículo 51 del multicitado ordenamiento laboral.

V._ NO RECIBIR EL SALARIO CORRESPONDIENTE EN-

EL LUGAR O FECHA CONVENIDOS O ACOSTUMBRADOS.- El sueldo se pagará en el lugar y día convenidos, (artículo 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo) por lo tanto el patrono no podrá modificar por sí mismo las fechas y lugares de pago, siendo requisito indispensable para la procedencia del cambio de lugar y día de pago, el consentimiento de ambas partes, es decir del empleado y del empleador.

Aunque corresponde al empresario acreditar el pago de salarios, en virtud de la obligación que le fija al respecto el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XII, la Suprema Corte ha referido que "cuando el patrón no efectuara el pago correspondiente al jornalero, deberá demostrar éste, que aquél dejó de cubrir sus honorarios, y que realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro, pues si no comprobara tal situación, la rescisión intentada con fundamento en la fracción V del artículo 51 del Ordenamiento Laboral, se declarará improcedente". Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 54, pág 31.

El criterio citado deja en total estado de indefensión al obrero, toda vez que el ocupador puede desacreditar la requisición de pago de sueldos hecha por el asalariado, "al exhibir certificado de depósito que consigne la cantidad adeudada, argumentando la abstención en el cobro del jornal por el trabajador; así podrá aprovechar el empresario, con posteriori-

ridad, para rescindir al asalariado que lo demando por falta de pago, argumentando el despido en las causales precisadas en las fracciones II y X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, quedándo exhimido de cualquier responsabilidad".(73)

VI. SUPRIR PERJUICIOS CAUSADOS MALICIOSAMENTE POR EL PATRÓN, EN SUS HERRAMIENTAS O UTILES DE TRABAJO. - "El ocupador tiene el deber de respetar al obrero, su familia y los instrumentos con que el trabajador desempeña su actividad".(74)

Si el patrón de manera voluntaria y premeditada causara deterioro en las herramientas del jornalero, podrá retirarse éste de su fuente de trabajo, en virtud de que la conducta realizada por el dueño, no sólo pone en peligro la seguridad del empleado, sino que además crea un ambiente de riesgo para los demás funcionarios que se encuentren dentro del establecimiento, realizando sus tareas. La disolución de la relación laboral, fundada en la presente causal, tendrá lugar aún y cuando los utensilios de trabajo dañados de manera intencional por el patrón fueran propiedad del jornalero, pues el deterioro en ellos, también crea un riesgo en la fábrica.

73.- Zuno, José G. "LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO". Imprenta Universitaria, México 1958, pág 208.

74.- Buen Lozano de, Néstor. Ob. Cit. pág 118.

VII.- LA EXISTENCIA DE UN PELIGRO GRAVE PARA LA SEGURIDAD O SALUD DEL TRABAJADOR O DE SU FAMILIA, YA SEA POR CARECER DE CONDICIONES HIGIÈNICAS EL ESTABLECIMIENTO O PORQUE NO SE CUMPLAN LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE SEGURIDAD QUE LAS LEYES ESTABLEZCAN.- La implementación de las medidas de seguridad, así como el mantenimiento higiénico de las instalaciones laborales que tienden a evitar enfermedades o accidentes entre los trabajadores, son deberes del empleador, y su omisión atenta contra la integridad física y salud de todos los funcionarios del establecimiento; además el empleado podrá solicitar la terminación del contrato de trabajo, por incumplimiento de los deberes indicados, en que ha incurrido el patrono.

VIII.- COMPROMETER EL PATRÒN, CON SU IMPRUDENCIA O DESCUIDO INEXCUSABLES, LA SEGURIDAD DEL ESTABLECIMIENTO O DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTREN EN ÈL.- Está causal de rescisión imputable al patrón, podrá argumentarse al suscitarse algún proceder imprudente o descuidado del patrón, que originara una situación de riesgo en la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el mismo.

IX.- LAS ANÁLOGAS A LAS ESTABLECIDAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, DE IGUAL MANERA GRAVES Y DE CONSECUENCIAS SEMEJANTES, EN LO QUE AL TRABAJO SE REFIERE.- Con esta hipótesis el legislador otorga, al funcionario, la posibilidad de hacer va-

ler su retiro por razones imputables al dueño, cuando se actuali-
ze algún acontecimiento análogo a los contemplados en las ante --
riores fracciones, y que sean de igual gravedad.

Sin embargo y apesar de que la Ley Federal -
del Trabajo consagra como un derecho del asalariado, la rescisión
de la relación de trabajo, por razones en la que la responsabili-
dad es atribuible al empleador; en muy pocas ocasiones el obrero-
ejercita tal acción, ya que su trabajo constituye fuente de sus -
tento personal y familiar, además de que la escasez de empleo y -
la crisis económica, que en la actualidad enfrenta nuestro país, -
impide al obrero encontrar un empleo igual o mejor remunerado del
que pretende retirarse, por ende la mayoría de las veces soporta-
los atropellos del patrón y sus representantes.

Las causales de rescisión imputables al pa -
trón, prescriben en un mes, el cual comenzará a correr a partir -
de la fecha en que se tenga conocimiento de la situación de sepa-
ración, por lo tanto el empleado deberá demandar la rescisión an-
te la Junta competente, antes de que transcurra el término de - -
prescripción enunciado en el artículo 517 de la Ley Federal del -
Trabajo, en su fracción II y último párrafo.

**A. — AVISO DE RESCISIÓN QUE EL
PATRÓN DEBE HACER AL
TRABAJADOR.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final impone al empresario la obligación de notificar al empleado, la causa o causas que originaron su despido; el comunicado lo hará directamente el patrón, pero cuando el obrero se negara a recibir el aviso de rescisión correspondiente, podrá solicitar el empleador, a la Junta competente mediante el procedimiento paraprocesal o voluntario contemplado en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo, hacer del conocimiento del empleado las situaciones que suscitaron la rescisión.

**1. — ELEMENTOS QUE DEBE
CONTEMPLAR EL AVISO.**

El comunicado del despido deberá precisar la fecha y causas que lo ocasionaron (Artículo 47, penúltimo párrafo de la Ley Federal del Trabajo). La finalidad del aviso rescisorio

es la existencia de una constancia auténtica de la disolución del nexo jurídico laboral, así como dar a conocer al asalariado los sucesos, acciones o actitudes que ameritaron la terminación forzosa del contrato de trabajo, a efecto de que el jornalero pueda preparar su defensa adecuadamente, atendiendo a los hechos que se le imputan".(75)

Cuando el aviso de rescisión se dá por medio de la Junta, el escrito de solicitud que haga el patrón deberá precisar:

- a.- El domicilio que tenga registrado en la empresa el obrero, al cual se le pretende dar la notificación del despido.
- b.- Fecha en que se actualizo la causal de rescisión.
- c.- Hechos que la motivaron.
- d.- Fundamentar el despido, en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- e.- Manifestar la negativa del trabajador, de recibirle oportunamente el comunicado rescisorio.
- f.- Acompañar el escrito en el que se le dió aviso oportuno del despido al asalariado, y el mismo que se

75.- Cueva de la, Mario. Op. Cit. pág 253.

negó a recibir.

2. - FORMA Y TIEMPO EN QUE DEBE DARSE EL AVISO.

En virtud de la trascendencia y relevancia que tiene el anuncio de rescisión, para la defensa del trabajador sancionado con el despido, deberá otorgarse de manera escrita.

El patrono cuenta con un término de treinta días para despedir al asalariado, por circunstancias atribuibles a éste, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento del hecho que motiva la disolución del contrato de trabajo; según precisa el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, así y en atención al precepto referido, el ocupador hará del conocimiento del funcionario rescindido, los acontecimientos que originaron la terminación de la relación laboral a que se encontraba sujeto, antes de que corra el tiempo previsto para que opere la prescripción. Y cuando el anuncio deba hacerlo la Junta, el empresario tendrá que hacer la-

solicitud correspondiente, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se suscito la rescisión del empleado.

El despido será considerado como injustificado, aún y cuando mediara razón imputable al obrero, si no se otorga el aviso rescisorio en el tiempo y forma estipulados por la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la separación del funcionario de su fuente de empleo por causas imputables al patrón, la Ley no prevé la forma en que debe notificarse al patrono las causas que motivan el retiro; pero para evitar que el ocupador -- argumente la rescisión del ocupacionista por más de tres faltas -- en un periodo de treinta días, sería conveniente que se le comunicara por escrito al dueño del establecimiento las razones que orillan al jornalero a retirarse, y que obtuviera el acuse de recibo por parte del empleador; todo ello con el fin de contar con un prueba fehaciente que acredite su ausentismo en la fábrica, y dejar sin valor el argumento de despido hecho valer por el patrono.

**D. ACCIONES QUE PUEDE
EJERCITAR EL TRABAJADOR AL SER
RESCINDIDO.**

La Ley Federal del Trabajo concede al obrero-
que es despedido, las siguientes acciones:

- 1.- REINSTALACIÓN.
- 2.- INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.
- 3.- SALARIOS VENCIDOS.
- 4.- PAGO DE PRESTACIONES ADEUDADAS.

A continuación atenderemos a cada una de e- -
llas, no sin antes referir que la reinstalación y la indemniza- -
ción constitucional son prerrogativas optativas, por lo que el a-
salarado no podrá reclamar ambas. Independientemente de la pres-
tación demandada, cuando el patrón, cuando el patrón no acredita-
ra el motivo de rescisión, tendrá derecho el funcionario a cobrar
los salarios vencidos que se generen, además de que el empleador-
deberá pagarle las cantidades que le adeude por concepto de pres-
taciones, al momento de suscitarse la terminación del contrato -
de trabajo.

1. - REINSTALACIÓN.

Trueba Urbina manifiesta que "el Constituyente de 1917 creó en favor de los trabajadores, el derecho absoluto a reinstalación o acción de cumplimiento de contrato de trabajo, - cuando fueren víctimas de despidos injustificados".(76)

"Reinstalar significa en sentido amplio, volver a instalar, poner en posesión de un empleo, cargo. La reinstalación en el empleo consistirá en la restauración del obrero en los derechos que le corresponden en la empresa creados por la - - prestación de sus servicios".(77)

"El patrón no puede eludir la reinstalación - reclamada por el jornalero, en virtud de la protección al principio de estabilidad en la fuente de trabajo, y sólo podrá eximirse

76.- Trueba Urbina, Alberto. "EL NUEVO ARTÍCULO 123". ED. Porrúa, México 1962, pág 132.

77.- Cueva de la, Mario. Ob. Cit. pág 257.

de dicha obligación, cuando se presente alguno de los supuestos señalados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo". (78)

La facultad del ocupador de negarse a instalar nuevamente al ocupacionista en su puesto, fue limitada por el legislador, a fin de salvaguardar el principio de permanencia en las tareas, imponiendo para ello al fabricante el deber de cubrir una indemnización onerosa, al trabajador que se encuentre en alguno de los supuestos que marca el multicitado artículo 49 de Ley Federal del Trabajo.

Los casos en que el patrón puede desligarse de reinstalar al obrero son:

- I.- Trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II.- Se trate de trabajadores que tengan contacto directo con el patrón.
- III.- Cuando los funcionarios tengan la calidad de confianza.
- IV.- Trabajadores domésticos.
- V.- Sean trabajadores eventuales.

78.- Castorena, Jesús J. "MANUAL DE DERECHO OBRERO". 34a. ed., - México 1984, pág 101.

Correrá a cargo del empleador acreditar que el jornalero se encuentra en alguno de los supuestos referidos, a fin de que quede eximido de la obligación que la Ley le impone, de cumplir el contrato de trabajo, e indemnizar al asalariado en los términos precisados por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Si los funcionarios a que hace alusión el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo optaran ejercitar la acción de indemnización constitucional, y la Junta resolviera en su favor, el empresario tendrá que pagarle el importe de tres meses de salarios y los salarios caídos que se generen.

2. - INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción XXII otorga al funcionario que es despedido la acción de indemnización constitucional, misma que asciende al importe de tres meses de salario.

La reclamación del derecho precisado, traerá-

aparejado el reclamo del pago de salarios vencidos que se generen desde la fecha en que se dé la disolución de la relación de trabajo y hasta que se cumplimente el laudo condenatorio; siempre y cuando el empleador no acredite el móvil rescisorio.

La INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL y la REINSTALACIÓN deberán hacerse valer en un término de dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se halla suscitado la separación del jornalero (Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo).

3. - SALARIOS VENCIDOS.

Los salarios vencidos constituyen una prestación del jornalero, y la cual asciende al importe del sueldo generado desde que el funcionario es despedido y hasta que el laudo condenatorio se cumplimente. Es una acción paralela al ejercicio de la reinstalación, o bien, de la indemnización constitucional.

Para detallar la percepción de los salarios vencidos, se atenderá a la acción intentada, pues si el obrero -

reclama la reinstalación y se condena al empresario a ello, se consideraran los aumentos que el salario del jornalero halla tenido, desde el momento de la rescisión y hasta la cumplimentación de la resolución; en cambio si optará por demandar la indemnización constitucional, no se tomarán en cuenta las ganancias que halla experimentado el sueldo del funcionario, al momento de determinar la cantidad que por concepto de salarios caídos habrá de entregarsele.

Por lo que respecta a la separación del asalariado por causas imputables al patrono, podrá aquél demandar el pago de la indemnización integrada en los términos precisados por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, además se le pagará el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos. El trabajador gozará de un mes para reclamar las prestaciones aludidas, el cual comenzará a correr al día siguiente en que se tenga conocimiento de la causa del retiro (Artículo 517 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

4. - PRESTACIONES.

El empleado rescindido de manera justificada o injustificada, tendrá derecho a reclamar las prerrogativas laborales que la Ley le concede, y que no se hubieren cubierto al momento del despido, o el retiro por causas imputables al patrón. Y su reclamo prescribe en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo). Por lo tanto la demanda de los derechos laborales podrá intentarse al momento de ejercitar la reinstalación o la indemnización constitucional, o bien después, pero sin que el término para exigirlos exceda de un año, desde la fecha en que se hagan exigibles tales prestaciones, pues de lo contrario la acción del asalariado para reclamar alguna prestación adeudada, prescribirá.

a. - AGUINALDO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 87- otorga al obrero el derecho de percibir de manera anual, una cantidad equivalente a quince días de salario, como mínimo, por concepto de AGUINALDO; prestación que deberá entregársele antes del veinte de diciembre. Aquél empleado que aún no cumpliera un año de servicios, tendrá que recibir el AGUINALDO de manera proporcional, al tiempo laborado.

**b. - VACACIONES
Y
PRIMA VACACIONAL.**

Para Gómez Orlando las vacaciones son "los días de descanso que el patrón concede al trabajador al término -

de un año de servicios, a efecto de que el trabajador se rehabilite del desgaste físico que el desempeño de su labor le ocasiona".(79)

El asalariado deberá gozar de seis días de vacaciones por el primer año de servicios, aumentándose el periodo vacacional en dos días laborables, por cada año subsecuente de servicios, y hasta llegar a doce; después del cuarto año de servicios el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Los días en que el jornalero disfrute de sus vacaciones deberán ser laborables y pagados al cien por ciento.

También el empresario queda obligado al pago de una cantidad adicional al salario del funcionario, en su periodo vacacional, misma que ascenderá a una cifra no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante su ciclo de asueto anual.

Los obreros que presten sus servicios de manera discontinua y de temporada, gozarán de un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados al año.

79.- Gómez, Orlando y otros. "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO I". - 7ª.ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1977, pág 439

Las vacaciones deberán concederse al jornalero dentro de los seis meses siguientes, a la fecha en que se ha -
lla cumplido el año de servicios. Los empleadores entregarán - -
anualmente a sus trabajadores, una constancia de su antigüedad,
el periodo de vacaciones que le corresponde y la fecha en que ha -
brá de gozarlas.

C. - UTILIDADES.

El reparto de utilidades para Mario de la - -
Cueva representa "un derecho de la comunidad obrera de una empre -
sa, de percibir parte de los resultados del proceso económico -
de producción y distribución de bienes o servicios".(80)

Constituye la participación de las utilidades
"un instrumento para alcanzar el equilibrio entre los factores de
la producción y el reconocimiento a la contribución de la fuerza-

80.- Cueva de la, Mario. Ob. Cit. pág 292.

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

- 79 -

de trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas".(81)

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas es el organismo encargado de determinar el porcentaje que habrá de dividirse entre los asalariados por concepto de utilidades; en la actualidad el reparto se hace sobre la cantidad que resulte del 10% de la renta gravable (Artículo 1º de la Resolución de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas), la renta gravable repartible entre los funcionarios de la fábrica, se integrará en los términos precisados por el artículo 14 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Las utilidades serán otorgadas al obrero dentro de los siguientes sesenta días que precedan a la fecha en que el dueño deba pagar el impuesto anual; los empleados percibirán sus utilidades aún y cuando la declaración anual presentada por el patrono hubiese sido objetada (Artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo).

De la cantidad que resulte para la participa-

81.- Arriaga Flores, Arturo. "LINEAMIENTOS DE LEGISLACIÓN LABORAL". Textos Jurídicos de Caballeros del Derecho, México - - 1994, pág 60.

ción se dividirá en dos porciones iguales, una de estas se repartirá entre los funcionarios de manera equitativa y atendiendo a los días en que el obrero halla trabajado en el año, la otra parte se entregará en proporción a los salarios percibidos por el empleado durante el año (Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo).

No habrá lugar al goce de la prestación en cuestión cuando estemos en presencia de alguno de los supuestos contemplados por el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho de los trabajadores, de participar en las utilidades que se generen en el establecimiento en el que presta sus servicios, se ajustará a las normas contenidas en el artículo 127 del multicitado ordenamiento laboral.

Cuando no se cobraren las utilidades correspondientes, serán apegadas a cantidad repartible del año siguiente, si hubiese ganancias (Artículo 122 párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo).

d. - PRIMA DE ANTIGUEDAD.

La prestación denominada prima de antigüedad, es un derecho que se genera por el transcurso del tiempo en que el obrero desempeña su función; prerrogativa que unicamente gozan los trabajadores de planta. Su monto asciende a doce días de salario por cada año de servicios; para determinar la cantidad que habrá de concederse al asalariado por dicha prerrogativa es necesario atender a:

1.- A la cantidad estimada para el pago de indemnizaciones, sin poder ser inferior al salario mínimo (Artículo 485 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

3.- Si el trabajador presta sus servicios en-

diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los mínimos respectivos.

La prima de antigüedad se concedera al jornalero cuando:

1.- Sea separado de su actividad, independientemente de la motivación o injustificación del despido.

2.- Se separe del establecimiento, por causas imputables al patrón, cualquiera que sea su antigüedad.

3.- Por su fallecimiento, igual que en los casos anteriores, la prima se pagará independientemente de la antigüedad que tuviere el obrero.

4.- Por retiro voluntario sólo habrá lugar a la prima de referencia, cuando se hubieren cubierto 15 años de servicios por lo menos (Artículo 162 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

**e. - HORAS EXTRAS
Y
PRIMA DOMINICAL.**

Según la Ley Federal del Trabajo, existen - -
tres jornadas laborales:

A._ JORNADA DIURNA.- Comprende el horario que
va de las siete a las veinte horas, su duración máxima es la de -
ocho horas.

B.- JORNADA NOCTURNA.- Oscila entre las vein-
te horas y las seis horas, su duración máxima será de siete ho --
ras.

C._ JORNADA MIXTA.- Dentro de este periodo de
actividad se trabajan lapsos del ciclo diurno y del nocturno, pe-
ro no debe exceder el tiempo de la nocturna de tres horas y media
pues si excede de dicho término, se tratará de una jornada noc- -
turna y no mixta. Su duración es de siete horas y medias.

Así pues, las horas que excedan de las máximas, para cada periodo de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario; las horas extraordinarias nunca deberán exceder de tres diarias, ni de tres veces en una semana, y se pagarán en un ciento por ciento más de el salario que corresponda a cada hora del ciclo ordinario de tarea. El excedente del término extraordinario precisado por la Ley, se retribuirá a razón de un doscientos por ciento más de la cantidad que corresponda a cada lapso que integre la jornada trabajada (Artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo).

En casos de emergencia, siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, el horario de actividad de los obreros podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males (Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo). Y el excedente de la jornada habitual, se cotizarán en una cantidad igual a la de las horas laboradas usualmente (Artículo 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo).

Otra prestación que debe disfrutar el empleado, es la que consagra el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en un día de descanso, por lo menos, por cada seis días laborados y con goce de salario; este asueto ha sido --

denominado DESCANSO SEMANAL.

El asalariado no se encuentra obligado a - -
realizar sus funciones durante los días de descanso precisado, -
pero si llegase a trabajar el día que le corresponda se recesso, -
recibirá el salario que le corresponda por su día de descanso, -
más un sueldo doble (Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo).

"La razón fundamental del asueto semanal, es -
la de reparar las energías que ha gastado en una semana de traba -
jo". (82)

Se procurará que el día semanal de descanso -
sea el día domingo, y aquellos empleados que desempeñen sus labo -
res en domingo, gozarán de una cantidad adicional denominada PRI -
MA DOMINICAL, que asciende a por lo menos un veinticinco por - -
ciento sobre el salario de los días ordinarios de actividad (Ar -
tículo 71 de la Ley Federal del Trabajo).

Los ocupacionistas disfrutarán también de - -
días obligatorios de descanso, mismos que fija la Ley del Trabajo
en su artículo 74; cuando se suscite algún día de los enunciados-

82.- Icaza, Xavier. "EL NUEVO DERECHO OBRERO MEXICANO". Publica -
ciones de la Universidad Obrera, México 1936, pág 23.

en el precepto indicado, el jornalero quedará obligado a prestar sus servicios, debiendo remunerarse el día así trabajado, independientemente de la cantidad que le corresponda por ese descanso obligatorio, con un salario doble (Artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO III.

RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- 1.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LA RESCISION.
 - A. CAUSAS QUE MOTIVAN LA RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
 - 1.- POR LAS CAUSAS DE RESCISION CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 - 2.- RESCISION POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.
 - a.- PERDIDA DE LA CONFIANZA.- CONCEPTO.
 - B.- AVISO DE RESCISION POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, QUE DEBE DAR EL PATRON A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.
 - C. ACCIONES QUE PUEDE EJERCITAR EL TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SER RESCINDIDO POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.
 - 1.- REINSTALACION.
 - a.- EXCEPCION A LA OBLIGACION DE REINSTALAR.

2.- INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

3.- SALARIOS CAIDOS.

4.- PRESTACIONES.

CAPITULO III.
RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

**I. - LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
ANTE LA RESCISIÓN.**

**A. - CAUSAS QUE MOTIVAN LA RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.**

El artículo 123 Constitucional no establece -
distinción alguna respecto de la rescisión de las relaciones de -
trabajo, lo que quiere decir que ningún obrero, cualquiera que --
sea su condición, podrá ser despedido injustificadamente. Por lo-
tanto las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo -
relativas a la rescisión del contrato laboral, contempladas en su
artículo 47 y 51, son aplicables al despido y separación de los -
funcionarios de confianza; tenemos así que el asalariado de cre -

dibilidad puede ser rescindido por causas imputables a él, o bien puede separarse de la empresa por razones atribuibles al patrono.

No obstante lo anterior, y en virtud de la naturaleza de las labores que desempeñan los empleados de confianza, podrá ser despedido por la argumentación que el empleador haga, de la existencia de algún motivo razonable de pérdida en su calidad.

**1. - POR LAS CAUSAS DE RESCISIÓN
CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 47
DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

La relación laboral existente entre el empresario y un jornalero de fé podrá terminarse al actualizarse una de las causas de rescisión enunciadas en el artículo 47 del multicitado ordenamiento del trabajo; hipótesis que operan en los términos referidos en el presente estudio en el Capítulo II, inciso B, apartado 1, mismas que se tienen por reproducidas en este

apartado en obvio de repeticiones.

2. - RESCISIÓN POR PERDIDA DE LA CONFIANZA

Los funcionarios de "cuello alto pueden ser -
despedidos por el empresario cuando sustentase algún motivo razo-
nable de ausencia en su credibilidad, aún y cuando no coincidan -
con las causas generales de rescisión. (Artículo 185 de la Ley -
Federal del Trabajo).

a. - PÉRDIDA DE LA CONFIANZA. CONCEPTO.

La pérdida de la confianza se ha conceptuali-

zado de la siguiente manera:

"La pérdida de la confianza se entiende como aquellos aspectos subjetivos que ponen en tela de duda la confianza o seguridad que el patrón deposita en el empleado, y que a la par ocasionen que la actividad desempeñada, no pueda seguirse desarrollando, por no inspirarle ya al empleador la fe y seguridad que le tenía, aspectos indispensables que el empresario toma en cuenta al momento de contratar al obrero con la calidad de credibilidad". (83)

**B. _ AVISO DE RESCISIÓN POR
PÉRDIDA DE LA CONFIANZA,
QUE DEBE DAR EL PATRÓN
A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA.**

En virtud de que no existe disposición alguna

83.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. "DICCIONARIO JURIDICO". Tomo IV, 5ª ed, ED. Porrúa, México 1992, pág 3111.

en el capítulo que reglamenta las labores de confianza, respecto del aviso rescisorio, que el patrono debe otorgar al funcionario de fe por el despido argumentado en razón del demerito que halla sufrido en su calidad, deberá apegarse a lo dispuesto en el artículo 47 in fine, de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, el fabricante entregará al jornalero de seguridad, aviso escrito en el que se indiquen las circunstancias que originaron el despido por pérdida de la confianza.

El anuncio rescisorio lo hará el patrono directamente al funcionario, antes de que transcurra el término fijado por el artículo 517 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Cuando el empleado se negare a recibir la notificación aludida, el ocupador solicitará a la Junta competente, mediante el procedimiento paraprocesal contemplado por el artículo 991 de Ley del Trabajo, que haga del conocimiento del asalariado de confianza la causa que motivo la ausencia de su calidad, y por ende su rescisión; la solicitud se hará dentro de los cinco días siguientes, a la fecha en que el empresario hubiese notificado personalmente al ocupacionista de seguridad, y éste se halla rehusado aceptar el aviso.

**C. _ ACCIONES QUE PUEDE EJERCITAR
EL TRABAJADOR DE CONFIANZA-
AL SER RESCINDIDO POR -
PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.**

El funcionario de confianza que halla sido rescindido por demérito en su calidad, podrá reclamar:

- a. - REINSTALACIÓN.
- b. - INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL.
- c. - SALARIOS CAÍDOS.
- d. - PRESTACIONES QUE SE LE ADEUDEN AL MOMENTO DEL DESPIDO.

Las acciones enunciadas se encuentran previstas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, y su precepto 185, en su segundo párrafo concede las prorrogas en cuestión, - cuando el obrero de credibilidad fuere separado de la empresa, - por ausencia de su confiabilidad.

1. - REINSTALACION.

Los obreros de confianza pueden, al ser rescindidos por detrimento de su calidad, demandar al patrono para que lo instale de nueva cuenta en el oficio que venia desempeñando hasta antes de haber sido despedido; sin embargo el patrono puede eximirse de dicho deber.

a. - EXCEPCION A LA OBLIGACION DE REINSTALAR.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 49-precisa los casos en que queda deslindado de la obligación de reinstalar a los asalariados a su fuente de empleo, precepto que a la letra dice:

ARTICULO 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de -

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 razones del trabajo que - 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.

Tenemos así, que el funcionario de credibilidad, pretende salvaguardar su derecho a la estabilidad en el empleo a través del ejercicio de la acción de cumplimiento de contrato, sin embargo la Ley Federal del Trabajo, como ya hemos visto, no garantiza la protección de dicha prerrogativa, toda vez -- que exime al empleador del referido deber, cuando se trate de trabajadores de confianza.

Respecto del tema en estudio, el maestro Baltasar Cavazos Flores ha expresado: "cualquier patrono esta en po-

sibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un funcionario de confianza sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que por Ley está eximido de reinstalar a dicha clase de obreros".(84)

Nosotros no compartimos el criterio asentado y aseverado por el maestro Cavazos, pues aceptarlo implicaría afirmar que las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje no tienen razón de ser, pues el patrono fungiría como autoridad; además el fabricante quedaría eximido de acreditar que el obrero al que se le niega la reinstalación es un empleado de confiabilidad; situaciones que colocarían en un total estado de indefensión al asalariado referido, si se aplicara el argumento sostenido por el autor en comento; amén de que quedaría a criterio del ocupador la catalogación de los jornaleros de fe, y por lo tanto la aplicación de las normas de índole social se dejarían en manos de un ente físico o moral, y no a una autoridad competente, creada con la finalidad de dirimir los conflictos existentes entre la clase patronal y la obrera.

84.- Cavazos Flores, Baltasar. "LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA" ED. Jus, México 1979, pág 49.

2. - INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL

Al igual que los trabajadores de base, los empleados de fe pueden reclamar la Indemnización Constitucional, cuando halla sido despedido por alguna causa general de rescisión contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, o bien por pérdida de su calidad. Y se le otorgará por dicho concepto, el importe de tres meses de salario, cuando la indemnización aludida sea procedente. La prestación en comento se deberá reclamar en el término de dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha de separación. (Artículo 518 Ley Federal del Trabajo)

3. - SALARIOS CAIDOS.

Apareja a la acción de indemnización Constitucional o bien la de cumplimiento de contrato, el asalariado de confianza podrá reclamar también el pago de los salarios vencidos generados desde la fecha en que se suscite el despido y hasta que se cumplimente el laudo. Los salarios caídos se otorgaran inde-

pendientemente de la prestación demandada, cuando el empresario no compruebe el motivo razonable de pérdida de la confianza en que hizo valer la rescisión.

4. - PRESTACIONES.

Los jornaleros de credibilidad gozan de las mismas prestaciones que los obreros de base, en los términos legales establecidos, pero en virtud de la calidad que poseen tienen ciertas restricciones en algunas prerrogativas, así los asalariados de confianza disfrutarán de:

a. - AGUINALDO. - Tendrá derecho a percibir anualmente por tal concepto, el equivalente de quince días de salario como mínimo (Art. 87 Ley Federal del Trabajo).

b. - VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. - disfrutara de un periodo vacacional, en los mismos términos que el artículo 76 de la Ley Laboral señala, y disfrutará durante ellas de una prima vacacional (art.80 L.F.T)

c. -PRIMA DE ANTIGUEDAD
prestación que asciende al importe de doce días de salario, por -

cada año de servicios. Esta prestación sólo podrá ser reclamada cuando se suscite alguno de los supuestos precisados por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III.

d. - HORAS EXTRAORDINARIAS

RIAS: las horas extraordinarias laboradas por los funcionarios de fe, no podrán exceder de tres horas, ni de tres veces en una semana, y las horas de la jornada extraordinaria se le pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas ordinarias de actividad (Artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo), la prolongación del tiempo que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador de confianza, el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. En caso de siniestro el periodo de tareas extraordinario, podrá prolongarse por el tiempo indispensable, y las horas así laboradas se le pagarán con una cantidad igual a la que corresponda el periodo ordinario (Artículo 65 y 67 Ley Federal del Trabajo).

e. - DÍAS DE DESCANSO Y

PRIMA DOMINICAL: Los "altos empleados gozarán de un descanso semanal y un obligatorio, habrá lugar al descanso semanal, de un día, cuando se hallan trabajado seis; el asueto obligatorio se disfrutará cuando acontezcan las fechas señaladas en el artículo 74 del multicitado ordenamiento laboral. Se procu-

ra que el día de descanso semanal sea el día domingo, y cuando el funcionario de credibilidad realice sus actividades el día citado, tendrá derecho, independientemente del salario que le corresponda por el asueto, al pago de un salario doble, más un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el sueldo de los días ordinarios de trabajo (Artículo 71 Ley Federal del Trabajo).

En los días de descanso obligatorio que el jornalero de seguridad laborase, tendrá derecho a que se le pague un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el asueto obligatorio (Artículo 75 Ley Federal del Trabajo).

Si al ejercitarla acción de indemnización constitucional, o la reinstalación al ser despedido por disminución de su carácter, podrá reclamar las prestaciones indicadas dentro de la misma demanda, o por separado, pues las mismas prescriben en el término de un año, contado a partir del día siguiente al en que la obligación sea exigible (Artículo 516 Ley Federal del Trabajo).

Las prestaciones en las que los trabajadores de confianza se encuentran limitados, son:

f. - UTILIDADES: Los empleados-

de confianza si pueden participar en las utilidades de la empresa siempre y cuando no tenga el carácter de DIRECTOR, ADMINISTRADOR o GERENTE GENERAL (Artículo 127 fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

Aquellos funcionarios de seguridad que no lleven acabo labores de dirección, administración o gerencia general participarán en las utilidades del establecimiento, en proporción a los días trabajados y salarios percibidos en el año; si el asalariado obtuviese un sueldo mayor que el de aquel obrero sindicalizado de más alto salario dentro de la fábrica, o a falta de éste, el obrero de planta con la misma característica, se considerará aumentado el sueldo de este, en un veinte por ciento, como salario máximo, con objeto de determinar la participación del ocupacionista en comento en las ganancias que se hallan generado en la fuente de trabajo, en razón de los salarios obtenidos anualmente (Artículo 127 fracción II Ley Federal del Trabajo).

El reparto de las ganancias entre los "altos-empleados" es considerado ANTICONSTITUCIONAL por el maestro de Néstor de Buen, quien precisa: "la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional, establece de manera general el derecho de los jornaleros a participar en las utilidades, los directores, administradores, y gerentes generales son trabajadores, luego entonces la excepción del artículo 127 fracción I resulta

ANTICONSTITUCIONAL". (85)

Por otra parte el maestro Cavazos justifica la forma en que la Ley Laboral otorga las utilidades entre los asalariados de credibilidad, con el siguiente argumento: "Con la forma de reparto preceptuado por la Ley Federal del Trabajo, respecto de los funcionarios de fe, se evita que estos se lleven la mayor parte de las ganancias, pues como normalmente tienen mayores salarios, y la división se hiciera atendiendo únicamente al criterio del monto de salarios percibidos, los obreros de menores ingresos, que son los que más lo necesitan, nunca llegarían a disfrutarlas por lo oneroso que resultaría la participación de los asalariados de cuello alto". (86)

Tenemos así que el empleado de creencia se encuentra en el supuesto marcado en la fracción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, podrá reclamar el pago de las utilidades correspondientes el año en que aquellas no se hubiesen cubierto al momento del despido por pérdida de la confianza, al ejercitar la acción de indemnización o reinstalación, o bien de manera separada antes de que transcurra un año, contado a partir

85.- De Buen Lozano, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo II, 7ª ed., ED. Porrúa, México 1987, pág 255.

86.- Cavazos Flores, Baltasar. Opus. Cit. pág 48.

del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible -
(Artículo 516 Ley Federal del Trabajo).

CAPITULO IV.

NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS CAUSAS QUE DAN MOTIVO
A LA RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA _
POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.

- A. _ CRITERIO QUE SE APLICA PARA DETERMINAR LA PERDIDA
DE LA CONFIANZA.
- B. _ PERDIDA DE LA CONFIANZA, SEGUN JURISPRUDENCIA DE-
LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
- C. _ INCONVENIENTES QUE PRESENTA DEJAR AL LIBRE CRITE-
RIO DEL PATRON, ASI COMO A LA DISCRECIONALIDAD DE-
LAS JUNTAS LABORALES, LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.
- D. _ REGLAMENTACION QUE SE DEBE DAR RESPECTO DE LAS- -
CAUSAS QUE MOTIVAN LA RESCISION DEL TRABAJADOR DE
CONFIANZA POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.
- E. _ CAUSAS QUE DEBIERAN MOTIVAR LA PERDIDA DE LA- - -
CONFIANZA PARA RESCINDIR A LOS TRABAJADORES DE -
CONFIANZA.

CAPITULO IV.

NECESIDAD DE REGLAMENTAR LAS CAUSAS QUE DAN MOTIVO A LA RESCISION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA POR PERDIDA DE LA CONFIANZA.

A. — CRITERIO QUE SE APLICA PARA DETERMINAR LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo no estipula los -
supuestos que ameritan la ausencia de la calidad en los empleados
de confianza, por tanto la determinación en la pérdida de su ca -
rácter, queda a criterio del empresario y de la Junta de Conci -
liación y Arbitraje del conocimiento.

El maestro Trueba Urbina considera "injusta -
la rescisión de los obreros de credibilidad, por demérito de las-

cualidades que el fabricante tomó en cuenta para designarle algún puesto de confianza, pues dicho detrimento resulta ser una apreciación subjetiva del empleador, adicionada con indicios confesionados".(87)

El maestro Euquerio Guerrero señala: "la pérdida de la confianza con ser un hecho subjetivo no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleador no merece su confianza".(88)

El autor en comento sustenta el argumento transcrito, en los siguientes supuestos:

1.- "Si un patrón sabe que su Secretario Particular es afecto a embriagarse, llegando a perder la conciencia de sus actos, aunque en su trabajo sea formal y cumplido, sería lógico que considere que durante la ebriedad pueda revelar asuntos privados de los que tenga conocimiento en razón de su empleo y por esta causa le extravíe la fé.

87.- Trueba Urbina, Alberto y otro. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMMENTADA". 74ª ed. ED. Porrúa, México 1995, pág 116 y 117.

88.- Guerrero, Euquerio. "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO". 15ª ED. Porrúa, México 1985, pág 294.

2.- El caso de un cajero que acostumbre recurrir a lugares en donde se hacen apuestas o practicar juegos de azar, si el patrón lo sabe se justifica que le pierda la credibilidad que le inspiraba, aunque en sus cuentas no reporte faltante ya que la pasión del juego lleva a los hombres a apostar el dinero ajeno". (89)

Sin embargo y apesar de las manifestaciones que el jurista en consulta hace, tenemos que la motivación que el empleador realiza respecto del despido de un asalariado de fe por ausencia de credibilidad, se torna subjetiva, toda vez que de meras suposiciones comienza a crear en su subconciencia resultados - que pueden o no llegar a darse, supuestos que el empresario toma en cuenta para rescindir al empleado de confianza por pérdida de su calidad; además al no enunciar la Ley Laboral las causas que ameriten el despido de los trabajadores en cuestión, por disminución de sus aptitudes, la facultad que la Ley de referencia otorga al fabricante, en su artículo 185, se torna amplísima.

La mayoría de las veces los hechos en que se funda el despido de los funcionarios de credibilidad, por ausencia de su carácter, son creados por el patrono, con la finalidad-

89.- IBID. PÁg 295.

de dejar fuera del establecimiento a los trabajadores en trato, - por indeseados, situación que afecta considerablemente el principio de estabilidad en el empleo de los funcionarios de "cuello - alto", quienes de por sí se encuentran ya un tanto desprotegidos por la Ley Federal del Trabajo, al eximir al ocupador de su obligación reinstalatoria, cuando se trate de trabajadores de con - - fianza (Artículo 49 fracción III).

Por lo que respecta al criterio de la Junta - de Conciliación y Arbitraje correspondiente, precisa el doctrinario Néstor de Buen: "en realidad no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los Tribunales del Trabajo".(90)

No obstante que la Junta es la que determina en última instancia la procedencia o improcedencia de la rescisión de lo asalariados de confiabilidad, atiende para ello a los criterios que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emite - respecto de las causas generales de rescisión atribuibles al - - jornalero, previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo; resultando, a nuestro criterio, inoperante dicho proceder, -

90.- Buen Lozano de, Néstor. "DERECHO DEL TRABAJO". Tomo II, 7ª - ed., ED. Porrúa, México 1987, pág 394.

en virtud de que como bien precisa el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, los asalariados de seguridad pueden ser despedidos por la actualización de alguno de los supuestos marcados por el multicitado artículo 47, así como por la existencia de algún motivo razonable de pérdida de la confianza, independientemente de que coincida o no con las genéricas. Además la facultad que la Ley Laboral concede al ocupador, respecto de la argumentación del hecho o situación en que funda el despido de los obreros de credibilidad por ausencia de su calidad, propicia una influencia directa en el razonamiento que la autoridad laboral lleva a cabo, pues la Junta atendiendo a la motivación hecha valer por el patrono, buscará encuadrar el proceder del funcionario en alguna de las hipótesis comunes de rescisión.

**B. -- PERDIDA DE LA CONFIANZA
SEGUN JURISPRUDENCIA DE
LA H. SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACION.**

La Suprema Corte ha abordado la problemática respecto del extravío de la calidad en los funcionarios de fe en-

los siguientes criterios:

"CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION POR PERDIDA DE CONFIANZA AL TRABAJADOR. - La pérdida de confianza a un trabajador puede basarse en hechos que sin constituir causas de rescisión, por ser ajenas al desempeño real del trabajo, sean de naturaleza tal que priven a éste de eficacia o que engendren en el ánimo del patrón la convicción de que el trabajador faltó al sentimiento de lealtad implícito en todo contrato de trabajo". Amparo Directo 5591/51, Fábrica de Loza la Anfora S.A, 12 de agosto de 1953. Unanimidad de cuatro votos.

La resolución transcrita fundamenta nuestra propuesta de reglamentar las causas que originan el despido de los empleados de credibilidad, por desvío de sus cualidades, y las cuales deberán atender a acontecimientos objetivos que efectivamente traigan como consecuencia la pérdida en la confianza de los trabajadores en cita.

"TRABAJO RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PERDIDA DE LA CONFIANZA. La pérdida de la confianza también es causal legítima para la terminación del contrato de trabajo, y es algo que no puede concretarse a normas estrictas pues depende en gran parte de causas subjetivas para cuya calificación es capítulo principal la buena fe que debe ser mutua en las relaciones entre el trabajador y patrón. La Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido la tesis de que la pérdida de la confianza sólo es causa legítima de terminación cuando se funda en motivos bastantes que tomando en cuenta la situación del trabajador y el contacto estrecho que guarda con los intereses patronales ameriten la separación de aquél. Ahora bien si los motivos de la pérdida de la confianza se hacen consistir en

desobediencia, falta de probidad e injurias a un -
compañero de trabajo, y analizando cada uno de es- -
tos puntos, se deduce su inexistencia, debe con- -
cluirse que no se reúnen las condiciones que se -
requieren para que legítimamente pueda invocarse -
la pérdida de la confianza como causas de termina- -
ción del contrato de trabajo". Tomo LXXI, pág.572
Amparo Directo 3866/41, Sección Segunda, Gancedo -
Domingo, 14 de enero de 1942, mayoría de tres vo -
tos, Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federa- -
ción. Quinta Época, Tomo LXXI, pág 572.

Este criterio deja entrever el predominio del
criterio subjetivo del empleador en la argumentación que hace del
despido de los jornaleros de confiabilidad por detrimento de su -
carácter; refuerza además la opinión emitida respecto de que la -
determinación hecha por la Junta, debido a la rescisión de los -
funcionarios de fe, por disminución de las aptitudes que el em- -
presario tomó en cuenta para fijarlo un puesto de confianza, la
cual no debe motivarse en las causales generales de rescisión es-
tipuladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, toda -
vez que se tratan de situaciones distintas.

A manera de complementar el presente apartado
haremos alusión a lo sostenido por el maestro Baltasar Cavazos, -
en relación al motivo del extravío en el carácter de los jorna- -
leros de fe, quien señala: "por motivo razonable de pérdida de la
confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor - -
objetivo, susceptible de conducir razonablemente a la ausencia -
no obstante que no constituya una de las causas generales previs-

tas en la Ley". (91)

En el texto transcrito podemos apreciar que -
el autor esta de acuerdo con nuestra propuesta, de que las razo -
nes que originen la rescisión de los obreros de fe, por disminu -
ción de su calidad, debieran establecerse en la Ley Laboral, y --
para ellas tendrían que atender a situaciones factibles y no a
meras suposiciones creadas por el patrono en su subconciente, - -
ello evitaría el encuadramiento del despido de los funcionarios
referidos en alguna de las causas generales previstas en las XV -
fracciones del artículo 47 del multicitado ordenamiento obrero.

91.- Cavazos Flores, Baltasar. "LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA"
ED. Jus, México 1979, pág 31.

C. _ INCONVENIENTES QUE PRESENTA DEJAR AL LIBRE CRITERIO DEL PATRON, ASI COMO A LA DISCRECIONALIDAD DE LAS JUNTAS LABORALES LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.

Los criterios que se aplican en la determinación de la pérdida de la confianza de los funcionarios que poseen dicho carácter, crean una serie de inconvenientes, entre los que se presentan los siguientes:

1.- INESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- La permanencia en el empleo es un derecho obrero, que ha sido definido por los doctrinarios de diversas maneras, y entre ellas encontramos:

Para Alfredo Sánchez Alvarado, representa "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su fuente de empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que motive la ruptura o la interrupción del contrato laboral celebrado, ya sea atribuible al empleado o al empleador el motivo de disolución del vínculo obrero-

patronal". (92)

Mario de la Cueva señala "el derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución unicamente de la voluntad del trabajador, del incumplimiento grave de las obligaciones derivadas del nexo jurídico existente entre el empleado y el empleador, y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".(93)

Para Russomano Mozart, las "normas de estabilidad del asalariado en la empresa, todas las que tienen por objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. En este sentido y en términos generales la estabilidad es el freno o límite a la extinción del convenio laboral celebrado por las partes en una relación de trabajo".(94)

El principio en cuestión fue uno de los lo -

92.- Sánchez Alvarado, Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Volumen I, México 1967, pág 311.

93.- Cueva de la, Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo I. 6ª ed, ED. Porrúa, México 1980, pág 219.

94.- Russomano Mozart, Víctor. "EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR". Cardenas Editor y Distribuidor. México 1982, pág 13.

gros alcanzados por el Constituyente de 1917; uno de los miembros de la Comisión redactora de la Constitución de aquel año, HERIBERTO JARA, comento con énfasis: "la miseria es la peor de las tiranías, su causa más frecuente es la carencia o la pérdida de el empleo porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia".(95)

El comentario que el Diputado JARA expuso, respecto del principio de permanencia en el empleo, fue tan preciso que fungió como parte del contexto de la Exposición de Motivos de la Carta Magna de 1917, en los siguientes términos: "la estabilidad del jornalero en sus tareas, constituye un grave dolor de cabeza para los obreros, quienes constantemente se ven desplazados de su fuente de trabajo, quedando en un total estado de indefensión y de miseria".(96)

El avance experimentado por el Constituyente de 1917 de proteger el derecho de fijeza de los ocupacionistas en el establecimiento en que prestan sus servicios, se vió afectado por la Ley Reglamentaria del Artículo 123, apartado "A", toda vez que los legisladores participantes en su elaboración omitieron-

95.- Dávalos, José. "DERECHO DEL TRABAJO I". 5ª ed., ED. Porrúa, México 1994, pág 25.

96.- IDEM.

precisar las causales de rescisión por demérito de la fe, en los trabajadores de confianza, y no obstante ello, concedieron al patrono la facultad de argumentar el móvil del despido de los funcionarios de credibilidad, por ausencia de su calidad; esta atribución resultó ser amplísima y arbitraria, en virtud de que la Ley no hace una demarcación de las situaciones por las que ha lugar a la disolución de la relación de trabajo existente entre el empresario y el jornalero de credibilidad, por la disminución o ausencia de las aptitudes que aquél valoró para conferir a éste una función de las de fe (Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo).

Tenemos que mientras no se subsane la omisión referida, la estancia de los ocupacionistas de confiabilidad en la fábrica se seguira viendo afectada considerablemente.

2.- INCERTIDUMBRE.- Este inconveniente se presenta en virtud de que los asalariados de confianza desconocen las razones por las que puede ser despedido, por detrimento de su calidad, ya que la Ley Federal del Trabajo no las enuncia; coloca en un estado de expectativa este acontecimiento, a los empleados de referencia, ya que no sabrá el ¿por qué? de su destitución, sino hasta que el fabricante haga saber a aquél, el fundamento respectivo. Mientras los trabajadores de base conocen las hipótesis por las que se puede quebrantar la relación laboral a la que-

se hallan sujetos, ya que las mismas se encuentran enunciadas en las XV fracciones del Artículo 47 de la Ley Laboral, los funcionarios de fe en cambio, tendrán que esperar a que el ocupador haga de su conocimiento la causa o causas de extravío de la calidad en las que se apoya la rescisión; este hecho origina el retardo en la planeación de los medios de prueba idóneos, tendientes a -- desacreditar el sustento que el patrono hace valer para el despido de los obreros referidos.

3. - FUNDAMENTAR LA PERDIDA DE LA CALIDAD EN SITUACIONES SUBJETIVAS.- El razonamiento hechos por el empresario respecto de la ausencia de fe en los jornaleros de confiabilidad, se dá atendiendo a supuestos creados en el subconciente del empleador, y los cuales no acontecen en la realidad circundante, y por tanto no son susceptibles de sanción alguna.

4. - ENCUADRAMIENTO DEL DESPIDO EN UNA DE LAS CAUSAS SEÑALADAS EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Es la Junta de Conciliación y Arbitraje la que debe determinar procedencia de la rescisión por pérdida del carácter en los "funcionarios de cuello alto", pero en virtud de que la mayoría del personal que actúa en ellas, opinan que los motivos de rescisión por disminución en la confianza, sí se encuentran estipuladas en la Ley Obrera. Pero lo que realmente se hace, es encuadrar el hecho argumentado por el fabricante, como motivador del extravío en

la calidad del ocupacionista, en alguna de las causales generales de rescisión (Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo), criterio que resulta totalmente erróneo, ya que se trata de cuestiones de índole muy diversa.

**D. — REGLAMENTACION QUE SE DEBE
DAR RESPECTO DE LAS CAUSAS
QUE MOTIVAN LA RESCISION DEL
TRABAJADOR DE CONFIANZA POR
PERDIDA DE LA CONFIANZA.**

El hecho de que la Ley Federal del Trabajo - omite enunciar los motivos que debieran originar la disolución de la relación contractual existente entre el empresario y el asalariado de confianza por demérito en su calidad, ocasiona que los - inconvenientes estudiados en el apartado anterior se presenten, - con el fin de evitar aquellos y salvaguardar los derechos del trabajador referido, es menester que en la Legislación Laboral - se precisen las razones que conlleven al despido por pérdida de - su carácter, de darse dicha normación el empleador y la Junta de Conciliación y Arbitraje, se ceñirían a un ordenamiento legal establecido previamente, para argumentar la rescisión de los jorna-

leros de fe, además su estabilidad en el establecimiento quedaría protegida notablemente.

La fijación de los acontecimientos que originen el extravío en la calidad de los funcionarios de credibilidad se torna día con día más indispensable, no sólo por el beneficio que representaría para el obrero, sino también para su familia, - pues la ausencia de aquellas coloca al empleado de confianza en - estado de inseguridad respecto de la fuente de ingresos y subsistencia que representa el sueldo que obtiene, por el desempeño de su labor; al suscitarse la disolución de la relación laboral por disminución de la fe en el ocupacionista, le será difícil encontrar una nueva actividad, que le sea remunerada en igual cantidad que la que anterior al despido desempeñaba, debido a la crisis y - al alto índice de desempleo que el país enfrenta hoy en día.

Así y en virtud de que la Ley Federal del - - Trabajo enuncia causas especiales de rescisión en las labores - - particulares de: LOS TRABAJADORES DE LOS BUQUES (Artículo 208), - TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS (Artículo 244), TRABAJO FERROCARRILERO (Artículo 255), TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES (Artículo 264), AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES (Artículo 291), DEPORTISTAS PROFESIONALES (Artículo 303), TRABAJADORES DOMESTICOS (Artículo 341), TRABAJO DE LOS MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD (Artículo 353-G); debiera con-

templar los casos por los que la calidad del personal de confianza se pierde, toda vez que las tareas que desarrollan, fiscalización, dirección, administración, inspección y vigilancia, forman parte de una de las labores caralogadas como especiales; ya que resulta injusto que el legislador halla fijado los motivos peculiares de disolución de la relación laboral, de las tareas especiales enunciadas, y respecto de los quehaceres de credibilidad halla dejado a potestad del ocupador, la argumentación del motivo en el que se basa para despedir al funcionario de confianza, por disminución de sus habilidades.

**E. — CAUSAS QUE DEBIERAN MOTIVAR
LA PERDIDA DE LA CONFIANZA
PARA RESCINDIR A LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

Las funciones de administración, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización juegan un papel verdaderamente importante en el manejo de la empresa o establecimiento, -- pues el desarrollo que dichas labores tengan, daran pauta al crecimiento o estancamiento de la fábrica; por ende el patrón debe -

ser muy selectivo en la contratación del personal de confianza, -
debiendo para ello tomar en cuenta las aptitudes de los obreros a
los que se les habrá de encomendar una de las tareas de credibi -
lidad, a fin de que tenga la plena certeza de que la vida y fun -
cionamiento de su establecimiento se encuentra en buenas manos.

Tenemos pues que los motivos de rescisión de -
los asalariados de credibilidad, por ausencia de su calidad, de -
bieran estipularse en la Ley, y los cuales tendrían que tomar en -
cuenta tanto las actividades catalogadas como de confianza, la -
importancia que cada una de ellas implica en el desarrollo y cre -
cimiento del taller y los daños que la omisión del ejercicio, o -
su debido cumplimiento de la labor de fe, ocasionen a la empresa.
Y tomando en consideración tales aspectos, proponemos como causas
de rescisión de los jornaleros de confiabilidad por pérdida de su
carácter, las siguientes:

1.- PERDIDA DE LAS APTITUDES QUE MOTIVARON LA
CONTRATACION DEL OBRERO DE CONFIANZA.- La subsistencia de las
calidades demostradas por el jornalero al ser elegido para rea -
lizar alguna de las labores catalogadas como de confianza, resul -
tan indispensables para la consecución de la relación obrero pa -
tronal establecida, pues si las calidades probadas por el ocupa -
cionista disminuyeran o se perdieran, el contrato de trabajo no -
tendría ya razón de ser, toda vez que la existencia de este gira -

ba en torno a la fe que el funcionario inspiraba para el ocupador por las aptitudes que en su momento demostró; así cuando el trabajador, por su actuar, hiciere palpable su incompetencia para seguir desempeñando la actividad delegada por el empresario, éste podrá rescindir al ocupacionista, por pérdida de la fe.

2.- LLEVAR ACABO ACTITUDES QUE ORIGINEN UN RIESGO O DAÑO QUE AFECTE LA VIDA DE LA EMPRESA, Y QUE SEAN CONTRARIAS A LAS FUNCIONES DE CONFIANZA ATRIBUIDAS.- El jornalero de credibilidad debe avocarse al estricto desempeño de las tareas encomendadas, llevandolas acabo con el mayor esmero posible, pues como indicamos con antelación, el actuar de los trabajadores en cuestión, es determinante en el crecimiento de la fábrica, por ende si el obrero de creencia llevara acabo que fueran contrarios a la función desarrollada, que ocasionaran riesgos o daños que afectararan la permanencia del establecimiento, el patrono podrá rescindir el contrato de trabajo del funcionario de confianza responsable, fundado en el presente supuesto de ausencia del carácter.

3.- EXCEDERSE EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LAS FACULTADES QUE LE HAN SIDO OTORGADAS, AL TOMARSE ATRIBUCIONES QUE LE HAN SIDO PROHIBIDAS.- Como las actividades de credibilidad pueden ser generales, o bien particulares cuando realiza actividades relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de

la establecimiento; en ambos casos el ocupador podrá fijar limitaciones en las funciones llevadas acabo por los asalariados de fe, y cuando así lo hiciera, el obrero debe cumplir únicamente con las labores designadas específicamente por el fabricante, procurando no entrometerse en las actividades que el empresario ha determinado como de su exclusivo desempeño, pues el desacato a la prohibición precisada, se actualizará la presente causal de despido especial, ya que el empleador le perderá la confianza para encomendarle en lo sucesivo el quehacer que tenía asignado, toda vez que, si ya incurrió en una ocasión en desacato, y llevó acabo las tareas en las que se le tenía restringida su participación, por ser del exclusivo dominio del patrono, o de otro jornalero. No se habrá lugar a la rescisión del asalariado de fe, por la referida causal, cuando llevara acabo las funciones en que se encontrare limitado, en beneficio del establecimiento o cuando se tendiera a evitar un perjuicio, y que por ausencia del dueño no pudiese esperarse su retorno.

El hecho que origine el despido de los trabajadores de confianza, por pérdida de su carácter, deberá hacerlo el empleador al empleado, de manera escrita, en los términos y plazos precisados por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su última parte, y 991 de dicho ordenamiento legal.

Las causales de rescisión por pérdida de la -

confianza en los empleados que poseen dicha calidad, propuestas - en el presente apartado, nos parecen idóneas, pero no obstante ello, dichas razones podrían servir de sustento al legislador, para que de manera detallada analizara las tareas catalogadas como de confianza, para que en razón de ellas reglamentara otros supuestos de despido de los asalariados de referencia.

Finalizamos con este apartado nuestro estudio concluyendo, que la aplicación de los motivos de rescisión por - demérito en la confianza conferida al funcionario, así como su - estipulación en la Ley, hará que la estabilidad de los jornaleros de fe se vea protegida, además de que la fundamentación de la disolución de la relación de trabajo atienda a lineamientos legales previamente establecidos, y no a meras cuestiones subjetivas maquinadas en la conciencia del empleador.

CONCLUSIONES.

1.- El trabajador fue considerado a lo largo de la historia como un objeto o cosa capaz de originar el crecimiento en la industria y producción.

2.- El empleado alcanzó su dignificación cuando las prórrogas laborales se estatuyen atendiendo al carácter humano que aquél posee.

3.- Las condiciones de trabajo que requerían ciertas funciones, para su debida ejecución, dió pauta a que la Ley Federal del Trabajo reglamentara dentro de un apartado las tareas especiales, contemplando en dicho rubro las labores desarrolladas por los trabajadores de confianza.

4.- Las condiciones de trabajo que regulan las actividades particulares, no deben de ser menores, ni contradecir a los derechos generales que la Ley Laboral reconoce a todo asalariado.

5.- El patrón elige a los jornaleros de fe -
atendiendo a las aptitudes que aquellos demuestren para desempe -
ñar una tarea de las de confianza; por ende la ausencia de las -
cualidades tomadas en cuenta por el ocupador para delegar al tra -
bajador un puesto de credibilidad, dará motivo a la rescisión, - -
por menoscabo de su calidad, siempre que su proceder concuerde en
alguna de las causales que la Ley estipule al respecto.

6.- La omisión de las causas de rescisión de -
los funcionarios de credibilidad, por detrimento de su calidad,
dentro del ordenamiento Laboral, ocasiona que la estabilidad en -
el empleo de los trabajadores en cuestión se vea afectada nota -
blemente; situación que atenta a los principios generales del - -
trabajo.

7.- La facultad que la Ley Federal del Traba -
jo concede al empresario, de argumentar la disolución del nex -
o jurídico laboral existente entre éste y un obrero de confianza -
por menoscabo de su carácter, se torna amplísima e ilimitada, ya -
que la mayoría de las veces el patrono ejercita dicha atribución -
con objeto de dar por terminado el contrato de trabajo del jorna -
lero de fe que se ha vuelto indeseado para él, y sin que realmen -
te exista razón alguna que motive la pérdida de la confianza.

8.- Con el fin de establecer un marco legal -

en el que se contemplen las situaciones que ameriten la rescisión de los funcionarios de confiabilidad por decrecimiento de sus capacidades, se menester el análisis de las actividades que la Ley califica como de confianza.

9.- Ante la ausencia de los casos que impliquen el despido de los asalariados de credibilidad por detrimento de su categoría, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han optado por encuadrar dentro de las causas generales de rescisión el móvil de pérdida de la confianza arguido por el patrono, al resolver la procedencia o improcedencia de dicho despido; el criterio aplicado por las Juntas resulta inoperante, toda vez que, tanto las hipótesis generales de rescisión, como las especiales se refieren a cuestiones de diversa índole, estipuladas en razón de las condiciones de trabajo de los obreros a quienes esta dirigida su aplicación.

10.- Resulta injustificada la posición del legislador al fijar casos concretos de rescisión en ciertas actividades especiales, y que omitió precisar los motivos de despido de los trabajadores de confianza por pérdida de su calidad, ya que las tareas realizadas por el personal de fe son catalogadas en nuestro ordenamiento obrero como una de las labores particulares, y por ende no debió hacerse distinción alguna respecto de la reglamentación de los motivos especiales de rescisión de los -

obreros que realizan actividades de administración, dirección, -
inspección, vigilancia y fiscalización.

11.- En nuestros días resulta indispensable -
que el legislador se preocupe por reglamentar los supuestos que
dieran pauta a la rescisión de los empleados de confianza, por -
pérdida de su calidad, atendiendo para ello a tres aspectos tras-
cendentales: primero, a las labores que desempeñan, así como el -
campo de ejecución de las mismas; segundo, a la disminución de -
las aptitudes que el trabajador halla demostrado para que el fa -
bricante lo colocara en algún puesto de confianza, y tercero, a -
los daños y perjuicios que originen la pérdida de la credibilidad
en el trabajador que posee dicha categoría.

12.- Los supuestos de pérdida de la confianza
propuestos en el presente estudio resultan convenientes para los-
que participamos en su elaboración, sin embargo ello no quiere -
decir que puedan ser los únicos, ya que el legislador atendiendo
a ellos podría fijar diversas situaciones, de carácter objetivo, -
que sirvieran de sustento al despido de los asalariados de con- -
fiabilidad, por demérito de su calidad.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALVEAR ACEVEDO, CARLOS. HISTORIA DE MÈXICO. 49ª ed., ED. JUS, MÈXICO 1991, 433 p.
- 2.- ARNAIZ AMIGO, AURORA. INSTITUCIONES CONSTITUCIONALES MEXICANA -
NAS. UNAM, TEXTOS UNIVERSITARIOS, MÈXICO 1975, 405 p.
- 3.- ARRIAGA FLORES, ARTURO. LINRAMIENTOS DE LEGISLACIÓN LABORAL.
TEXTOS JURÍDICOS DE CABALLEROS DEL DERECHO, MÈXICO 1994, 190p
- 4.- BUEN LOZANO DE, NÈSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. 8ª ed., -
ED. PORRÒA, MÈXICO 1991, 643 p.
- 5.- BUEN LOZANO DE, NÈSTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. 7ª ed.,
ED. PORRÒA, MÈXICO 1987, 887 p.
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO. TRATADO DE DERECHO LABORAL. VOLUMEN 3,
ED. EL GRÀFICO, BUENOS AIRES 1949, 636 p.

- 7.- CANTÓN MOLLER, MIGUEL. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY - - LABORAL MEXICANA. CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO 1977
255 p.
- 8.- CASTORENA, JESÚS J. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 34ª ed., MÉXICO 1984. 470 p.
- 9.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA. - ED. JUS, MÉXICO 1979, 120 p.
- 10.- CUEVA DE LA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. - 5ª ed., ED. PORRÚA, MÉXICO 1978, 710 p.
- 11.- CUEVA DE LA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. - TOMO II, 2ª ed., ED. PORRÚA, MÉXICO 1981, 647 p.
- 12.- DÁVALOS, JOSÉ. DERECHO DEL TRABAJO I. 5ª ed., ED. PORRÚA, - MÉXICO 1994, 478 p.
- 13.- D. POZZO, JUAN. MANUAL TEÓRICO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDIAR EDITORES, ARGENTINA 1961, 516 p.
- 14.- FLORIS MARGADANT S. GUILLERMO. EL DERECHO PRIVADO ROMANO. 10ª ed., ED. ESFINGE, MÉXICO 1981, 530 p.

- 15.- GALIANA MORENO, JESÚS. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL DERECHO-
INGLÈS. CASA EDITORIAL BOSCH, BARCELONA 1978, 450 p.
- 16.- GOMES, ORLANDO Y OTROS. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I
y II, 7ª ed., CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÉXICO 1979, -
949 p.
- 17.- GONZÁLEZ BLACKALLER, CIRO E. HOY EN LA HISTORIA. 3ª ed., ED.
HERRERO, MÉXICO 1985, 615 p.
- 18.- GUERRERO, EUQUERIO MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 15ª ed., -
ED. PORRÚA, MÉXICO 1985, 615 p.
- 19.- ICAZA, XAVIER. EL NUEVO DERECHO OBRERO MEXICANO. PUBLICACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO, MÉXICO 1936, 24 p.
- 20.- LÓPEZ APARICIO, ALFONSO. EL MOVIMIENTO OBRERO EN MÉXICO. ED. -
JUS, MÉXICO 1952, 276 p.
- 21.- MORENO, DANIEL. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. 6ª ed., ED.
PAX-MEX, MÉXICO 1981, 639 p.
- 22.- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. ED. - -
PORRÚA, MÉXICO 1983, 450 p.

- 23.- PÉREZ BOTIJA, EUGENIO. DERECHO DEL TRABAJO. 6ª ed., ED. TECNOS, MADRID 1960, 475 p.
- 24.- RIVERA SILVA, MANUEL. EL PROCEDIMIENTO PENAL. 21ª ed., ED. - PORRÒA, MÈXICO 1992, 403 p.
- 25.- RUSSOMANO MOZART, VÍCTOR. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. CÁRDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, MÈXICO 1982, 277 p.
- 26.- RUSSOMANO MOZART, VÍCTOR. LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. 2ª ed., UNAM, MÈXICO 1981, 210 p.
- 27.- SÁNCHEZ ALVARADO, ALFREDO. INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. VOLUMEN I, MÈXICO 1967, 378 p.
- 28.- SILVA HERZOG, JESÙS. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÈXICO 1965, 327 p.
- 29.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. EL NUEVO ARTÍCULO 123. ED. PORRÒA, - MÈXICO 1962, 281 p.
- 30.- VÁZQUEZ, GENARO V. DOCTRINAS Y REALIDADES DE LA LEGISLACIÓN PARA LOS INDIOS. ED. FONDO DE CULTURA ECONÓMICA, MÈXICO 1940 389 p.

- 31.- ZUNO, JOSÈ. LECCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. IMPRENTA UNIVERSITARIA, MÈXICO 1958, 208 p.

LEGISLACION.

- 1.- CONSTITUCIÒN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 108ª ed., ED. PORRÒA, MÈXICO 1995, 134 p.
- 2.- LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. 10ª ed., EDICIONES DELMA, MÈXICO 1994, 379 p.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDICIONES FISCALES ISRF, MÈXICO 1996 288 p.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 72ª ed., ED. PORRÒA, MÈXICO 1993, 461 p.
- 5.- REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDICIONES FISCALES ISEF, MÈXICO 1996, 6 p.

6. - RESOLUCIÓN DE LA TERCERA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA. -
EDICIONES FISCALES ISEF, MÉXICO 1996, 4 p.

OTRAS FUENTES.

1. - DICCIONARIO JURÍDICO. TOMO IV, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, 5ª ed., ED. PORRÚA, MÉXICO 1992, 3575 p.
2. - DICCIONARIO JURÍDICO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, MÉXICO 1994, 506 p.
3. - NUEVA ENCICLOPEDIA TEMÁTICA. TOMO 7, 32ª ed., ED. CUMBRE, MÉXICO 1985, 583 p.
4. - NUEVA ENCICLOPEDIA TEMÁTICA. TOMO 12, 32ª ed., ED. CUMBRE, MÉXICO 1985, 583 p.