

2134

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"



La Rescisión de la Relación de Trabajo de los Trabajadores de Confianza

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

SERGIO ARMANDO BLAS BAXIN



MEXICO, D. F.

1988

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

| | PAG. |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| CAPITULO PRIMERO..... | 4 |
| A) ANTECEDENTES HISTORICOS: | |
| 1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA ANTIGUEDAD..... | 5 |
| 2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA EDAD MEDIA..... | 7 |
| 3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR ANTERIOR A LA - CONSTITUCION DE 1917..... | 9 |
| B) CONCEPTO ACTUAL DE TRABAJADOR, CONSTITUCION DE 1917 Y LEY FEDERAL DE TRABAJO..... | 12 |
| CAPITULO SEGUNDO..... | 18 |
| A).- EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA..... | 19 |
| B).- ACTO JURIDICO Y HECHO JURIDICO..... | 24 |
| C).- REQUISITOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL CONTRA TO DE TRABAJO..... | 32 |
| CAPITULO TERCERO..... | 50 |
| A).- UBICACION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO..... | 51 |
| B).- NORMAS REGULADORAS..... | 53 |
| C).- REALIDAD JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE -- CONFIANZA..... | 61 |
| D).- LOS SUPUESTOS DE CONCRETA DESVENTAJA Y LA -- NECESIDAD DE UNA AMPLIA REGULACION AL RESPEC TO..... | 64 |
| CAPITULO CUARTO..... | 68 |
| EL PROBLEMA DEL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE -- CONFIANZA: | |
| A).- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO..... | 69 |
| B).- ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISION..... | 78 |
| C).- EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 83 |
| D).- ANALISIS DE LOS PUNTOS ESENCIALES DEL PROBLEMA..... | 86 |
| CONCLUSIONES..... | 90 |
| BIBLIOGRAFIA. | |

I N T R O D U C C I O N

I N T R O D U C C I O N

La actividad no es sólo de los Juristas respecto a -- realizar aquellos estudios que tiendan a conocer los proble-- mas de algunos trabajadores que aparecen en nuestra Ley Fede-- ral de Trabajo como trabajos especiales. Cierta es la existen-- cia de algunos trabajos cuya peculiaridad hace imposible in-- cluirlos en el marco de las disposiciones que regulan las - - obligaciones generales en materia laboral. Y es aquí donde -- cualquier estudioso o interesado en los problemas profundos - que aquejan a los trabajadores del país, puede aportar una mo-- desta labor que tienda por lo menos a aclarar un poco más la-- situación de ese tipo de trabajadores que en esta Tesis trato.

Los trabajadores de confianza según lo precisa el -- Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo Vigente en nuestro País, son aquellos que desempeñan funciones de dirección, ins-- pección, vigilancia y fiscalización o realizan trabajos perso-- nales al patrón, dentro de la Empresa o establecimiento. Sabe-- mos la situación jurídica en que los ubica dicha Ley respecto de los demás trabajadores y sus derechos gremiales. Así obser-- vamos que las condiciones de trabajo que se aplican a los tra-- bajadores en general en nuestra Ley Federal de Trabajo Vigen-- te son las mismas que se aplican a los trabajadores de con-- fianza. Siempre y cuando no se establezca lo contrario en los contratos colectivos como lo dispone el Artículo 184 de la -- misma Ley.

Pero el problema se presenta en otro sentido. En --

efecto, la rescisión de la relación de trabajo en el caso de los trabajadores de confianza procede cuando existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, además de los casos previstos para la rescisión de las relaciones de trabajo ordinarios enumerados en el Artículo 47 de la Ley Laboral citada. Además los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, pues en el caso de que el trabajador haya sido despedido injustificadamente, el patrón se libera de la obligación de reinstalarlo mediante el pago de una indemnización.

Como se ve, el trabajador de confianza o "Cuello -- Blanco" "White Collar" como lo denominan en el vecino país del Norte, es un trabajador que por la propia naturaleza del trabajo que desempeña lo coloca en desventaja con relación a los demás. Ciertamente es que este trabajador ocupa un lugar privilegiado dentro de las empresas en muchos aspectos comenzando de un buen salario hasta una posición privilegiada dentro del fe nómeno de la producción. Sin embargo considero que este trabajador presenta una serie de desventaja que es preciso anali zar y una de ellas, la más grave es precisamente la del despi do y sobre todo cuando la propia Ley, a través de un concepto vago deja en estado de indefensión a dicho trabajador. Tal co mo lo establece el Artículo 185 de Ley Federal del Trabajo:-- "El Patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se re

fiere el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo Vigente". Y es en base al problema anterior lo que me motivó a la elaboración del presente trabajo. Dentro del cual trato de -- ahondar más en el problema analizando los aspectos teóricos y doctrinarios correspondientes, sin pasar por alto desde -- luego la ubicación legal que del trabajador de confianza -- realiza la Ley Federal del Trabajo Vigente. El aspecto histórico obviamente tiene que aparecer en este trabajo. En -- fin he tratado de hacer un estudio amplio de dicho trabajador en todos los aspectos posibles.

CAPITULO PRIMERO

A) .- ANTECEDENTES HISTORICOS:

1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA ANTIGUEDAD

2.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA EDAD MEDIA

3.- CONCEPTO DE TRABAJADOR ANTERIOR A LA --
CONSTITUCION DE 1917.

B) .- CONCEPTO ACTUAL DE TRABAJADOR. CONSTITUCION
DE 1917 Y LEY FEDERAL DE TRABAJO.

I.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA ANTIGUEDAD

A través del tiempo, el concepto de trabajador ha estado vinculado al concepto de trabajo. En efecto, en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma el trabajo era atribuido de los esclavos, sobre todo los trabajos serviles. En tal virtud un esclavo trabajador no gozaba de casi ninguna prerrogativa y el trabajo lo hacían a la fuerza. Las características principales de los trabajadores antes expresados era una de ellas recibir por el servicio prestado alimentación y alojamiento. Además el hijo del esclavo corría la misma suerte.

Ciertamente que existía otro tipo de trabajos pero eran más bien, la dedicación de algunos a efectuar actividades en algún arte u oficio. Sin que de tal actividad se pueda desprender el concepto de trabajador, aún en su más elemental esquema.

"Existió además en la antigüedad un pensamiento especial sobre el trabajo: era considerado como una maldición de los dioses". (1) De tal suerte que quienes lo ejecutaban lo hacían con la idea de estar cumpliendo un castigo divino. De esta etapa se sabe de trabajos ejecutados en las minas o en la construcción de templos y otras construcciones que al efectuarse se obedecía a un mandato real o público sin que existiera

(1).-Domínguez Vargas Sergio, "Teoría Económica". Editorial-Porrúa, S. A., Tercera Edición, México 1970, pág. 5.

formalmente una compensación pecunaria determinada. Era trabajo de esclavos o prisioneros capturados en guerra.

Además debe agregarse que en un principio existió un régimen comunal primitivo.

El trabajador de la antigüedad prehispánica a la sociedad indígena había llegado a un estado superior del régimen comunal primitivo. Y en particular entre los aztecas un cierto grado de desarrollo de las fuerzas productivas.

Hernán Cortés y Bernal Díaz del Castillo nos dejaron relatos de la capital de los Aztecas. Describían los conocimientos y la técnica utilizados en la agricultura, alfarería, tejidos etc. Sus instrumentos de trabajo fueron rudimentarios.

La fuerza más importante de la comunidad indígena y la más calificada eran los artesanos. Sin constituir una clase social independiente de los campesinos sino que realizaban ambas actividades.

En fin el trabajador de la sociedad indígena Azteca -- concretamente fué el artesano.

II. CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA EDAD MEDIA

Esta etapa que comprendió del año 1000 A.C., el año - 1750 aproximadamente, posee ya una estructura mas o menos organizada de su sociedad y en concreto de quienes formaban la fuerza de trabajo. Para llegar al concepto de trabajador es preciso partir de lo siguiente:

La sociedad medieval era rígida y el trabajo que cada persona realizaba durante su vida estaba planeada desde antes - de su nacimiento. Los gremios regulaban las condiciones laborales dentro de los cuales los artesanos en medio de una serie de restricciones tenían en cambio una relación extralaboral de carácter personal y afectiva que los hacía disfrutar cabalmente - de un trabajo realizado con los ingredientes de lo creativo y - satisfactorio que posee únicamente este tipo de trabajo. En el taller existía mas que un nexo laboral, una integración humana. Los oficiales estaban ligados a los dueños del pequeño taller - por lazos familiares o de amistad.

Los gremios tienen como antecedente inmediato y directa a las cofradías y hermandades. Poseían una clasificación -- muy similar en varios países de Europa: Maestros, oficiales y - aprendices. Evolucionaron en tal forma que se les reconoce personalidad jurídica, llegando a adquirir privilegios reales y -- que se hacen cumplir inspeccionando los centros de trabajo por personas de jerarquía oficial que se encarguen de hacer cumplir las ordenanzas profesionales.

Entre los gremios se encuentran las primeras manifestaciones sobre la reglamentación del trabajo, al obtener la prohibición de trabajar días festivos, con una sanción para el caso de incumplimiento, creándose además la institución de aprendizaje, que tenía fines religiosas y caritativas.

Los gremios tenían funciones de policía, reglamentaban el trabajo y el aprendizaje, llegando a influir inclusive en la vida pública.

En conclusión el concepto de trabajador en la Edad Media estaba representado por las siguientes personas: Maestros, oficiales y aprendices. Eran todos ellos artesanos y estaba regulado el trabajo por las organizaciones denominadas gremios. La relación de trabajo era muy especial, por ejemplo entre maestros y aprendices, que además de la profesional los ligaba otra de carácter familiar. Por lo tanto si alguno faltaba, la jornada era compensada por el sobre esfuerzo de otro.

III.-CONCEPTO DE TRABAJADOR ANTERIOR A LA CONSTITUCION DE 1917.

La principal inquietud de los trabajadores en esta etapa histórica fue la búsqueda de una reducción de la jornada y un aumento en los salarios. Lo primero afectando al terreno económico en forma indirecta, lo segundo en forma directa, porque si un patrón estaba en sus orígenes acostumbrado a que el trabajador labo- rase doce horas diarias y el Estado tomó la determinación de que se redujera a ocho horas la jornada es indudable que la produc- ción en éste tiempo bajara.

Durante el porfiriato existían muchas razones por las -- cuales los trabajadores se encontraban inconformes con el régimen. No existía ninguna consideración humana hacia el trabajador, exis- tiendo personal armado que estaba al servicio del patrón para exi- girle que trabajara más. Se denominaban esos cuerpos represivos - como "guardias blancas". La etapa anterior a la Constitución Vi-- gente del país fué la del porfirismo. Dictadura que tuvo posterga- do no sólo a los trabajadores sino a la población en general. To- do esto ocurría en nuestro país durante esta etapa no obstante a que desde la Revolución Francesa ya se consignaban al conjunto de derechos que tenían que ser reconocidos y respetados por el Esta- do, los derechos del hombre y de los trabajadores como parte del conglomerado humano y demás sujetos principales en la producción, que no eran reconocidos como tales, siendo además de explotados, - reducidos a simples peones de hacienda, manumitiendo en cuerpo y alma a los poderosos de la dictadura.

De tal manera que antes de la Constitución de 1917 algunos derechos como la prestación de servicios estuvo regulado en muchos casos por el Derecho Civil y, el trabajador, como sujeto de esa relación fué asimilado a dicha Legislación.

Se puede afirmar entonces, que el trabajador, la mayoría de las veces estuvo desprotegido de las Leyes estatales de esta época, teniendo que plegarse a principios y conceptos de Derecho Privado, observándose además, que el patrón suprimía las condiciones del contrato de trabajo al trabajador de esta época.

En sus orígenes el Derecho del Trabajo nació del Derecho Civil pero se independizó en forma tal que dejó de pertenecer al derecho privado. En nuestro país se observa que, no sólo el Derecho del Trabajo, sino también la materia Agraria así como el Derecho Cooperativo, el Económico, el de la Seguridad, el Asistencial y Cultural son fundamentales y orientadores del movimiento revolucionario de 1910.

A partir de la época citada se habla de un Derecho Social regulando las relaciones entre las agrupaciones sociales o grupos sociales y el Estado.

Los trabajadores ya no van al Estado para que éste les reconozca determinados derechos. Los trabajadores pugnan primero contra el Estado para que les reconozcan determinados derechos y una vez reconocidos, no se conforman con eso, sino que siguen presionando al Estado, para que continúe reconociéndoles

los derechos que les corresponden.

Fu  precisamente en los anteriores años a la Constitución de 1917, cuando se gestaron los principios que dieron origen por ejemplo al Derecho de Asociación que permite que los -- trabajadores se agrupen en entidades destinadas a proteger sus intereses.

b).- CONCEPTO ACTUAL DE TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución de 1917 es la que actualmente nos ri-
ge y posee una serie de preceptos que no obstante que datan-
de la fecha citada son algunos plenamente actuales y otros -
están aún más avanzados.

En realidad, en ninguna parte de la Constitución de-
Querétaro se elaboró concepto alguno del trabajador. Aún el-
Artículo 123 carece del concepto en cuestión, pero existe --
una razón fundamental que nos debe hacer pensar el porque de
eso. La respuesta tuvo que ser la siguiente: Al elaborar el-
Artículo 123 obviamente que se determinó con claridad la pe-
sona del trabajador que allí se iba a proteger con amplitud.

Obedece esto último expresado a que el concepto de -
trabajador en la Constitución general del país sea analizado
en forma diversa a como vemos otros conceptos que generalmen-
te fueron hechos en forma general o bien particular.

En efecto, el artículo 123, Constitucional Apartado-
"A", se refiere con simpleza a lo que considera trabajador,-
ampliando favorablemente el término, a saber: (en el propio-
Apartado "A"), "entre los obreros, jornaleros, empleados do--
mésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato -
de trabajo" (2)

(2).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Artículo 123, Cuadragésima Octava Edición, Editorial -
Porrúa, S. A., México 1971.

Varios son los términos iniciales del precepto referido y que analizaremos a fin de interpretar su alcance. Aunque debe decirse que su contenido es bastante concreto: obreros y jornaleros. Que se traducen en mi opinión, en la definición de un trabajador que percibe el salario mínimo general. Esto lo considero así en base a que el término obrero y el de jornalero, son equivalente desde el punto de vista de la naturaleza del trabajo que ambos realizan.

Empleados Artesanos.- Estos términos nos dan una idea general que corresponden a trabajadores cuya categoría está un poco mas arriba que los anteriores. Empleados es el nombre que comunmente se da a los que desempeñan trabajos de oficina. Y artesanos se denominan a los que ejecutan labores especializados o de oficios, cuestión que les permite una mejor remuneración

Domésticos.- En la realidad es una sub-categoría del término trabajador. Sin mas comentarios son los llamados Sirvientes o sirvientas, con nula protección en todos los sentidos. Esto no por ausencia de reglamentación pues aparecen en el Código de Trabajo. Sino por una completa apatía, reflejada en nuestra población, conducta que margina socialmente a tan noble trabajador.

b).- CONCEPTO ACTUAL DE TRABAJADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 8^a. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Del precepto que antecede se puede hacer un análisis de los elementos que lo integran. Pero es necesario referirme antes a lo que se entiende por trabajo en ese mismo ordenamiento.

Según dicho artículo, trabajo es toda actividad humana ya sea intelectual o material, dejando además aparte, el grado de preparación requerido por cada profesión u oficio. Con otras palabras: El trabajo es una actividad del hombre mediante la realización de un esfuerzo mental ó físico. Oficialmente o para efectos de acreditar que podemos ejercitar determinada profesión u oficio, por ejemplo el de los contadores públicos con patente para hacer auditorías, se precisa esa personalidad jurídica.

Concretamente: El trabajo es una actividad con esas dos manifestaciones humanas: Intelectual o física. Quedando

para otros efectos el grado de preparación que se precisa para dichas actividades.

Volviendo a la primera parte del Artículo 8º que inicia este apartado, encontramos el concepto genérico de trabajador de nuestra Legislación correspondiente y cuyo contenido es el siguiente:

- a).- Una persona física que presta a otra persona física o jurídica;
- b).- Un trabajo personal subordinado;
- c).- Una subordinación;

De los incisos "a" y "b" sólo cabe decir que el patrón puede asumir la persona física a la jurídica, no así el trabajador que siempre será una persona física, esto necesariamente porque para poder prestar un trabajo personal, es preciso una participación humana y concreta.

Respecto al término subordinación que aparece en el inciso "c" ya muchos autores han opinado sobre la naturaleza jurídica que podría tener dicho término. Por ejemplo el término subordinación es un concepto civilista utilizado por el Código Civil Mexicano de 1871. Concretamente: El contrato de prestación de servicios de tal Código establecía al respecto una actividad de sumisión del que prestaba el servicio a -- quien lo recibía. El concepto de subordinación colocaba al -- trabajador en calidad de esclavo y al patrón como amo. Remine

cencia de éste último que evocan un pasado burgues de hacendados cuya fortuna fué lograda la explotación de los trabajadores, llamados peones en su época.

Sin necesidad de preámbulos: la obligación de un trabajador es efectuar bien el trabajo encomendado y para lo anterior no cabe ninguna subordinación o vasallaje. Aún la jerarquía de cualquier supervisor respecto a los trabajadores de su área de responsabilidad, circunscribe la naturaleza de sus funciones de decisión, a obligaciones determinadas en los reglamentos de labores de las empresas. Por lo tanto una orden dada por el supervisor que viole o simplemente no exista en tal reglamento no sería estrictamente obligatoria para el trabajador

Sin embargo existen en nuestro medio industrial una serie de hechos que en la práctica sí propician una repugnante subordinación de los trabajadores rebajando sus actividades -- dentro y extendiéndolas fuera del centro de trabajo, a capricho del personal supervisor y administrativo patronal y con el nada conveniente servilismo de una élite de trabajadores burócratas, producto humano en nuestra actual sociedad cuyos orígenes son principalmente: el "chambismo" en la mayoría de empresas de gobierno y la creación de estructura aparentemente necesarias para determinadas funciones y, que a la postre resultan la sangría del presupuesto de la Nación. Las empresas privadas no son ajenas a éste fenómeno social. Elementos de enlace, "necesidades del servicio", de funciones extralaborales de espio-

naje sindical, los hay a cansancio. Es lo que cobra un sistema donde los atributos personales tales como la capacidad y el esfuerzo humano son vistas con desden y reconocidos a medias. El sentido cabal del concepto trabajador es a veces -- mal interpretado, tal es el ejemplo que podemos observar de los beneficios a trabajadores que después de servir a las -- empresas el mayor período de la vida, siendo escamoteados y condenados después de la jubilación a una vida precaria y olvidada, cosa que debiera ser contraria pues reconocer los -- servicios de un trabajador es mantener y respaldar con vigencia permanente los aspectos económicos y sociales tan sorprendidos e impactantes en la vida de cualquier ciudadano del -- país.

CAPITULO SEGUNDO

a).- EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

b).- ACTO JURIDICO Y HECHO JURIDICO

**c).- REQUISITOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ DEL
CONTRATO DE TRABAJO.**

C A P I T U L O I I

a).- EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

La Ley Laboral cambió el término de "empleado" por - el trabajador de confianza que es más correcto y adecuado, - puesto que son trabajadores.

La doctrina mexicana afirmó en otra época que el empleado de confianza tenía como característica la de profesional.

Posteriormente la doctrina varió en sus apreciaciones al considerar que el sueldo, era el aspecto determinante del empleado de confianza, ya que se consideraba que el salario era propio de los trabajadores en general.

Finalmente la doctrina llegó a la conclusión que la característica del trabajador de confianza, es la naturaleza de las funciones que desempeñan. Este criterio lo recoge la Ley en el Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 9o. dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (3)

(3).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 9, Quincuagésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

Del análisis del artículo 9o. se desprenden cuatro - categorías de trabajadores de confianza.

- 1).- Personas que desempeñan puestos de dirección.
- 2).- Personas que desempeñan actividades de inspección.
- 3).- Personas que desempeñan puestos de vigilancia y fiscalización.
- 4).- Personas que desempeñan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

"Precisando el punto número 1 se refiere a personas- que desempeñan puestos de dirección" y, en éste caso, necesariamente se refiere a altos empleados que dirigen a nivel administrativo las directrices de cualquier empresa. En este - sentido, debe entenderse que la mayoría de los directores de las empresas poseen o deben tener un nivel académico que les permite dirigir las actividades de las empresas. Y es ésta ca racterística que permite diferenciar a los trabajadores de - confianza respecto de los que no lo son. Además de ser la -- primera característica de ésta distinción; la generalidad es la segunda característica de la que nos habla el artículo - 9o. de la Ley Federal del Trabajo ya citado.

En relación al punto número 2 se refiere a "personas que desempeñan actividades de inspección", cabe decir tam -- bién que, las actividades o funciones de inspección deben te ner como principal característica el de ser generales, es de cir, debe ser una inspección general dentro de la empresa - pues cualquier otra actividad que también sea de inspección

Pero dirigida a un sólo sector concreto dentro de la empresa, no podrá ser considerada como actividad o trabajo de confianza. Generalmente las actividades de inspección refuerzan a -- las funciones que realizan los directores de las empresas y -- por lo tanto colocan a los inspectores de las empresas en el nivel de altos empleados de confianza, distinguiéndolos de -- los demás trabajadores que laboran en las empresas.

Respecto al punto número 3 que expresa " personas -- que desempeñan puestos de vigilancia y fiscalización". Está -- dirigido a señalar a aquellos también altos empleados o de -- "Cuello Blanco" que efectúan determinadas actividades que -- tienen carácter general, es decir, la vigilancia y fiscaliza-- ción está dirigida a la generalidad de la empresa, entendién-- dose estas actividades como aquellas que realizan personas no con el carácter de vigilantes de los bienes muebles e inmue-- bles de la empresa, y en determinados sitios de las empresas-- sino cuando se refiere a funciones de vigilancia de la empre-- sa en forma general y que abarcan un interés casi principal -- cual si se fuere propietario de la empresa o negocio. En éste mismo sentido debe entenderse también, las actividades de fis-- calización que realizan dentro de la empresa algunos trabaja-- dores y, en algunos casos pueden ser Contadores, Auditores y-- otros profesionales que tienen encomendadas estas actividades en forma general dentro de la empresa o establecimiento.

En relación a los puntos 1, 2 y 3 se entienden cla-- ramente que son trabajadores que dirigen, inspeccionan y --

fiscalizan las actividades más importantes de la empresa.-- pero el punto 4 resulta un poco más problemático en su análisis. En efecto, ¿ Qué naturaleza pueden tener las actividades que realizan este tipo de trabajadores aquí señalados ?. Aparentemente pueden parecer trabajos íntimamente vinculados a los patrones; sin embargo, también pueden pensarse en trabajos concretamente de servicios personales al patrón y, en éste último caso serían trabajo de servidumbre y simplemente tendrían la categoría de cualquier trabajador asalariado sin que se piense en que sea de confianza.

Y en éste caso podría aplicarse aquel principio - que dice que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no podría en éste caso decirse que los trabajos personales de éstos trabajadores hacia su patrón se refieran a asuntos fundamentales delicados y referentes a secretos e información o comunicaciones íntimamente ligados al funcionamiento de las empresas. De tal forma que sin duda alguna son simplemente trabajos personales, y que no tienen que ver con la confianza, categoría de el tipo de trabajadores que aquí se analiza.-- En todo caso este punto (número 4) debería hacerse más - casuístico o más bien mas concreto, determinando que tipo de trabajos personales deben ser los que realicen.

Se opina que los trabajadores de confianza son -- trabajadores y deben ser tutelados y protegidos por la Ley Laboral Vigente.

Sociológicamente están situados entre los dueños de los medios de producción y los trabajadores sindicalizados.

Los trabajadores de confianza que señala el Artículo 110. de la Ley Federal del Trabajo tienen que vestir y vivir como los poseedores de la riqueza aunque no la tengan, pues dicho Artículo expresa que estos trabajadores serán considerados representantes del patrón.

De la Segunda parte del Artículo 40. de la Ley Laboral de 1931 en relación al 110. de la Ley actual se deduce que las personas que señala este último precepto, son trabajadores ya que en el referido precepto dice textualmente: "Obedezcan a estos (Los patrones) en sus relaciones con los demás trabajadores".

Por otra parte la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia afirma en tesis:

"LOS GERENTES.- Deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integral de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso incuestionablemente tienen carácter de patrones". (4)

(4).- Comentario del Dr. Cavazos Flores Baltazar, Página 56- del manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Apéndice del semanario jurídico de la Federación 1954, número 511, página 953.

b).- ACTO JURIDICO Y HECHO JURIDICO.

La mayoría de los autores, extranjeros o nacionales definen al acto jurídico como una manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho, las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico.

El acto y el hecho jurídico constituyen las formas de realización de los supuestos jurídicos.

En sentido general, según los Franceses, los hechos jurídicos comprenden todos aquellos acontecimientos naturales o del hombre que originan consecuencias de derecho.- Así se observa por ejemplo que Savigny considera que: "El hecho jurídico es todo acontecimiento natural o del hombre, capaz de producir efectos jurídicos (crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas)". (5)

En este sentido los hechos jurídicos pueden derivarse de algún acontecimiento de la naturaleza y es cuando se dá la relación de causa y efecto. Y acto jurídico cuando es la voluntad del hombre la que da origen la consecuencia de derecho. Los mismos franceses dividen a los hechos jurídicos en actos ilícitos y actos lícitos constituyendo la primera a los delitos y cuasidelitos y la segunda a los contratos y convenios.

(5).- Galindo Garfias Ignacio. "Derecho Civil", Editorial -- Porrúa, S. A., Primera Edición, México 1973, pág. 196.

ANALISIS DE LA DEFINICION DEL ACTO JURIDICO

Todo acto jurídico lleva implícita la exteriorización o manifestación de la voluntad o sea: La manifestación de un propósito a través de una declaración expresa de la voluntad. Normalmente es la manera que sabemos por experiencia que esa exteriorización puede realizarse por actos que finalmente revelen el mismo propósito. Conforme a éste último se puede concluir que serían actos jurídicos todos aquellos que normalmente llamamos hechos, como por ejemplo: El ánimo de adquirir en propiedad cuando tomamos posesión de una cosa que carece de propietario y, en este caso como se ve no hay una declaración de voluntad hecha, formalmente declarada, sin embargo es un acto jurídico y no un hecho jurídico.

De la declaración de voluntad se dice que puede ser recepticia y no recepticia. En el primer caso es porque hay otra persona que la recibe. Así mismo que puede ser oral, escrita o por señas etc. La otra aunque no va dirigida a otra, su móvil es producir consecuencias de derecho, por ejemplo la oferta que se propone por celebrar un contrato de arrendamiento esa misma que es la declaración unilateral de voluntad tiene como ejemplo al testamento, reconocimiento de hijos, etc.

Otro aspecto: Generalmente se afirma que carece de

importancia que la persona que haga la declaración de voluntad esté consciente de todas las consecuencias que va a producir con ello. De lo que, antecede no se define esta figura jurídica por los deseos o intenciones referidas. Sin embargo cabe decir que no necesariamente el que realiza la manifestación de voluntad debe conocer todas las consecuencias que se proponga al hacerlo. Y lo único que hay que considerar es que sea encaminada a producir consecuencias jurídicas.

Además la norma misma, a veces nulifica alguna de las consecuencias y reconoce otras. Por otra parte dicha declaración de voluntad no produce en ella consecuencia sin antes la puede sujetar a condiciones determinadas, tal es el caso de los testamentos.

Pero lo esencial para poder distinguir acto de hecho jurídico, es la realización de algunas consecuencias de derecho, propósito de su autor. Cuando no hay tal propósito se está ante un hecho jurídico y de un acto jurídico si existe ese propósito.

La diferencia entre el hecho jurídico y el acto jurídico.- El hecho jurídico dijimos que es de la naturaleza o del hombre mismo. Los hechos naturales parten de un fenómeno vinculado a la naturaleza o con el hombre. Ejemplo de este último, es el nacimiento.

Los hechos del hombre pueden ser involuntarios y vo-

luntarios. Estos últimos son algo semejantes con los actos Jurídicos.

Los hechos involuntarios son o se realizan contra la voluntad.

Los hechos voluntarios junto a los actos jurídicos poseen un punto de contacto, pues en los dos se realiza una aprehensión volitiva.

En el hecho voluntario, si bien interviene la voluntad, no hay la intención de producir consecuencias de derecho; además puede ejecutarse el acto en forma espontánea; el derecho le dará determinadas consecuencias pero -- éstas últimas no fueron deseadas por quien ejecutó el hecho.

Los requisitos esenciales y de validez del acto jurídico.

Los requisitos o elementos esenciales del acto jurídico son tres; manifestación expresa de la voluntad en sus dos formas: Expresa o tácita; un objeto físico y judicialmente posible y el reconocimiento que haga la norma jurídica a los efectos deseados por quien realizó el acto. También se les denomina elementos de existencia obedece a su necesaria participación para que el acto jurídico exista. En esa virtud, si falta alguno de ellos estamos ante un hecho jurídico inexistente. En otras palabras la falta de voluntad en el acto unilateral o de consentimiento en el plurilateral produce la inexistencia. Por eso decimos que el consentimiento es el acuerdo de voluntades que al no llegar a una conformidad no se forma el contrato.

El elemento que también su ausencia produce inexistencia en el acto jurídico es el objeto, cuya naturaleza puede ser física o jurídicamente imposible y con la consecuente inexistencia del acto jurídico. Está en imposibilidad física cuando jamás se podrá realizar.

Su imposibilidad jurídica deviene de una norma que impide su realización absoluta, ejemplo: Que una avenida pueda darse en donación a un particular. Por último, se tratará de hacer una exposición de las principales características -

de la inexistencia; es oponible por cualquier interesado, imprescriptible e inconfirmable. La primera consiste en lo siguiente: La inexistencia es la nada jurídica, por lo tanto, - si oponemos a alguien un acto inexistente, esa persona tiene interés jurídico para invocar la inexistencia y pedir que no produzca efectos dicho acto. Se requiere interes jurídico para hacerlo y no está facultado para hacerlo a quien no perjudica el acto inexistente.

La segunda característica de la inexistencia consiste en que no puede prescribir. O sea, el tiempo no podrá convalidar el acto jurídico inexistente y esto es lógico: Un acto que no es capaz de producir efectos, por no existir, significa en tonces que tampoco el tiempo puede transformar la nada en un acto jurídico.

La última característica, es que el acto jurídico - es inconfirmable, significa que no puede convalidarse ratificándolo expresa o tácitamente. La ratificación aplicada en un acto viciado es confirmarlo, renunciando a la acción y produciéndose esos efectos al momento de celebrarlo y no de ratificarse. En la inexistencia no hay ratificación pues no es un vicio; además la nada no puede ratificarse, y por último porque el efecto retroactivo es imposible de realizarse en la nada jurídica.

La nulidad del acto jurídico.- El acto jurídico es - una manifestación de voluntad que tiene por objeto, crear, -- transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, --

es un concepto muy usual en Derecho Civil mexicano.

Esta definición posee los elementos esenciales de dicho acto. El elemento psicológico: que es una manifestación de voluntad, inherente al acto. Sin ella no hay acto; además de su propósito que es el objeto jurídico (es otro elemento esencial) y cuyo fin es crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones; también generar normas. Junto a estos dos elementos primordiales del acto jurídico, existen otros elementos denominados de validez que originan que el acto jurídico exista completamente y con perfección. Sin embargo, cuando estos últimos elementos mencionados no concurren, el acto existe, pero es imperfecto. Y se dice que el acto es nulo, en consecuencia un acto jurídico que existe incompleto en ese sentido, es imperfecto y está viciado de nulidad.

ELEMENTO DE VALIDEZ DEL ACTO JURIDICO

Estos elementos son los siguientes:

- 1.- Que dicho acto posea un fin, motivo, objeto y condición lícitos
- 2.- Que se exteriorice la voluntad conforme a lo que la Ley establece.
- 3.- Una voluntad que debe manifestarse sin vicio alguno (error, violencia, dolo o lesión).
- 4.- Y que la voluntad sea producida por persona -- capaz.

El incumplimiento del primer elemento y que también se denomina la licitud en el objeto, motivo, fin o condición del acto jurídico produce la nulidad absoluta.

La nulidad puede ser relativa y tiene esa circunstancia porque la Ley así lo dispone y por el incumplimiento de los tres requisitos restantes: Formalidad, ausencia de vicios y capacidad. En tal supuesto se dice que existe una nulidad relativa del acto jurídico.

c).- REQUISITOS ESENCIALES Y DE VALIDEZ
DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Para poder desarrollar el presente tema es preciso comenzar con sus aspectos básicos y en tal supuesto analizaremos en primer término a los sujetos en el derecho del trabajo.

En toda relación de carácter jurídico podemos encontrar un sujeto activo, que realiza una actividad concreta en beneficio de otro, y un sujeto pasivo que recibe los beneficios de la actividad del sujeto activo. En materia laboral estos sujetos son el trabajador y el patrón.

En efecto, el artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" (6)

El propio artículo se encarga de decir que se entiende por trabajo: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

La Ley anterior, la de 1931, planteaba el problema de que si una persona moral podía ser considerada como trabajador en virtud de la definición que de esta daba en el artículo

(6).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 8o., Quincuagésima sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

8ª, como "toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo", la Ley del Trabajo actual elimina definitivamente aquella interrogante al afirmar que solamente la persona física puede tener la categoría de trabajador.

Puede afirmarse que la definición de la Ley actual es mejor que la anterior. Se introduce un elemento: "un trabajo personal subordinado". Se entiende por subordinación, con respecto al trabajador, el deber jurídico de obediencia y con relación al patrón, la facultad jurídica de mando.

El Maestro Trueba Urbina impugna este nuevo concepto de la Ley. Dice que es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del Artículo 123 de la Constitución de 1917; la exposición de motivos de ese Artículo Constitucional señalaba que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias si el trabajo es un derecho y un deber social, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser subordinado, en este sentido, sabemos que el concepto de la subordinación se considera como un resabio o vestigio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, nos recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador - un esclavo, un subordinado. Una definición muy aceptable de trabajador es la siguiente: "Es todo aquel que presta un ser

vicio personal a otro mediante una remuneración".

Podemos decir auxiliándonos con otros elementos que, la prestación de un trabajo es una acción material que una persona ejecuta, independientemente de los efectos que su acción produzca en el ámbito de la producción, además, el trabajador deberá aceptar libremente la realización del servicio. Esta prerrogativa la podemos ver concretamente en el Artículo 50. de nuestra Constitución Política. Por otra parte considero -- que debe existir no una relación de subordinación, sino de -- coordinación, es decir, las partes deben estar en un nivel de igualdad frente al Derecho y deben convenir libremente cada una las bases a que deberán sujetarse las relaciones obrero - patronales. Por último, fijadas las condiciones de trabajo, - el trabajador deberá encontrarse bajo las ordenes del patrón - en el ejercicio de su trabajo .

Por otra parte, ya como preámbulo al tema de este -- apartado, es preciso hacer un breve recorrido respecto a las diversas corrientes sobre la relación del trabajo:

Por nuestra parte, observamos que el Artículo 20 de - la Ley del Trabajo expresa:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario." (7)

(7).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 20, Quincuagésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Es importante hacer este comentario; se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se le puede separar de la persona física.

Del Artículo 20 se desprende que su párrafo tercero es el resultado de los otros dos párrafos.

En cuanto al segundo párrafo, se presupone la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Por lo tanto si se da la relación entre el que presta un trabajo y la persona que se beneficia, puede decirse que hay una presunción, pero no es así, sino que observamos que frente a la realidad no hay presunción alguna como lo expresa el Artículo 21 de la misma Ley Laboral.

En efecto el artículo citado dice lo siguiente: "Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y que lo recibe"

Los que apoyan lo anterior consideran que esa presunción es "JURIS TANTUM", y agregan que se admite prueba en -- contrario, pues según ellos no se origina una situación "JURIS ET JURE", que como sabemos no admite prueba en contrario.

Se opina en una gran mayoría que, el concepto de contrato individual de trabajo es acorde con la ley fundamental del país que en su Artículo 4o. y 5o. sancionan la libertad de trabajo en sus dos supuestos: Libertad como potestad y - abolición del trabajo forzoso.

Al concepto citado la Ley Federal del Trabajo añade que es contrato individual de trabajo "Cualquiera que sea su forma o denominación", artículo 20 también mencionado. Se observa que con lo que antecede se sanciona y se coloca en lugar preeminente, una vieja tesis de la Suprema Corte de Justicia que estableció que la configuración del contrato de trabajo es uniforme de la unión de sus elementos y no del rumbo que se le dé. En ese mismo sentido se alude a la definición- respecto a la forma y, esto nunca fué ni ha sido otorgado para que altere la naturaleza de una institución como es la -- que tratamos sobre el contrato individual de trabajo.

El Artículo 21.- Se observa que omite el grado de -- subordinación y habla de trabajo personal. No se puede aceptar lo que dicen algunos respecto a ello, es decir, que afirman que el trabajador y el patrón quedan en la necesidad de- probar, al trabajador la subordinación y el patrón que el -

trabajo tiene una característica distinta, o en otras palabras, que no es subordinado. A esto se puede oponer el Artículo 40. de la propia Constitución general que otorga al hombre o ciudadano la alternativa de poder ejercer su actividad en la forma y términos que quiera.

En relación al tema de este apartado, se ha considerado que una parte importante en su desarrollo es lo referente a la fundamentación de la relación y el contrato de trabajo. Por lo tanto se hará un breve análisis al respecto.

En primer término, es necesario hablar sobre el trabajo. ¿Qué es el trabajo?. Se dice que es inminente al hombre. Sin embargo esa actividad puede tener naturaleza diversa de la jurídica y aún carecer de ella. Es decir, que muchas de las veces no tiene nada que ver con una obligación. Y así: Practicar deporte, efectuar una investigación de carácter científico, o bien hacer un arte como la escultura etc. De manera que cualquier validez que se pretenda dar a esas actividades que sin carácter de deber, por importante que sea cualquiera de ellas, de todas formas no posee, o más bien no tiene relación jurídica en su contenido, pero esas actividades tienen carácter jurídica cuando se valieran por una obligación contraída.

Otras características sobre el trabajo puede ser - - obligatorio, por una disposición de la Ley, en este caso es-

el trabajo forzoso y remunerado. El trabajo es sin retribución o no remunerada tratándose de actividades derivadas de una elección popular como por ejemplo las funciones electorales y censales.

Sobre el mismo concepto se puede afirmar que el trabajo solo puede obtenerse por libre consentimiento autónomo. Desde el punto de vista de la teoría Constitucional el mismo Estado o los particulares jamás podrán exigir de un sujeto, otro trabajo que no sean las actividades por quien trabaja y mediante el pago de una justa retribución.

Antes de pasar al análisis de los requisitos esenciales y de validez del contrato de trabajo, es necesario comentar lo que sigue:

Todos tenemos conocimiento, que el derecho concede al hombre la capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, aptitud exclusivamente del hombre. También es un hecho indiscutible que el trabajo es una actividad humana que así como satisface una necesidad propia puede satisfacer una ajena.

Por lo tanto el individuo que trabaja hace de su trabajo el objeto de un negocio jurídico, pero sin dejar de ser agente activo, ese negocio genera derechos y obligaciones y finalmente, el hombre es el objeto de la relación jurídica.

La relación jurídica actual cuyo objeto es el trabajo se encuentra en un postulado: El reconocimiento de que -- cualquier persona física posee una misma, única y propia calidad jurídica, es decir, la de ser un sujeto activo del derecho. Por esto y con el fin de consolidar esa calidad, se -- crea o el mismo crea, un régimen jurídico que tenga como finalidad primordial impedir que la subordinación le haga perder la calidad jurídica mencionada.

En conclusión, la regulación jurídica del hombre-sujeto de derecho-como objeto de un negocio jurídico, es la -- personalidad del contrato de trabajo.

Solo por parecer muy completa a continuación se transcribe una definición de la relación de trabajo: "Que es una-situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador-y patrón o por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la - declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias" (8)

Ya en el estudio de los requisitos del contrato de - trabajo, se tratará de dar un orden adecuado para el inicio-de su desarrollo y estudio.

(8).- De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, México 1974, pág. 135.

En el estudio de los requisitos de existencia y validez del contrato de trabajo ocupa el punto de partida el elemento psicológico denominado consentimiento.

El consentimiento este aspecto está contenido en el artículo de la Ley Federal del Trabajo en forma implícita a lo que se refiere el Artículo 20, pero únicamente a expresar que dicho precepto, lo que hace es traduciendo el mandato -- Constitucional de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento sin la justa retribución correspondiente.

En este mismo aspecto nos percatamos que la Ley Federal del Trabajo Vigente no exige el consentimiento como un - requisito de existencia, pese a que define el contrato y la relación de trabajo en función de aquel. Además convalida -- aquellas situaciones por el procedimiento de presumir la relación o el contrato (Artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo). Esto es que los artículos precedentes presumen la relación o el contenido de trabajo. Además los casos de - -- ausencia del consentimiento quedan sancionados en el Artícu- lo 21 de la misma ley.

Conforme al contenido de los párrafos antes ya men-- cionados del Artículo 21 Vigente que se refiere a la presun- ción sobre la existencia del contrato y de la relación de -- trabajo, se pone como corolario que, del reconocimiento de -

que falta o puede faltar o hallarse coaccionado el consentimiento del trabajador, se parte para crear aquellas condiciones que hagan posible el surgimiento de la voluntad.

El siguiente elemento es el objeto:

Objeto.- Como el objeto de nuestra actual legislación del trabajo es restituir al trabajador su calidad humana y restituirlo en el goce, tuvo que decidirse por presumir el consentimiento y no por la invalidez, cosa que hubiera determinado lesión grave en sus intereses.

Veamos de ese elemento lo siguiente:

Objeto lícito.- De acuerdo con el Derecho Civil se pueden apoyar algunos de los principios que están contenidos en la Ley Civil correspondiente.

En efecto, el Artículo 80. del citado Código, aplicable en el Distrito Federal dispone que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas son nulos. Además otro artículo del mismo ordenamiento; el 1830 expresa: - "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público a las buenas costumbres." (9). Por su parte el Artículo 80. citado dice:

(9).- Código Civil para el Distrito Federal, Artículo 1830 - Editorial Porrúa, S.A., Quincuagésima Edición, México-1982.

"Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes - prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en -- los casos en que la ley ordene lo contrario". (10)

Se puede afirmar que siempre es lícito el trabajo - en sí. Pero puede ocurrir que sea utilizado, y ocurre con -- frecuencia como medio para cometer un delito. Aún en este ca so la finalidad delictuosa no ocasiona daño al trabajador si es ajeno a ella; es decir, sí ignora que su trabajo se utili za para la comisión o realización de un delito. Significa, - que cuando el trabajador conoce la finalidad delictuosa, la nulidad operará y las partes tendrán derecho a regir el cum plimiento o pago de las obligaciones previstas en el pacto, - en la proporción que señala un precepto de derecho civil. En efecto, el Artículo 1895 del Código Civil establece lo que - sigue:

"Lo que se hubiere entregado para la realización de un fin que sea ilícito o contrario a las buenas costumbres - no quedará en poder del que lo recibió. El cincuenta porcien to se destinará a la Beneficiencia Pública y el otro cincuen ta por ciento tiene derecho de recuperarlo el que lo entregó".

(10).- Código Civil para el Distrito Federal, Artículo 80., - Editorial Porrúa, S. A., Quincuagésima Edición, Méxi- co 1982.

Por otra parte y por regla general, toda prestación de servicios personales está regida por la Ley, la costumbre, los contratos de trabajo, etc. Con la excepción de aquellos casos en que el objeto del trabajo sea ilícito.

Dicha excepción se puede observar a través del Artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo que impone la obligación de pagar tres veces al monto del salario cuando se ocupa a los menores en trabajo extraordinario, en domingos y en días de descanso obligatorio.

Artículo 178:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 73 y 75 de esta Ley". (11)

(11).- Ley Federal de Trabajo, Artículo 178, Quincuagésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

EL SIGUIENTE ELEMENTO DEL CONTRATO DE
TRABAJO ES LA CAPACIDAD.

Capacidad:

Concretamente se colocará este requisito en el punto referente al trabajo de los menores. En el supuesto anterior la ley prohíbe el empleo de los menores de 14 años. El mayor de 14 años de edad, menor de 16 años, puede ser admitido en trabajo siempre que acredite por certificado médico en aptitud para trabajar. El Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo de los menores está tutelado por la inspección del trabajo en relación al mismo aspecto, el Artículo 173 de la misma ley expresa:

"El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo".

El 174 de la citada Ley aparece en los siguientes términos:

"Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

La realidad en relación a éstos trabajadores menores, muestra que legalmente el menor de 14 años carece del derecho al trabajo, y esto es privar de la capacidad de goce y de la capacidad de ejercicio para trabajar.

Otro punto de gran importancia en el análisis de los requisitos esenciales y de validez en el contrato de trabajo-- es referente a determinadas circunstancias que pueden o no, de terminar algún efecto en el consentimiento. Es decir cuando és te último no se manifiesta en la forma normal y determinada -- por la Ley. Es lo que se denomina, vicios del consentimiento.

Se dice que el contrato de trabajo desde que es cancelado, es y puede ser sujeto de derechos, pero no tiene capacidad de goce y ejercicio al respecto y no los podría ejercitar hasta que llegase a la mayoría de edad.

Por lo tanto cabe afirmar que en el derecho del trabajo se priva al menor de 14 años de la capacidad de ejercicio, de la capacidad de goce y más a la capacidad de ejercicio ---- se condiciona la capacidad física.

Para comprender un resultado que debe resolverse y -- que se desprende de la minoría de edad, un ejemplo bastaría: - Un menor de 14 años, al efectuar un trabajo, sufre un accidente o riesgo profesional, nos preguntamos ¿ tiene el citado menor, derecho para exigir las prestaciones que se derivan del -

riesgo profesional sufrido?. La respuesta primera es negativa toda vez que su contrato de trabajo es nulo y como ya sabemos, la nulidad disuelve el contrato referido. Sin embargo obviamente que esa respuesta no nos satisface. Pero siguiendo el criterio para esa respuesta deben hacerse desaparecer los efectos cumplidos, y las partes tendrán que restituirse las prestaciones recibidas.

Se considera que el trabajo y la capacidad para realizarlo no pueden restituirse; para alcanzar el final deseado deben pagarse los daños y los perjuicios, es decir, el pago o cumplimiento de las prestaciones generales por el trabajo.

Por lo tanto la respuesta acertada es afirmativa puesto que hubo prestación subordinada de servicios personales; las prestaciones aplicables deberán pagarse o cumplirse independientemente de las sanciones penales.

En relación al mismo elemento tenemos que, el menor de 14 a los 16 años, adquiere la capacidad de goce y está en posibilidad de trabajo subordinadamente.

En cuanto a la capacidad de ejercicio queda sujeta al otorgamiento del consentimiento de quienes ejercen la patria potestad sobre el menor. Cuando falten ellos, deberán otorgar su autorización los tutores. Cuando falten unos y otros deben hacerlo el sindicato a que pertenezca el menor; -

la Junta de Conciliación y Arbitraje; el Inspector del trabajo o a la autoridad política. Cuando el menor no haya terminado la educación primaria, además del consentimiento expresado se necesita la compatibilidad y posibilidad de continuarla y para ello el patrón debe proporcionar las facilidades necesarias. En último caso la autoridad administrativa competente debe dar su autorización para que se celebre el contrato cuando el menor no haya terminado su educación.

Por contener un mandato sobre los llamados requisitos de validez del contrato de trabajo, o en este caso el de capacidad sobre los menores, y de quienes se pretenda utilizarlos para un trabajo, El Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo es ejemplo para su análisis.

Conforme a dicho precepto: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo". (12)

Por su parte el Artículo 23 de la misma legislación del trabajo vigente en México, por referirse a un elemento esencial del contrato de trabajo, como es el consentimiento establece lo siguiente:

(12).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 22, Quincuagésima - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponden".(13)

Hasta aquí se considera visto, con cierta amplitud el tema de los requisitos que se aluden, sin embargo se agregará otro aspecto, finalizando así el presente capítulo.

El contrato de trabajo difiere de otras formas de prestación de servicios personales como por ejemplo los que requiere una profesión y título correspondiente. O bien la prestación de servicios determinados. También el contrato de obra es diverso al contrato, objeto de nuestro estudio. Además en el contrato de trabajo, sí se puede determinar anticipadamente la calidad del trabajo. No así en la prestación de servicios antes señalados.

Por último, debe considerarse que el contrato de trabajo no puede compararse a un arrendamiento pues lo que no se puede usar no puede rentarse y nadie puede usar la energía, sólo quien la produce dispone de ella.

(13).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 23, Quincuagésima - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México. 1987.

Tampoco hay que asimilarlo a un contrato de compra-venta, toda vez que la compraventa del trabajo es un concepto que conduce a la esclavitud ya que es imposible superar - la energía humana del hombre y el derecho repudia y rechaza - toda concepción en que el hombre compromete su persona.

Comparar el Contrato de Trabajo a una sociedad tampoco es aceptable, pues en esta última los hombres a través de un acto jurídico aportan bienes para realizarlo y con fines - lucrativos, fundamentalmente económicos. Por lo tanto aportan bienes y el fin de lucro son los elementos de un contrato de sociedad. Pero esto no es así en el contrato de trabajo pues en la relación de trabajo el obrero obtiene una remuneración que se produce por su actividad sin que le importe - el resultado utilidad. Quiere decir que no hace ninguna aportación. Por su parte el patrón lo tiene a su servicio y el - salario que le paga es uno de los gastos necesarios del negocio. Esto significa que la relación carece de lucro, es de - cir, no hay la intención de apartar el trabajo y tampoco de - lucrar.

Ni el mandato puede confundirse con el contrato de - trabajo, ya que en la relación de trabajo no hay representa - ción y podría haberla en determinados casos cuando sin ella - no puede realizarse la representación personal de servicios.

CAPITULO TERCERO

- a).- UBICACION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- b).- NORMAS REGULADORAS

- c).- REALIDAD JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

- d).- LOS SUPUESTOS DE CONCRETA DESVENTAJA Y LA NECESIDAD DE UNA AMPLIA REGULACION AL RESPECTO.

C A P I T U L O I I I

a) .-CLASIFICACION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A la idea de un derecho común de trabajo, dicho conjunto normativo tiende a regular por separado determinadas actividades para las que se crea un estatuto especial.

En efecto, el legislador ha dado en llamar Trabajos Especiales y al respecto la Ley Federal del Trabajo Vigente los regula en su título sexto, del Artículo 181 al 353 de dicha Ley. Concretamente es a partir del Artículo 182 donde se trata a los trabajadores de confianza; sin embargo es necesario partir del Artículo 9º de la misma Ley que define a estos trabajadores como también el Artículo 11º de esa Ley, que expresa otro concepto pero con notas diversas a los trabajadores que aquí analizamos.

El Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

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

Son funciones de confianza las de dirección inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter gene

ral, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la Empresa o establecimiento.

De tal manera que la regulación parcial sobre las relaciones que corresponden a los trabajadores de confianza se inicia con el Artículo que antecede. De este precepto se pueden considerar algunos aspectos importantes pero antes se hará una síntesis de su contenido:

Los coloca en una categoría especial, distinguiéndolos por la naturaleza de las funciones que desarrollan y clasificando como tales los de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, todas con carácter general asimismo otras -- que lo vinculen haciendo, trabajos personales del patrón. Esto es concretamente el contenido que a la vista presenta al precepto aludido.

La regulación que hace el Artículo 11^a de la Ley Laboral es interesante porque señala a un tipo de trabajador -- que se puede relacionar con los de confianza, y que se asimila a los verdaderos empleados de confianza.

El Artículo 11^a de la Ley Federal del Trabajo expresa: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

b).- NORMAS REGULADORAS

El principal precepto que en forma concreta establece los elementos delineadores del trabajador de confianza es - el Artículo 9ª de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Antes de analizar las siguientes normas relacionadas con los trabajadores de confianza es necesario hacer un análisis del Artículo antes referido. Su primer párrafo es claro y concreto, sobre todo porque, proporciona su regulación simple. Sin embargo, el segundo párrafo tiene un concepto muy confuso del trabajo, de los de confianza, pues dicho Artículo alude a un carácter general de dichos trabajadores, y además, le da preeminencia esencial a dicho carácter general,

Respecto al punto de vista anterior a la redacción legal que aparece en primera parte del Artículo 9ª de la actual Ley Federal del Trabajo, un autor notable en esta rama del de-

recho expresa lo siguiente: "Este, principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para -- privarles indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo". (14)

Fácil de interpretar el sentido concreto y bien elaborado del precepto en su primer párrafo y obviamente lo que hemos hecho es un reconocimiento a lo que se alude en el. El problema se presenta en el siguiente párrafo del Artículo --- mencionado.

En efecto, el problema consiste en poder determinar lo que debe entenderse o interpretarse como funciones de carácter general, pues al respecto existen diversos puntos de vista que es preciso comentar.

Para Mario de la Cueva la expresión "Cuando tuvieran Carácter general" tiene la finalidad de limitar en todo lo posible la designación de trabajadores de confianza pues "la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de --

(14).- De Buen Lozano Nestor, "Derecho del Trabajo Tomo II" Editorial Porrúa, S. A., Cuarta Edición, México 1981, p.p. 377-378.

Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones - que se realizan en substitución del patrón". (15)

Debe considerarse, la opinión del maestro de la Cueva muy acertada y se apega a la realidad y legalidad del propio precepto.

Euquerio Guerrero, ex-magistrado de nuestro sistema judicial expresa al respecto "La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización debe tener carácter general pues se manifestó que con ello se introducen elementos de duda y conflicto.

En nuestro concepto -Agrega el Autor- el propósito - que tuvo el Legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones". (16)

En realidad la conclusión a que se puede llegar es - que el concepto legal no arroja mayores luces y quizá sea necesario acudir a la exposición de los motivos de dicha Ley para poder acercarnos al problema planteado. Y en todo caso -

(15).- De La Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, S. A., Segunda Edición, México-1974, p.p. 156-157.

(16).- Guerrero Euquerio "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S. A., Décima Tercera Edición, México 1983, pag.44.

como dice Nestor de Buen Lozano, en su obra: "Debió Precisarse que las funciones de confianza han de relacionarse con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales". (17)

El Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo es el primer precepto que en forma genérica regula a los trabajadores de confianza: "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionados a la naturaleza e -- importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento." (18)

Respecto a la norma anterior su interpretación es simple pues se desprende para llegar a la igualdad de salarios en relación a la categoría que desempeñe cualquier trabajador. En otras palabras: No podrán existir privilegios -- que pongan a otros trabajadores por encima de otros respecto a la importancia del trabajo que desempeñan y los sueldos -- que devenguen.

El Artículo 183 expresa: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás

(17).- De Buen Lozano Nestor "Derecho del Trabajo Tomo II", - Editorial, Porrúa S. A., Cuarta Edición, México 1981, pág. 379.

(18).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 182, Quincuagésima-Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos - de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores - en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley". (19)

Respecto a este Artículo cabe hacer un comentario: - que la situación en general de los trabajadores de confianza es completamente indiferente para cualquier legislación. Esto no significa que se pretenda hacerlos a un lado para no protegerlos por ninguna vía sino que se les considera de una clase tal que de antemano se les considera muy bien remunerados y asimismo bien tratados por las empresas o patrón. Esto aparentemente parece real pero no es así pues tal supuesto ha servido para colocarlos en muchos de los casos en situaciones de completa indefensión legal ante las autoridades o jueces laborales.

Otra de las normas reguladoras de los trabajadores de confianza es el Artículo 184, de la misma Ley: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

(19).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 183, Quincuagésima - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

El beneficio que establece el Artículo que antecede es razonable, toda vez que si no fuese así, resultaría que - la ley laboral no tendría el espíritu social imbuido por la Constitución de 1917. Esta prerrogativa no es la única en - la Ley Federal del Trabajo y se extiende a otros trabajado-- res que no tienen la misma naturaleza que los que aquí trata mos.

El Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo como norma reguladora del tema en cuestión es de los más importan te para el desarrollo de esta tesis y expresa lo siguiente: - "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando - no coincida con las causas justificadas de rescisión a que - se refiere el Artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las accio nes a que se refiere el capítulo IV del título segundo de es ta Ley". (20)

Artículo 186 de la misma Ley: "En el caso a que se - refiere el Artículo anterior, si el trabajador de confianza - hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, - salvo que exista causa justificada para su separación". (21)

(20).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 185, Quincuagésima - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

(21).- I D E M, Artículo 186.

En relación al Artículo 185 que hemos expuesto cabe hacer un análisis antes de entrar de lleno a los supuestos de concreta desventaja en que puede caer el trabajador de confianza. En este sentido, se comenzará por el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo cuando dice que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo respecto al trabajador de confianza cuando exista un motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando dicho motivo no exista en una de las causas enumeradas por el Artículo 47 de la misma Ley respecto a las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón, que existe en la mencionada Ley.

Como se observa, en realidad el Artículo 185 que analizamos amplía el alcance del Artículo 47 de la misma Ley porque agrega: "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza", pero al ampliarse no hace una clara determinación pues ¿Cómo tendría que interpretarse ese motivo razonable de pérdida de la confianza? y, en todo caso debería hacerse una regulación mas amplia o una enumeración de dichos motivos. Y esto podría justificarse porque existen supuestos en que el patrón puede acudir a esta ambigüedad en el concepto de la Ley para retirar la confianza al trabajador. Simplemente por una animosidad negativa y subjetiva podría el trabajador caer de la gracia del patrón y convertirse en fácil víctima en su relación laboral. Y esto de hecho ocurre. En relación a esto, basta saber que un trabajador en un sitio o

área determinada de una empresa, puede estar en el supuesto de rescisión que aquí tratamos, simplemente por la mala voluntad de un jefe superior de esa área, sin que exista causa -- justificable, pero siempre la espada de Damocles personificada, en la interpretación de la norma laboral que desventajosamente deja una brecha por la que podría filtrarse elementos lesivos a la estabilidad de un trabajador que debería -- tener, no obstante que fuese o no de los denominados "de confianza" y el daño sería también trascendente aún cuando sin rescindirle en su relación laboral se le cambiara de ese sitio de trabajo a otro nuevo, donde lógicamente ese trabajador tendría nuevamente que volver a comenzar o echar raíces.

c) REALIDAD JURIDICA DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA.

Tal vez una de las cuestiones que no ha logrado una contestación adecuada es precisamente lo que debe entenderse jurídicamente como trabajador de confianza, por lo menos en forma satisfactoria. Al decir esta afirmación es porque constituye lo más esencial en relación a este tipo de trabajadores, y si es así como están las cosas, entonces el problema en sí de dichos sujetos del trabajo, es muy crítico y con seriedad se extiende a la mayoría de sus normas. No porque en ellas se encuentren los elementos negativos precisos de esta cuestión, sino que al partir el legislador de una base que debería ser tan consistente como en el caso de esa imprecisión que se señaló al principio; los efectos posteriores, o sea, las normas que se desprenden de algo que no corresponde a la realidad jurídica y que la norma del trabajo regula con deficiencia, los daños producidos por esa inexactitud en la Ley son bastante claro.

Se tiene que aclarar antes, que el propósito al elaborar este trabajo fué como principio el problema de rescisión de la relación de los trabajadores de confianza pero a medida que se fue estudiando globalmente el tema y su desarrollo se llegan a más propósitos, es decir que en su planteamiento se van viendo más aspectos.

Por otra parte, y en relación al subtítulo de este apartado, también antes de iniciarlo es preciso que se haga una introducción toda vez que al leer lo que dice "Realidad Jurídica de los trabajadores de confianza", se puede pensar con razón, que lo que se está mencionando es precisamente el estatuto jurídico, digámoslo así, de esos trabajadores. Pero no es así, y basta ver los dos subtítulos anteriores de este capítulo los cuales si se refieren, y también caben los términos, de la realidad jurídica que está determinada en las normas que la Ley Federal del Trabajo Vigente contiene en va rios preceptos.

Se hace la aclaración y, además se acompleta algo que está relacionado con este capítulo, porque es indudable que las normas jurídicas no son más que la adecuación a la realidad, si esto no fuera así, los resultados serían funestos para cualquier comunidad política. "Es decir, que se está cuestionando si las normas que regulan a los trabajadores de confianza están ubicadas con precisión en los diversos su puestos que se presentan con estos trabajadores, y que pueden o no haber sido considerados por las Leyes respectivas.

Es a partir de lo que antecede, lo que merece, a nuestro juicio, un breve estudio y algunos particulares puntos de vista, obviamente respaldado con razones suficientes y elementos que deben ser jurídicos en el presente apartado.

d).- LOS SUPUESTOS DE CONCRETA DESVENTAJA Y LA NECESIDAD DE UNA AMPLIA REGULACIÓN AL RESPECTO.

En nuestra opinión el problema de los trabajadores de confianza se origina apartir de las normas que los regulan. Antes de iniciar el presente tema es preciso recordar que los -- trabajadores en general pueden estar en los supuestos contenidos en el Artículo 47 de la Ley General del Trabajo Vigente. - En este sentido quedan también encuadrados o regulados los trabajadores denominados de confianza por dicha Ley Laboral. En efecto, debemos recordar que genéricamente dicha Ley protege - de esta manera a esos trabajadores. Pero el problema se suscita cuando la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 185 expresa lo siguiente: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo - si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza. Aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta Ley". (22)

(22).- Ley Federal del Trabajo, Artículo 185, Quincuagésima - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

Del precepto anterior se desprenden los supuestos de concreta desventaja en que puede verse el trabajador de confianza en los casos en que el patrón considere haber perdido la confianza a dicho sujeto. Y no se trata de ver la situación en forma ambigua pues mas bien que los trabajadores de este tipo queden en una situación de manumisión muy parecida a la que los esclavos de las épocas antiguas de Grecia y Roma. Basta saber que la pérdida de la confianza, no es otra cosa que una conducta psicológica y subjetiva del patrón que en determinados momentos puede partir de alguna base falsa para fundar alguna causa de su decisión. Situación que puede originar la rescisión de trabajo con facilidad e impunidad. En esta virtud, debe considerarse que estos trabajadores estan en completa desventaja jurídica en relación a sus derechos, situación contraria a quienes la sindicalización los protege como es el caso de los trabajadores en general.

Después de este somero análisis no es posible rechazar el intento de una regulación amplia de los trabajadores que en esta tesis se trata. En efecto debe hacerse una regulación que trate cada causal de rescisión en forma mas objetiva, es decir que fuese detallando con mas certeza y amplitud cada

caso concreto para que a sí no se llegara a incurrir en ningu
na injusticia ni arbitrariedad en las que se pusiera en juego
los derechos de los trabajadores, no importando su carácter -
de confianza, sino más bien esa situación tan indefinida de -
la pérdida de la confianza, tal y como está redactada en nues
tra actual Legislación Laboral. Además de ser tan lesiva en -
el sentido antes mencionada, pone de manifiesto una política
que ve los derechos de los trabajadores de confianza, como --
una concesión que puede darles o no los empresarios o patro--
nes. Con lo antes expresado queda claro el motivo por el cual
debe legislarse con mayor amplitud sobre este tipo de trabaja
dores. Por otra parte es necesario ampliar un poco más estos
comentarios. Se afirma que en relación a la pérdida de la con
fianza, y mas concretamente sobre la causal especial de resc*í*
sión prevista en el Artículo 185 de la Ley Federal del Traba
jo, que debe existir un motivo objetivo para que proceda di--
cha norma y al respecto en una ejecutoria la Suprema Corte se
ñala;

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha
sostenido que para estimar justificada la separación de un --
trabajador de confianza no basta que el patrón demandado di--

ga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza". (23)

El contenido de la jurisprudencia antes citada parece resolver los problemas de los trabajadores de confianza en favor de ellos. Sin embargo cabe decir con firmeza de que no existen reglas apropiadas sobre las causales o móviles -- que puedan originar y determinar sobre la pérdida de la confianza. En esta virtud cabe decir también asimismo que la -- cuestión encierra en sí misma una controversia que para algunos es inexacta pero que para la mayoría es cierta: Que en la mayor parte de los casos parecidos en los que esté en juego el concepto de la pérdida de la confianza que aparece con la Ley Federal del Trabajo Vigente, opera la facultad discrecional de los tribunales de trabajo. Y partiendo de esto último, tendríamos que poseer antes que buenos tribunales del trabajo: mejores jueces en esta rama del derecho, cosa que está y estará muy lejos de ocurrir todavía en nuestro medio social y legal.

Los aspectos concretos del tema serán vistos en el próximo capítulo, detallando los casos de rescisión en los que puede entrar en conflicto el concepto de la pérdida de la confianza. Como causal de rescisión en la relación de trabajo entre patrones y trabajadores con esa naturaleza de servicio.

(23).- Jurisprudencia 5893/1961 Montemayor Martínez Isauro, - 29 de octubre de 1962, cuarta sala boletín 1962, pág. 671

C A P I T U L O C U A R T O

EL PROBLEMA DEL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA:

- a) .- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
- b) .- ANALISIS DE LAS CAUSAS DE RESCICION.
- c) .- EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.
- d) .- ANALISIS DE LOS PUNTOS ESENCIALES DEL PROBLEMA.

CAPITULO IV

EL PROBLEMA DEL DESPIDO DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA.a).- LA RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo Vigente la rescisión de la relación laboral sea ésta despido justificado o no, tendrá siempre que coincidir con algunas de las causas enumeradas en el Artículo 47 de la Ley Laboral en vigor.

En efecto la rescisión del contrato y de la relación de trabajo como en general se hablaría de las instituciones jurídicas y conceptos que existen en las diversas ramas del Derecho, originariamente nacieron del Derecho Civil. Y la figura de la rescisión es propia de los contratos civiles pero se viene aplicando en forma sustantiva y objetiva en las disciplinas jurídicas más recientes como en este caso el derecho del trabajo mexicano.

"El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o su relación laboral por causa justificada, sin responsabilidad para el patrón o para el trabajador según se trate y en este caso que analizamos el precepto de las causas de rescisión es decir el Artí--

título 47 de la Ley Federal del Trabajo expresa: Son causas - de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad - para el.

I.- 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. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de - prestar sus servicios el trabajador;

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

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

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

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

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

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

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

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabrica--
ción o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con per--
juicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asis--
tencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón
o sin causa justificada;

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

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

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

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabau

jador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV.- Las análogas a las establecidas en las Fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejantes en lo que el trabajo se refiere;

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". (24)

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola basta para considerar que el despido fué injustificado.

Después de transcribir el Artículo 47 de la Ley Laboral es preciso hacer un comentario breve sobre la naturaleza jurídica del despido. En realidad el despido puede resumirse en lo siguiente: Que la rescisión de la relación de trabajo-

(24).- Ley Federal de Trabajo, Artículo 47, Quincuagésima -- Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1987.

obviamente sólo deriva de la decisión patronal toda vez en el caso que el trabajador decida dar por terminado dicha relación operaría el supuesto de incumplimiento de contrato. Pero principalmente resulta importante la condición resolutoria -- del laudo pronunciado en los tribunales del trabajo que a través de sus resoluciones darán definitivamente por terminada la relación laboral. Entiéndase esto como confirmar la causal de despido esgrimida por el patrón o bien devolver las cosas a la situación anterior al despido pero en favor del trabajador. En caso contrario, deviniendo en éste último la reinstalación, pago de salarios caídos etc., significa entonces que la rescisión es un acto unilateral por originarse solamente del patrón. Y que los supuestos que no se confirmen de esta manera no podrán ser potestativos o derivarse de la decisión patronal que en todo caso tendrá que fundamentar y probar las causales que respalden su acción rescisoria de trabajo.

En relación a las causales enumeradas en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y su vinculación con la reglamentación que dicha ley hace de los trabajadores de confianza el Artículo 185 expresa:

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

Conforme al Artículo precedente los trabajadores de confianza quedan protegidos por la Ley respectiva, tal es el criterio del legislador al referirse a las causales enumeradas por dicha norma, pero el problema se presenta cuando el - trabajador de confianza realiza una conducta diversa a las - - enumeradas en ese Artículo. En efecto, dicho Artículo en forma ambigua y sobre todo indeterminada deja abierta una posibilidad de aplicar un criterio discrecional en favor del patrón.

Concretamente al expresarse que se dará por terminada la resolución laboral sin responsabilidad para el patrón y aún sin coincidir ninguna causa establecida por el Artículo - 47 de la Ley laboral, se está permitiendo que el patrón pueda actuar sin sujetarse a dicha enumeración legal y rescinda el contrato al trabajador por simples apreciaciones que pueden - o no ser realmente causales.

En general la rescisión del contrato de trabajo en -

relación al Artículo 47 varias veces citado al aplicarse a los trabajadores en general no tiene trascendencia a nuestro tema pero observado como supuestos en casos de aplicación a los trabajadores de confianza, encontramos la protección aparente que de ellos hace el Artículo 185 de la Ley Federal -- del Trabajo vigente en su segundo párrafo. Pero es necesario aclarar que este precepto en el párrafo primero deja en situación de desventaja al trabajador de confianza. En efecto "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47 etc.

Como hemos apuntado este tipo de trabajadores deben ser tomados en cuenta respecto a una reglamentación que los beneficie en el sentido de protegerlos a partir de la rescisión que amplía sus causas a toda gama de interpretaciones que puedan realizarse. Simplemente pueden interpretarse en contra de los derechos de este trabajador, en este sentido -- cabe también una sindicalización de los empleados de confianza, circunstancia que podría protegerlos por el derecho pro-

pío y de los contratos colectivos y no por la acción discrecional de los patrones.

c) ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE RESCISIÓN

El análisis de las causas de rescisión del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza deberá hacerse a partir del precepto legal que la Ley Federal del Trabajo establece al efecto. Considero que el problema debe estudiarse de la manera siguiente: Conforme al Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo el patrón puede rescindir la relación de trabajo cuando encuentre un motivo razonable de pérdida de la -- confianza. Esto en realidad significa que el trabajador de con confianza independientemente de quedar adecuado con alguna con-- ducta a las causales del Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo; también podría adecuar su conducta a otros supuestos -- que la Ley también va a reconocer como causas de rescisión pe ro en este caso sólo aplicable a los trabajadores de confian-- za. Y no a los trabajadores en general.

En otras palabras: el trabajador de confianza además de quedar sujeto a la Ley en los casos que enumera el Artícu-- lo 47 cuando de lugar a la rescisión de su relación laboral, quedará también sujeto a otras causas que aunque no las enu-- mere el precepto antes citado de todas formas procederá el --

despido si su conducta tiene los ingredientes que la Ley del Trabajo expresa como causa para su despido. Esto es como dice el propio Artículo 185: "Si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza... aún cuando no coincida con las -- causas justificadas de rescisión... etc.

Lo anterior, a nuestro criterio puede o de hecho -- conduce a que por parte del patrón puedan maquinarse una serie de causas que aunque no justificadas legalmente si justi fiquen una supuesta falta de confianza por parte del patrón y así tranquilamente poder separarlo del puesto impunemente todo en aras de una apreciación más que legal y justa; aními ca y emocional del patrón.

Haciendo un análisis del Artículo 47 sobre las causas de rescisión de los trabajadores en general respecto al 185 de la propia Ley Federal del Trabajo se observa que el - I.- Tiene poca relación y aplicación con los de confianza.

En el Inciso II.- Debe considerarse que es una causal que sí podría relacionarse con el 185 en relación a la - subjetividad en los dos preceptos pues la falta de probidad

que se alegara en un trabajador no de confianza podría argumentarse en uno que sí lo sea y en aplicación del Artículo 185 de estos trabajadores pero solamente en esa falta de probidad que en mi opinión abarca el aspecto moral de cualquier trabajador sea o no de confianza.

El Inciso III.- Está relacionado en la medida que sea condición del inciso anterior.

El Inciso IV.- No parece tener ningún vínculo con la causa que contiene el Artículo 185 respecto a los de confianza

El Inciso V.- En este inciso considero que el hecho de que un trabajador en general es merecedor a la rescisión del contrato de trabajo. Y en el caso del trabajador de confianza además de lo anterior también a la pérdida de la confianza.

VI.- Este inciso debe tener relación con cualquier trabajador sea o no de confianza en tal caso está relacionado con el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

VII.- De la misma manera que el anterior esté relacionado con el Artículo 185 ya citado.

VIII.- Sin ninguna relación con el 185 aunque esa podría ser una causa de pérdida de la confianza.

IX.- Obviamente que esta fracción puede ser causal - que encuadra en el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

X.-Inciso sin ninguna relación con el 185 que analizamos.

XI.- La repetición de este motivo o causa en la persona del trabajador de confianza puede ser causa de la pérdida de la misma.

XII.- Este supuesto puede relacionarse indirectamente con la pérdida de la confianza expresada en el 185 de la Ley Federal del Trabajo.

XIII.- Este supuesto puede derivar también en la pérdida de la confianza del patrón hacia su empleado de confianza.

XIV.- Esta hipótesis a mi juicio no sólo origina la pérdida de la confianza sino la rescisión inmediata del contrato de trabajo.

Para finalizar, se establece una vinculación a través de las causas que aparecen en el Artículo 47 multicitado con las causas que implícitamente y en número indefinido son establecidas por el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo reiterar que las posibles causas que pudieran -- surgir de la actual legislación laboral vigente además de ser indeterminadas por la forma en que está redactado el precepto en cuestión permite o permitirá una diversa interpretación -- por cualquiera de las partes en conflicto, pero más directamente por parte de las empresas o patronos que tratarán de -- justificar el despido de los empleados de confianza, poniendo como argumento lo subjetivo del precepto legal.

c) EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajador de confianza está sujeto en cuanto a la rescisión de la relación de trabajo a la voluntad unilateral del patrón, cuando este considere que le ha perdido la -- confianza.

Pero ¿de que manera se puede respaldar la opinión anterior? Sólo partiendo que el contenido esencial del Artículo 185 que analizamos cuando expresa la subjetividad de la pérdida de la confianza como decisión del patrón, resulta esto: un hecho subjetivo del patrón y por lo tanto fuera de toda consideración jurídica o legalista.

En efecto, no existe ninguna razón para que cualquier patrón pudiese integrar una base respaldada por individuos que en conjunto puedan resultar una causa o no para despedir a un trabajador de confianza. Cosa que no ocurre en los trabajadores en general pues el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enumera concretamente cada una de las causas de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón o despido justificado y que ya antes hemos analizado.

Las circunstancias en que la propia Ley coloca al -- trabajador de confianza, derivan y han derivado de hecho a -- que comunmente el patrón rescinda la relación de trabajo de -- los empleados de confianza toda vez que la ligereza en que la Ley contempla a este tipo de trabajadores, tan necesarios y -- abundantes en esta época de industrialización, precisa un estudio de los problemas que tal situación lesiona su estatus -- jurídico.

La interpretación.- Un aspecto que debe utilizarse -- en el planteamiento del problema de la rescisión de la relación de trabajo de los trabajadores de confianza es el de la interpretación que deberá hacerse respecto al Artículo 185 y a las posibles causas del despido. Conforme a una interpretación casuística de las causales de rescisión se tendrá que hacerlo a cada situación concreta. Esto desde luego siempre ha tenido consecuencias negativas en cualquier situación jurídica. Y aún cuando trate de reforzarse ésta situación que plantea el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajador, quedan abiertas tantas posibilidades a las arbitrariedades e injusticias que pudieran cometerse en contra de los derechos de los

trabajadores objeto de este trabajo. Para que se entienda -- que no se ha pasado por alto esta situación se transcribe lo que sigue: Amparo Directo promovido por Minera Asarco, S. A. Quinta Etapa, Tomo XLIV, P. 4417:

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona". (25)

Dentro del mismo planteamiento quedan como expectativas del problema la aparición de la propia Ley que está re--glamentando de tal forma, que a partir de ella estarán los --trabajadores de confianza en peligro de correr los riesgos -- de ser despedidos sin posibilidades concretas de defensa -- pues repetimos: quedan en situación desventajosa frente a la legislación laboral.

(25).-- DE BUEN LOZANO NESTOR, "Derecho del Trabajo Tomo II" Editorial Porrúa, S. A., Cuarta Edición, México - - 1981, pág. 382.

d).- ANÁLISIS DE LOS PUNTOS ESENCIALES DEL PROBLEMA

En primer término debemos analizar el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo como punto básico de la tesis que aquí se presenta. En efecto, en nuestra opinión la norma precedente ha colocado al trabajador de confianza en una situación de evidente desventaja que lo convierte en un trabajador que además de subordinado al patrón; con una sujeción similar a la manumisión del derecho romano en su época de esclavitud, aunque en éste caso encuadrado en la época moderna.

Partiendo de lo anterior, debe existir un desarrollo más completo de la norma antes citada, pues este dispositivo expresa con demasiada simpleza la terminación de la relación laboral; haciéndolo en forma indeterminada encerrando en la norma un concepto ambiguo sobre lo anterior esto observado en el primer párrafo.

Otro aspecto esencial del problema sería acudir por ejemplo a la jurisprudencia que al respecto se ha elaborado. En efecto: "Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un

trabajador de confianza no basta del patrón demandado diga - que la ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza." (26)

En relación a la jurisprudencia antes transcrita es necesario aclarar que en realidad quien debe desglosar las -- conductas que en un momento dado puedan presentarse, es precisamente la Ley Federal del Trabajo Vigente, o sea el Artículo 185 de esa legislación y, como se observa, no existe eso al respecto. Además debe considerarse que uno de los puntos- esenciales también del problema es que básicamente no se ha elaborado hasta la fecha ninguna norma que regule directamente esa ambigüedad que el Artículo 185 encierra detrimento de los trabajadores de confianza.

Otro punto esencial del problema de los trabajadores de confianza es la omisión en que los legisladores han incurrido sobre este tipo de trabajadores, quizá pensando que están en una situación privilegiada en cuanto a salario y -- otras prestaciones.

La realidad de lo antes expuesto es otra pues todos sabemos que actualmente la situación en cuanto a salarios y-

(26).- Jurisprudencia 5893/1961 Montemayor Martínez Isauero, 29 de octubre de 1962, Cuarta Sala boletín 1962, - - pag. 671.

prestaciones de trabajadores en general, incluyendo aquí a los de confianza, están en un nivel bajo que hace imposible afirmar que sean en la actualidad una clase privilegiada.

Finalmente debemos reconocer que la actual etapa -- que vive el país no permite pasar por alto ninguna situación que lesione o coloque por debajo de otro, el estatus de los trabajadores de confianza, es decir la economía del país, el poco desarrollo de las empresas debido a la crisis ubica a los trabajadores de confianza en el mismo plano de cualquier otro trabajador con necesidades que no llega a cubrir, pese a los salarios que percibe. Honestamente a nuestro criterio el término "de confianza" puede resultar por añadidura para permitir a los verdaderos dueños de los medios de producción, mover y remover a su antojo a los trabajadores que más les -- convenga en un momento determinado, sin que el término de -- confianza sea realmente veraz y concreto.

CONCLUSIONES

- 1.- Considero que es urgente y necesario derivado - de la problemática que en este trabajo se plantea, una reglamentación completa y amplia sobre las causas de rescisión del Contrato de Trabajo de los trabajadores de Confianza en base al alcance negativo que pudiese originar u originar la interpretación patronal del Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

- 2.- En realidad los verdaderos trabajadores de confianza - a nuestro juicio - son los que señala el Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo - Vigente, que expresa además que " La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto . . . Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento ".

Por lo tanto debe interpretarse el anterior precepto partiendo de la naturaleza del trabajo que se realiza. En ésta misma dirección pero con diferente interpretación, debemos seguir con los representantes del patrón, o sea los que señala el Artículo 11o. de la misma Ley - Federal del Trabajo al expresar: "Los Directo-

res, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. De tal forma que el Artículo 9o. ya mencionado define los trabajadores de confianza y el llo. complementa dicha definición.

- 3.- El concepto actual de trabajador de confianza ha tenido una serie de cambios y modificaciones debido al incremento y nacimiento de la gran industria, sumándose el avance tecnológico, originando esto un gran porcentaje de trabajadores de -- supervisión y administración en el trabajo, sin que lo anterior signifique en esencia debe considerárseles plenos trabajadores de confianza.

Y si la Ley los reglamenta deberá hacerse positivamente y no lesivamente, en caso de posible conflicto o rescisión de su relación de trabajo con el patrón.

- 4.- El principal problema de los trabajadores de confianza es que pueden ser despedidos no sólo por las causas previstas en el Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, sino además, cuando existe un motivo razonable de pérdida de la confianza según el Artículo 185 de la misma Ley Laboral.

5.- Los trabajadores de confianza en relación a -- las funciones que desempeñan, no están debidamente reglamentados, pues el dispositivo legal para despedirlos, no les deja posibilidad alguna, de poder rechazar objetivamente la causa - de la pérdida de la confianza, que pueda argumentar el patrón, no así en caso de los trabajadores en general que por estar desvinculados del patrón, por la naturaleza de sus servicios, ayuda a poder utilizar todos los medios concretos de prueba, en defensa de cualquier causalde despido de la Ley Federal del Trabajo.

B I B L I O G R A F I A

B I B L I O G R A F I A S

"OBRAS DE CONSULTA"

- 1.- DE BUEN LOZANO NESTOR.- "Derecho del Trabajo Tomo II,"- Editorial Porrúa, S. A., Cuarta Edición México, 1981.
- 2.- DE LA CUEVA MARIO.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., segunda Edición, México 1974.
- 3.- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO.- "Teoría Económica", Editorial Porrúa S.A., Tercera Edición, México, 1970.
- 4.- FROMM ERICH.- "Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea" Primera Edición, Editado por el Fondo de - Cultura Económica, México 1980.
- 5.- GALINDO GARFIAS IGNACIO.- "Derecho Civil", Editorial - - Porrúa S. A., Primera Edición México, 1973.
- 6.- GUERRERO EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., Décima Tercera - Edición 1983.
- 7.- MOTO SALAZAR EFRAIN.- "Elementos de Derecho", Editorial - Porrúa S.A., Trigésima Primera Edición, México 1985.
- 8.- NOVOA MONREAL EDUARDO.- "El Derecho como obstáculo al -- Cambio Social", Editorial Siglo Veintiuno, México, 1975.
- 9.- ROJINA VILLEGAS RAFAEL.- "Derecho Civil I" Editorial - - Porrúa S. A., Primera Edición, México 1970.
- 10.- RUIZ SALAZAR ANTONIO.- "Estudios sobre Ausentismo y Pro ductividad, Editorial Reseña La boral, Primera Edición, México, 1977.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Artículo 123, Cuadragésima Octava Edición, Editorial -
Porrúa, S. A., México 1971.

- 2.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.- Editorial Po-
rrúa, S. A., Quincuagésima Edición, México 1982.

- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S. A., - -
Quincuagésima Sexta Edición, México 1987.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- DAVALOS MORALES JOSE.- "Apuntes de Derecho del Trabajo"
Editado 1971, México.