

1010
reg.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

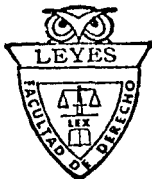
FACULTAD DE DERECHO

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

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

MARIA DE LOS ANGELES VELAZQUEZ PEREZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1993



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

	Página
CAPITULO I	
El trabajador de confianza	
A) Concepto.	1
B) Crítica al concepto legal.	9
C) Como sujeto de la relación individual del trabajo.	18
D) Válidez Jurídica	23
E) La naturaleza confidencial de los puestos.	26
CAPITULO II	
Antecedentes	
A) La ausencia de su reglamentación en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución.	30
B) Conferencia de Washington.	33
C) La Ley Federal del Trabajo de 1931.	35
D) Reforma constitucional de 1962.	40
E) El proyecto de 1968.	43
F) La Ley de 1970.	47
CAPITULO III	
La estabilidad en el empleo	
A) Concepto de estabilidad.	51
B) Antecedentes.	
a) Constitución de 1917.	56

b) Reformas Laborales en materia de estabilidad.	58.
1) Antecedentes	58
2) Proyecto de reformas constitucionales.	59
3) Reformas constitucionales	67
4) Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.	69
5) Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.	72
6) Ley Federal del Trabajo de 1970.	74
C) Principio de la estabilidad en el empleo	77
D) Fundamentos de la estabilidad en el empleo.	79
E) Clases de estabilidad	80
F) Exclusiones al amparo de la estabilidad	83
a) Concepto	83
b) Casos de exclusión	83

CAPITULO IV

El derecho a la estabilidad en el empleo.

A) Situación jurídica del trabajador de confianza.	87
a) Las condiciones de trabajo	88
1) salario	89
2) Jornada de trabajo	91
3) Días de descanso y vacaciones	96
b) La representación del patrón	97

c) Derecho de la sindicalización.	101
d) Derecho de la participación en las utilidades de las empresas.	106
e) Intervención en los movimientos de huelga.	112
f) El contrato colectivo.	114
B) Su falta de estabilidad en el empleo	116
C) Derecho a la estabilidad en el empleo	125

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

Dada la importancia que tienen los trabajadores de confianza dentro del proceso productivo de una empresa, y el hecho de que sin ellos, sería difícil la consecución de los logros de la misma, ha traído como consecuencia el aumento considerable del número de ellos en todos los establecimientos y como consecuencia lógica el incremento en los problemas laborales derivados de las relaciones de trabajo, siendo éstos muchos y muy variados, pero el más importante viene a ser la necesidad de buscar mecanismos de defensa, para la conservación de sus empleos.

A través del tiempo se ha demostrado que el anhelo más grande que puede tener el hombre es el de tener un trabajo que lo dignifique y le satisfaga, una vez conseguido esto, el propio hombre busca la manera de conservarlo y de fijarse dentro de ese trabajo, metas fijas. Ahora bien, si por una parte es satisfactorio y benéfico para el desarrollo del hombre como tal, dentro de una sociedad en la que para conseguir los satisfactores más apremiantes se requiere de un empleo bien remunerado, entonces las satisfacciones que produce ya no sólo son espirituales, sino económicas y hasta en algún caso psicológicas, razón por la cual se hace patente la idea de conseguir la manera de proteger aquél trabajo, que quizá no fue fácil obtener.

Dicha aspiración debe ser considerada como legítima

y valedera, pues el trabajador desempeña sus labores de una manera leal y honesta, por lo tanto dicha aspiración debería concretizarse a través del derecho, para que con el tiempo pueda aspirar como los demás trabajadores a una pensión al momento en que deba de jubilarse, para así poder sobrevivir cuando deje de prestar su trabajo a la empresa en que lo venía haciendo, sin embargo, dentro de la Ley Federal del Trabajo, encontramos la imposibilidad no para que estos trabajadores tengan derecho a la jubilación, pero si para que se prolongue su estancia en un determinado empleo, para evitar que puedan gozar de una estabilidad en el empleo, permitiéndoseles a los patrones terminar una relación de trabajo a cambio de una indemnización, mismo que de ninguna manera puede compararse al hecho de continuar trabajando, ya que en muchas ocasiones al ser separado del empleo se encuentra con dificultades para conseguir otro.

Luego entonces, la idea del presente trabajo es sugerir mecanismos a través de los cuales se puede evitar el abuso del patrón de la facultad de negarse a reinstalar a un trabajador, aún cuando haya demostrado en el juicio laboral que el despido fue injustificado. Por lo que proponemos que se instituya la figura del juicio previo al despido para estos trabajadores, y así mismo el hecho de que al obtener cierta antigüedad en el empleo, se pueda tener derecho a la reinstalación obligatoria, de esa forma, los patrones actuarían con tiento y como lo hemos repetido,

no abusarían de esa facultad que les proporciona la ley laboral.

Por otra parte, recordemos que no sólo de la estabilidad en el empleo se les ha privado a los trabajadores de confianza, sino que además existen otras circunstancias en las que no se les da el mismo trato que a los demás, aún cuando en la ley se ha dicho que de ninguna manera las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las de los de planta, sin embargo, estos trabajadores carecen de los mecanismos usuales para procurar la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo, como lo sería el derecho a la huelga, y el de asociarse para constituirse en sindicatos, porque si se intentare algún tipo de movimientos semejantes en una empresa, se provocaría la desconfianza por parte del patrón quién empezaría a recelar de la fidelidad de sus trabajadores de confianza y quizás opte por despedirlos, razón por la cual deben quedarse con una impotencia total y ajustarse a los mínimos que la ley establece y lo que razonablemente puedan y quieran otorgarles los patrones.

C A P I T U L O I

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

El derecho laboral se ha visto en los últimos tiempos en la necesidad de establecer diferentes categorías de trabajadores, como consecuencia de las características de cada grupo.

Dentro de la actividad empresarial moderna existe un grupo, cuyos intereses no se identifican totalmente con los de los demás, que generalmente son obreros o subalternos, ya que estas personas sustituyen en algunas ocasiones y representan en otras al patrón.

A) Concepto

Los empleados a los que se hace referencia son los llamados "trabajadores de confianza", que por sus especiales características se ha ocasionado que nuestro derecho, si bien no los excluya de su tutela, sí que limite su protección. Y ya que entraremos al análisis de la reglamentación que para estos trabajadores establece nuestra legislación laboral, empezaremos por dar una definición, para ello, primero veremos que entendemos por trabajador y qué por confianza a partir de este capítulo, ya que serán nuestras herramientas de trabajo que facilitarán la comprensión

del tema.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo octavo nos dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". De donde se desprende que necesariamente el trabajador deberá ser una persona física la que desempeñe la actividad en forma directa y personal bajo las órdenes de un superior que viene a ser el patrón. Ahora bien, por confianza aceptaremos la definición que nos proporciona Juan Ramírez Gronda, al señalar nos que: "...es la esperanza firme en una persona o cosa". (1)

Para nosotros, la esperanza firme la entendemos como una credibilidad total en el ser y actuar que se tiene en una persona determinada, seguros de cual sería su conducta en una situación específica.

A través de lo enunciado podemos comprender las diferentes definiciones de trabajador de confianza que han sido expresadas por diversos autores, para poder así encontrar una que sea más precisa.

Sin embargo, antes de analizar las diversas opiniones que existen al respecto, cabe señalar que no se deben

(1) RAMIREZ GRONDA, Juan, Diccionario Jurídico, décima edición, editorial Heliesta, Argentina 1988, pág. 87.

de confundir con los "altos empleados", ya que aquéllos aún cuando tienen funciones de dirección, son en gran medida de poca importancia en relación a las de éstos últimos.

(2)

Así, tenemos que para el maestro Cabanellas:

"Son empleados de confianza, los que por la responsabilidad que tinen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa." (3)

En realidad no se nos ofrece un concepto en forma concreta, pero hace hincapié en la gran responsabilidad que los caracteriza, ya que las tareas que se les encomiendan son en sí de suma importancia y de una delicadeza tal, que para su desempeño, deben contar con una honradez y capacidad a toda prueba, ya que bastaría con la pérdida de la confianza por parte del patrón para que se les rescinda su contrato.

(2) Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968, pág. 358.

(3) Ibidem pág. 359.

Por su parte, Alberto Briseño, nos dice que estos trabajadores son como los de planta, pero se distinguen de los demás por las funciones que realizan, por su honradez y por el apoyo que reciben por parte del patrón.

"El desenvolvimiento complicado de la industria y el incremento de la maquinaria, hacen delicada cualquier tarea. La honradez es una presunción que toda persona tiene en su favor." (4)

En igual forma que el maestro Labanellas, este autor tampoco nos da un concepto, sino que sólo subraya la honradez como requisito indispensable para tener esa calidad. Una definición más precisa la tenemos con Castorena, quién nos dice:

"Es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste; total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización." (5)

 (4) BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial Harla, México 1985, pág. 143.

(5) CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, editorial Fuentes Impresores, México 1973, pág. 192.

Asimismo, nos describe cada una de las funciones que caracterizan al trabajador de confianza, las cuales son:

a) Facultades de dirección, son aquellas por las que se designa a una persona para la realización de los fines de la empresa. La facultad de dirección incluye las demás labores de confianza.

b) Facultades de administración, en este caso el administrador tiene a su cargo el despacho de todos los negocios de la empresa y generalmente en esa situación, el patrón se reserva para sí las facultades de dirección.

c) Facultades de inspección, son de carácter técnico, su objetivo es verificar que los trabajos de la empresa se realicen con sujeción a las prevenciones establecidas, ya sean éstas expedidas por la empresa o sean las inherentes a la profesión que se está desempeñando.

d) Facultades de vigilancia, estas funciones son las que más se encuentran íntimamente relacionadas con la función de confianza, son inherentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo o de una parte del patrimonio, y la observación de la serie de conductas de todo el personal en relación con los intereses de la empresa.

e) Facultades de fiscalización, la función consiste en averiguar y controlar que los ingresos, egresos y demás operaciones sean acordes con el fin de la empresa, parecería que no hay una vigilancia sobre los trabajadores, sin embargo, precisamente se refiere esta facultad al hecho de que

quienes realicen funciones dentro de esos rubros, se conduzcan con la más absoluta honradez, y que esta facultad se ejerza precisamente sobre ellos.

f) Trabajos personales del patrón, en este caso los empleados de confianza, serán los que desempeñen los puestos de secretaria o secretario del patrón, de chofer del mismo, etc., o sea, quienes guardan por razón de su trabajo una relación estrecha con el patrón, referentes a la propia existencia de la misma empresa. (6)

Con este autor, ya tenemos un concepto más claro, ya que se hace hincapié en que las características no las tiene por sí mismo el trabajador, sino que el propio patrón es el que le otorga dichas facultades para lograr un mejor rendimiento de la propia empresa, de igual forma al proporcionar un significado de cada una de las facultades nos amplía más el panorama para poder saber en un determinado momento que las personas que realizan dichas actividades, deberán estar contempladas precisamente como de confianza.

Por lo que toca al maestro Mario de la Cueva, encontramos que al respecto opina lo siguiente:

"Debe hablarse de empleados de confianza cuando estén en juego la existencia de la empresa, sus intereses

(6) Cfr. Ibidem. pág. 193.

fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores." (7)

Al respecto, no estamos totalmente de acuerdo, en virtud de que las labores realizadas por los demás trabajadores repercuten precisamente en la prosperidad y seguridad de los establecimientos y su trabajo está encaminado a la consecución de los intereses fundamentales del patrón.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, sólo se limita a indicar en su artículo noveno 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."

(7) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, editorial Porrúa, S.A., México 1967, pág. 424.

Como podemos apreciar, el concepto trabajador de confianza es muy difícil de precisar, tanto por la doctrina como por el legislador, pero el concepto que consideramos más acertado es el que ha sido emitido por el autor Guillermo Cabanellas, ya que los demás al igual que la ley, sólo se limitan a describir sus funciones, no así Cabanellas, quién en su definición, nos deja de manifiesto que se requiere de ciertas características para desempeñar un trabajo de confianza, como contar con el apoyo y fe especiales para realizar las funciones y delicadas tareas que les han sido encomendadas. De igual forma, cabe destacar el carácter de credibilidad que se deposita en el trabajador ya que sin esa característica no sería de confianza, pues si bien es cierto que la honradez y responsabilidad son supuestos que tienen todos los trabajadores, también lo es el hecho de que esa credibilidad sea "especial".

El antiguo Departamento del Trabajo, sustentó la tesis de que "...la calidad de profesionistas no da por sí sola, a quien la tiene el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa, dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como dirección o de administración, de inspección de labores, de trabajos personales del patrono". (8)

(8) Cfr. citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, editorial Trillas, México 1982, pág. 92.

El Departamento del Trabajo, quiso dejar en claro que no bastaba una preparación profesional que : permitiera ascender a cargos o puestos elevados, para decir que éstos eran de confianza, sino que lo serían siempre y cuando tuvieran las características que la propia ley estableciera.

B) Crítica al Concepto Legal.

Como hemos visto, el concepto que nos dé nuestra legislación no ha dejado satisfecho a ningún tratadista, por lo que prefieren dar uno propio, y al mismo tiempo nos señalan cuales son los errores que ellos ven en el mismo. Paro ello consideramos que es necesario transcribir el artículo noveno de nuestra ley nuevamente.

"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, las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Del texto de la ley se han desprendido, entre otras, las críticas siguientes:

El Dr. Cavazos Flores opina que: el precepto es un poco confuso, ya que el primer párrafo contradice al segundo y viceversa, pues por una parte señala que lo que determina la categoría de confianza es la naturaleza de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, y por otra que para que tengan tal carácter, deben desempeñarse de forma "general". Por lo tanto, a que párrafo debemos atenernos, al primero o al segundo, y el hecho de que en una empresa presten sus servicios dos contadores, uno general, el otro auxiliar, ¿a quién de los dos debemos de llamar de confianza?, de acuerdo al primer párrafo, ambos lo serían por la naturaleza de sus funciones, pero de acuerdo al segundo sólo lo sería el contador general, y es por esto que se concluye que en la especie, el primer párrafo es el correcto, y el segundo equivocado. Por otro lado también señala la circunstancia de que para saber cuándo un puesto es de confianza, es necesario hacer un análisis de puestos, ya que ni los contratos colectivos, ni la propia ley, han sido capaces de establecer de forma clara cuales son esos puestos. (9)

Nos parece acertada la proposición de este autor, en el sentido de que antes de contratar, las partes deben de hacer el análisis de puestos, así se evitarían muchos conflictos, al menos en relación a la determinación de -----

(9) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las técnicas de la administración científica y los trabajos atípicos, editorial Trillas, México 1986, pág. 55.

los cargos, ya que se haría con el auxilio de autoridades y la propia legislación.

Por su parte, De Buen Lozano, estima que el artículo en comentario tiene al mismo tiempo una buena y una mala disposición, ya que encierra una verdad incontrovertible que la hace excelente, y que es el hecho de que "la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé.", ya que este principio no expresado antes en el derecho laboral, sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que propiciaba que se clasificara como de confianza a trabajadores para privarlos del derecho a la estabilidad en el empleo.

De igual forma, comenta que la segunda parte nos trae la duda respecto al requisito de generalidad, ya que para los señores diputados, de acuerdo al dictámen que acompañó a la ley, se señaló que la función es la que debe tener ese carácter y no que la actividad de un trabajador deba referirse de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, por lo que entonces es indispensable que se diga en forma expresa, que es de carácter "general", porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor completa, fuese uno de confianza, entonces únicamente los trabajadores de categoría más inferior sería de base o de planta. (10)

(10) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1977, pág. 328, 329.

En relación a lo anterior, nos adherimos a ello, por lo que hace a la eseveración de que el señalar que las labores de un trabajador de confianza deberan ser "funciones de carácter general" es imprescindible, porque actualmente nos encontramos con que hay muchos trabajadores que realizan funciones directivas, o de supervisión sin que lo hagan en forma general por estar reducida esa supervisión a una o a tres personas dentro de la misma empresa, y en algunas ocasiones para el efecto de rescindirlos de su empleo, se acude a pretextos pueriles para señalar que se les ha perdido la confianza.

Así, Néstor de Buen concluye que el concepto legal no arroja mayores luces y que en realidad debió precisar que las funciones de confianza deberán tener relación con la vida de la empresa así como con sus fines generales. Aunque por otra parte nos señala que en su parte final surge la duda respecto de quien es el patrón cuando se trata de personas jurídico-colectivas, y nos dice que en su concepto, la respuesta la da el artículo 11 de la Ley laboral, que menciona a los representantes del patrón, ya que en ellos se personifica el sujeto "patrono", a efecto de los trabajos personales, pero que al hablar de "personal" parecería que se refiere a aquellas actividades que el patrón encomienda a otra u otras personas, ya sea por comodidad o por necesidad, pero que en realidad las puede realizar el mismo, como el mecanografiar su correspondencia, conducir su automóvil u ordenar sus documentos confidenciales etc., por lo que la ley les da el carácter de confianza. (11)

(11) Cfr. Idem.

Respecto al carácter general, Mario de la Cueva ha dicho que ante todo debe dejarse en claro que el trabajador de confianza viene a ser una excepción dentro del principio de igualdad de todos los prestadores del trabajo ante la ley; por lo tanto debe interpretarse en forma limitada, haciendo hincapié en que las funciones de un trabajador de confianza deberán referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales y siempre y cuando se trate de funciones que se realicen en sustitución del patrón, por lo tanto, la interpretación que hace al concepto legal debe ser en forma restrictiva. (12)

De estas aseveraciones, hay ciertos puntos que en lo particular no nos agradan, en principio nos dice que esta clase de trabajadores viene a ser una excepción dentro del principio de igualdad, lo cual no es posible aceptar, ya que debe existir una explicación suficiente para considerar cuales y porque son excepciones, ya que la ley tiene como objetivo principal proteger a los trabajadores y no excluirlos dentro de sus normas protectoras, razón por la cual, no estamos de acuerdo en que la interpretación deba ser en forma limitada, y sin funda-

(12) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1974, pág. 156, 157.

mentar en qué consisten esas restricciones.

Euquerio Guerrero, nos dá su punto de vista respecto al concepto que la ley ofrece y señala que la primer parte es inobjetable, ya que:

"... no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza en un contrato colectivo, pudiera darle ese carácter. Realmente dentro de cualquier empresa existen además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón: están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación. Por eso cuando la ley se refiere a las funciones desempeñadas creamos que actúa acertadamente." (13)

Y en cuanto al carácter general que deben tener las funciones, Guerrero señala que el legislador intentó referirse a esa categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquéllos que ejerzan así sea accidentalmente, alguna de tales funciones, y añade que se debería de señalar que esas

(13) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, décimo primera edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1980, pág. 43-45.

actividades serán realizadas en forma normal y cotidiana y que en cuanto a los trabajos realizados en forma personal por el patrón dentro de la empresa o establecimiento, sólo serán aquellas labores como las que realizan las secretarías particulares o ayudantes, pues dichas actividades contribuyen al desempeño de su puesto como patrón, tanto en la relación individual interna de la negociación, o externa respecto de otras empresas, autoridades o público en general. (14)

Para este autor la ley es atinada, sin embargo, hace el mismo señalamiento que los otros, al decir que el carácter general es para distinguir a una categoría superior que desempeñe esas funciones cotidianamente.

Asimismo, para el maestro Trueba Urbina hay que tener muy claro que debe existir como requisito necesario el carácter general, y que precisamente comprende este carácter a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas funciones pero en forma específica o concreta, en un departamento u oficina, no le darán a dichas funciones el carácter de confianza, excepto que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. (15)

(14) Cfr. Idem.

(15) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1972, pág. 320.

Nuevamente se pone de manifiesto, que la ley debe de señalar expresamente que el carácter general de las funciones, debe abarcar en forma casi absoluta todas las de la empresa o negocio, porque como decíamos anteriormente, si se trata de supervisar a dos o tres personas, aún cuando se diga que se encuentra dentro de las actividades señaladas por la ley para ser de confianza, no lo serán, porque la supervisión no es de manera general.

Los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, en conjunto hacen una sencilla clasificación, y dividen en dos grupos a estos trabajadores, quedando como sigue:

a) Altos empleados, como lo serán los gerentes, administradores, directores y representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general, que serían los señalados por el artículo noveno de la ley laboral.

(16)

Según los criterios que nos exponen estos autores, los altos empleados, o que ellos llaman de cuello alto, son los auténticos trabajadores de confianza, y generalmente los descritos en el artículo noveno de la ley, no tienen

 (16) Cfr. La Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, vigésima tercera edición, editorial Porrúa, S.A. México 1974, pág. 21.

esa característica. Aunque en nuestra opinión, sólo los gerentes y directores, no lo serían, porque si hablamos de representantes, como lo serían algún contador o abogado, creemos que ellos si pueden tomarse como de confianza.

En conclusión, el artículo noveno crea algunas dudas, ya que en principio, no nos dá un concepto preciso sobre que es en realidad un trabajador de confianza, sólo se limita a dar una descripción de las funciones que deberán entenderse como de confianza y nos dice que, precisamente la naturaleza de esas funciones es lo que le dá la categoría. Además, al señalar las funciones nos establece que necesariamente deben de ser de carácter general, sin explicar tampoco, que debemos entender por general, por lo que estamos de acuerdo con el maestro Trueba Urbina, cuando señala que una función de vigilancia, dirección inspección y fiscalización en forma específica sobre una área concreta le quita la calidad de confianza de acuerdo a nuestra legislación.

Por lo anterior concluimos que le falta precisión al concepto que enuncia la Ley Federal del Trabajo, ya que entonces sólo será de confianza un trabajador cuando realiza funciones dentro de las mencionadas en el artículo noveno, pero que se refieran a la empresa en su totalidad.

C) Como sujeto de la relación individual de trabajo.

José Manuel Alvarez, considera como sujetos de la relación laboral y con carácter de trabajadores, entre otros; a los encargados de empresas, los contramaestres, los jefes de talleres, así como a los trabajadores intelectuales; dentro de los dos últimos incluye a los de confianza. F. Walker Lineres, en su obra panorama del Derecho Social Chileno, al estudiar el Código del Trabajo de ese país, nos hace mención de un capítulo especial en el que se habla de los llamados empleados particulares, los cuales tienen un trato semejante al de los asalariados y considerando por sus características llega a la conclusión que son sujetos de una relación laboral. Asimismo Rouas et Durand, en su obra Précis de Legislación Industrial, estudia las diferencias que existen tanto materiales, como intelectuales entre los asalariados y los empleados superiores, señalando que los superiores no reclaman beneficios de las disposiciones protectoras del trabajo; pero no existe jurídicamente ninguna disposición que los excluya de las leyes sociales, dándoles éstas la categoría de trabajador dentro de la relación individual de trabajo. (17)

Euquerio Guerrero concluye de lo anterior que, los países se han marcado distintos caminos para la reglamentación de la situación laboral de los trabajadores de

(17) Cfr. citado por GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. pág. 70,71.

confianza, unos establecen reglamentación especial para ellos en cuanto a la constitución de sus contratos, y otros los comprenden dentro de las legislaciones especiales, y nos dice que a este respecto México, si bien establece que es un trabajo especial, no le dá un tratamiento diferente en cuanto a la relación con el empleador, en este caso el patrón, ya que en todos los casos en que puede demostrarse la existencia de un lazo de subordinación jurídica entre un patrón y otra persona por lo tanto estaremos frente a un verdadero contrato de trabajo. (18)

Por tanto, no obstante las diferencias existentes dentro de las legislaciones enunciadas, podemos asegurar que todas tienen el mismo fin protector, aunque algunas como lo es el caso de la mexicana, tiene ciertas lagunas que permiten a los patrones eludir ciertas obligaciones, ya que si nos atenemos pura y llanamente a la relación que existe entre ambas partes de la relación laboral quedaría claro que los llamados trabajadores de confianza, son sólo eso, "trabajadores", ya que son sujetos de Derecho del Trabajo, porque en sí, no hay diferencia en relación con el patrón, atendiéndose claro, a su relación entre ellos, y la que existiría entre los demás trabajadores y el propio patrón, aunque aún hay algunas personas que aseguran pueden existir ciertas excepciones al principio de igualdad, como lo manifestó el maestro De la Cueva, o como a continuación lo señala Alberto Trueba.

(18) Cfr. Idem.

"...aún cuando por razón de sus labores, no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera... frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho de gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan." (19)

Para el tratadista J. Jesús Castorena, la relación laboral existente entre la empresa o patrón y el personal de confianza, viene a ser una especie de mandato y no un contrato de trabajo, basándose para decirlo en que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los actos realizados por el trabajador son en sí el objeto de la relación jurídica. (20)

Queremos entender que, de lo manifestado por Castorena quiso decir que mientras los trabajadores realizan en sí los actos para dar cumplimiento al fin que persigue la empresa, los de confianza sirven para supervisar el cumplimiento de aquéllos y de los propios contratos al

(19) TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. pág. 321.

(20) Cfr. CASTORENA, J. Jesús, Ob. Cit. pág. 192.

ejercer la vigilancia adecuada, sin embargo, consideramos que independientemente de esto, si existe relación laboral entre ambos.

En diversas ocasiones hemos visto que se ha intentado excluir a los trabajadores de confianza dentro de la categoría "trabajador", como en el caso que vimos en párrafos anteriores, pero una prueba de que es de cualquier modo un trabajador, es la que nos da la ley del Seguro Social, ya que dentro de su régimen se incluye a todos estos empleados como sujetos en calidad de trabajadores, y sólo se excluye al gerente de una empresa, cuando a su vez es dueño de la misma.

Por lo cual, a pesar de que los trabajadores de confianza en ocasiones tienen un sueldo más alto que el resto de los demás, son sujetos de la relación individual del trabajo, ya que existe el elemento de subordinación, encontrándose también desvinculado del resultado económico que sus actividades dentro la empresa tengan, ya que no repercuten en su patrimonio particular. Es por esto que concluimos que estamos ante la presencia de un verdadero contrato o relación individual de trabajo, y en ningún momento se puede hablar de otra figura, como lo podría ser la del mandato, porque aún cuando sustituye al patrón al representarlo, no es una sustitución en el sentido estricto, ya que hasta el nivel más bajo, vemos que la autoridad que se ejerce se derive de los patrones o dueños de

la empresa. (21)

La ley es muy clara e inequívoca al considerar a esos empleados como trabajadores, aunque para algunos autores no es suficiente; sin embargo, la ley es determinante, ya que de ella se desprende: primero; estos empleados prestan un servicio que se encuadra dentro de la definición general de trabajo, ya que su actividad se regula por un fin útil, como lo señala el artículo tercero de la ley Federal del Trabajo vigente, el cual estipula:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Y además existe la característica de subordinación y la de trabajo personal, como se prevee en el artículo octavo de la misma ley, que nos señala:

"El trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado."

(21) Cfr. GUERRERO, Euquerio, Ob. Cit. pág. 66-69.

Y en última instancia, hay una subordinación en el sentido de dependencia económica, por el salario que recibe el empleado, que lo hace estar supeditado a la negociación. Así la ley pone de manifiesto algunas características que confirman la calidad de trabajador que posee el personal de confianza.

D) Validez Jurídica

En diversas ocasiones se ha discutido si la inclusión de los trabajadores de confianza en la ley, es o no válido. En opinión de Baltasar, Cavazos, dicha decisión no fue acertada, y al respecto nos refiere:

"Como el artículo 123 Constitucional no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, todos los preceptos de nuestra legislación que limitan sus prestaciones resultan anti-constitucionales, ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta, por lo que, siguiendo este orden de ideas, tales disposiciones carecen de validez." (22)

(22) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de Derecho laboral. Ob. cit. pág. 95.

Creemos que en sentido estricto, Baltasar Cavazos tiene razón, ya que la Ley Federal del Trabajo limita algunas prestaciones de estos trabajadores, siendo que la Constitución no hace especial mención a que, precisamente a ellos, se les prohíba declararse en huelga, participar en las utilidades de las empresas etc., pero no creemos tajantemente que se trate de una anticonstitucionalidad, sino más bien de una inconstitucionalidad.

Encontramos también opiniones en contra de la anterior. Así tenemos la del maestro José Dávalos Morales que a la letra dice:

"La categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley Federal del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones." (23)

(23) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, segunda edición, editorial Porrúa Hnos. México 1988, pág. 318.

Como se aprecia, estos criterios son totalmente opuestos, aunque lamentablemente predominan los que se inclinan por la consideración de que es totalmente válido el que se haya reglamentado de esta manera, y decimos lamentable, porque creemos que sólo se hace referencia a los beneficios que tienen, sin ver que se encuentran privados del derecho a la estabilidad en el empleo, que por estar consignado en la Constitución, debería de otorgárseles. Sin embargo se les priva de ella; por lo tanto no se reglamento este trabajo especial de acuerdo a lo ordenado por nuestra Carta Magna, por lo que, en nuestra opinión, no es totalmente válida su inclusión en la legislación.

Efectivamente, reiteramos que para nosotros, no se opone a la Constitución tomando en cuenta el espíritu protector de ésta, pero no estamos de acuerdo en que se le quiera ver como un caso de excepción para que se le limiten algunos beneficios, y queremos insistir en que no hay una buena fundamentación lo suficientemente convincente, porque si nos vamos a atener a las características, se va a llegar a la conclusión de que es exactamente igual a los demás trabajadores pero con mucha mayor responsabilidad; entonces porqué sólo van a recibir como beneficios un poco más del monto del sueldo, pero a costa de restringirles beneficios, que de derecho les corresponden.

Hemos hablado mucho acerca de la confianza como característica de estos trabajadores, sin embargo, no lo hemos hecho en forma conjunta con los cargos o el puesto en sí, vayamos pues al análisis de esa naturaleza confidencial.

E) La Naturaleza Confidencial de los Puestos.

El maestro Miguel Cantón Moller nos señala que para encontrar la naturaleza del trabajador de confianza, se debe analizar, tanto el aspecto de su realización como su objetivo.

"Respecto a los objetivos, es innegable que tienden a una mejor realización de aquellos que en sí son los de la propia empresa, es decir, que los trabajadores de confianza vienen a ser los instrumentos inmediatos de la realización de los fines de la empresa." (24)

Por lo tanto la naturaleza confidencial se encontrará en un puesto, siempre y cuando se encuentre dentro

(24) CANTON MOLLER, Miguel, Trabajadores de confianza, en Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo, editorial Helias ta, Argentina 1979, pág. 854-856.

de los siguientes grupos:

1.- En el que se encuentran comprendidas las labores de planeación de la política de la empresa, donde encontramos a consejeros y ejecutivos del más alto nivel.

2.- El cual se integra por los ejecutores de esas políticas, que directamente se encuentran al frente del manejo empresarial, como representante legal, auditores etc.

3.- Formado por los que supervisan los trabajos inmediatos que realiza la empresa, como los especialistas.

4.- Este grupo se integra por las personas que tienen bajo su responsabilidad la calidad y el resultado de un producto, el cuidado de la maquinaria, del edificio y en muchas ocasiones vigilan el desempeño del personal.

5.- Este último grupo, sería el formado por aquellos trabajadores que por su cercanía con el patrón o el órgano de dirección pueden tener acceso a información sobre la política de la empresa o actitudes personales del patrón.
(25)

"A las funciones de confianza, les es aplicable el criterio que sostiene el derecho mercantil al hablar

(25) Cfr. Ibidem. pág. 856.

de los órganos sociales, considerando que son aquéllos necesarios y vitales, sin los que la sociedad o empresa no podrían sobrevivir, para lo cual se enviste a dichos órganos de facultades gestión o representación. Y en este caso y atentos a las definiciones que tomamos, al decir que la gestión permite la ejecución de los actos necesarios para la obtención de los fines sociales, y como representación la facultad de realizar negocios jurídicos cuyos efectos sean imputables a la sociedad, se concluye que los órganos de la sociedad o de la empresa no deben ser considerados como trabajadores, ya que su actividad es básica e insustituible para hacer posible la realización de los fines sociales, formando parte de la empresa misma, por lo que no podría existir sin ellos." (26)

En el derecho laboral mexicano, la ley se abstiene de señalar un procedimiento dentro del cual se otorgue la naturaleza confidencial de los puestos, no obstante la sugerencia de diversos autores.

Generalmente, los puestos de confianza se clasifican en los contratos colectivos de trabajo, lo cual viene a ser correcto, pero no suficiente, ya que sólo se consigue un resultado negativo al sustraer a determinados puestos

(26) CAVAZOS FLOREZ, Baltasar, Las técnicas de la administración científica y los trabajos atípicos, Ob. Cit. pág.

del régimen sindical, lo que no viene a solucionar el gran problema, ya que la determinación confidencial debe hacerse a través de contratos individuales, en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función, ya que como lo hemos visto, no es suficiente la designación que se le dé al puesto, sino que es necesario que en el contrato individual exista una adecuada descripción del mismo, especificándose que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, el cual se relaciona de manera general con la realización de los fines de la empresa.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

La categoría de trabajador de confianza siempre ha existido, sin embargo, se podría decir que su inclusión dentro de la ley laboral es reciente, ya que no se la contempló sino hasta 1931, ésto fue no obstante, de una manera vaga e imprecisa, ya que antes de ello, ni siquiera en nuestra Carta Magna se le había tomado en cuenta.

A) La Ausencia de su reglamentación en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución.

A partir de la promulgación de nuestra Constitución el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma, creó derechos a favor de los trabajadores, tanto privados como al servicio del Estado, conteniéndose ambos en un mismo apartado y en el que de ninguna forma se contemplaba la categoría de trabajador de confianza.

Posteriormente y por reformas del 21 de octubre de 1960 (Cfr. infra página 40), el artículo 123 se modificó, dando lugar a la creación de dos apartados, el "A" que constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general y el "B" que reglamenta los derechos y obli-

gaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

Sin embargo, esta clasificación no trajo ningún beneficio a los trabajadores de confianza, ya que se continuó en la misma actitud por parte de los constituyentes; de ignorar la realidad y al mismo tiempo el problema social que forma este grupo de trabajadores. Por lo que hasta nuestros días la Constitución en su apartado "A" carece de una reglamentación adecuada para la solución de los problemas que actualmente se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, evitándose así, el cumplir con uno de los principios fundamentales del derecho, la equidad.

(27)

Es evidente que en ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se encuentra contemplada la categoría de trabajador de confianza, estando entonces ante una total ausencia de su reglamentación, por lo que se podría concluir que la Ley Federal del Trabajo fue más allá de lo que establece nuestra ley fundamental, en virtud de que ésta los ignora totalmente. Para ella no existen, sino que sólo contempla a los trabajadores de planta, eventuales, etc. por un lado y patronos por otro.

Así pues, podemos apreciar de manera clara, que no se contiene ninguna especificación en la Ley primaria

(27) Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. pág. 187.

acerca de algún trabajo especial, como lo es el trabajador de confianza; siendo que desde siempre se ha necesitado, sea cual fuere el trabajo, de personas que reúnan, entre otras, las características de capacidad y confianza. Probablemente los constituyentes no la contemplaron en atención a que querían evitar la posibilidad de crear situaciones que, de algún modo serían desiguales para alguna de las dos o más categorías de trabajadores.

En nuestra personal opinión, y como lo hemos manifestado anteriormente, no consideramos de manera tajante que sea anticonstitucional el hecho de que no se haya mencionado en la ley fundamental y si en la ley laboral, porque si atendemos a lo que nos marca la propia Constitución en el segundo párrafo del artículo 123, el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases expresadas, deberá expedir leyes sobre el trabajo; por lo que al crear la ley de la materia, el legislador no sólo lo hace en ejercicio de una facultad, sino en cumplimiento de un mandato, aunque muy particularmente nosotros creemos que se está contraviniendo al artículo segundo de la propia Constitución, porque el mismo establece que las normas contenidas buscan el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que entonces, en cierto modo, no se estarían cumpliendo dichos presupuestos dentro de la referida ley, ya que el grupo especial de que hemos venido hablando, carece de las protecciones fundamentales y necesarias para su existencia, como lo viene

a ser la falta de derecho a la estabilidad en el empleo.

Por lo que concluimos que es necesaria una modificación a dicho precepto, o una verdadera reforma dentro de la Ley Federal del Trabajo que incluya una reglamentación individual para cada tipo de trabajadores, o bien, desaparezca la diferenciación entre trabajadores de confianza y los de planta, en virtud de que aquéllos no han sido contemplados desde sus orígenes por la propia Constitución.

B) Conferencia de Washington.

Como lo hemos mencionado en el punto que antecede, en la creación de nuestra Constitución no se menciona en ningún momento la palabra "confianza" al hablar del trabajador, situación que continuó durante algún tiempo en nuestro país. Y no fue sino hasta el año de 1919, cuando el concepto trabajador de confianza se utilizó por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentada a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la Ciudad de Washington, posteriormente fue adoptado por la legislación belga y pasó más tarde a formar parte de nuestro derecho en los artículos: 4, 48, 126 en su fracción X de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Aunque no es vasto lo manifestado por la Conferencia, al menos ya se vislumbraba el ánimo de reglamentar a esta categoría, como se advierte en la transcripción

que se hace del artículo 2º.

"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza con excepción de aquéllas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

a) Las disposiciones del presente convenio, no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección, o un puesto de confianza;" (28)

Así pues, tenemos que es la primera vez que se contempló a esta categoría, aunque como se aprecia es sólo para iniciar una larga cadena de limitaciones a sus derechos laborales, al excluirla del beneficio de laborar única y exclusivamente ocho horas al día.

 (28) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional de Washington, Ginebra 1919-1966, C. 1, pág. 2.

Desde luego que dicha recomendación planteada por la Organización Internacional del Trabajo fue adoptada con gran beneplácito en nuestra legislación, porque se le estaba dando la gran oportunidad a los patronos, pues obtenían de esta manera, más horas-hombre trabajadas por una cantidad de dinero que de ninguna manera justificaba el trabajo y la responsabilidad que estas personas tienen.

Estas recomendaciones pertenecen al primer convenio celebrado durante la primera reunión que se llevó a cabo en Ginebra.

A pesar de que la actividad desempeñada por los llamados trabajadores de confianza se encuentra prácticamente en todos los países, sus legislaciones han tardado en contemplarlos como un trabajo especial, así, en nuestra legislación, vemos que los denominados también "empleados de cuello alto" no son tomados en cuenta sino hasta el año de 1931.

C) La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Aún cuando en nuestra ley de 1931, se les mencionaba en diversas ocasiones, no se había precisado una definición como mínimo por parte de la ley y sólo se señalaba que eran: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercían actos de administración y excluían de la aplicación del contrato colectivo de trabajo a los que realizaban labores de dirección y administración,

o bien, los personales del patrón, pero siempre y cuando se desempeñaran en la misma empresa. De cualquier manera, es hasta esta ley cuando se empieza a hablar de un trabajador de confianza, al hacer referencia a las causales que se establecían para la terminación del contrato de trabajo de quienes ejercían labores de dirección, fiscalización y vigilancia, enunciándolos como cargos de confianza; excluyéndolos al mismo tiempo, por su calidad de representantes del patrón, de ingresar en el sindicato en el que participaban los demás trabajadores.

En la ley que se comenta, ya se advierte la inclusión de esta categoría, ya en forma expresa, ya tácita. Así pues, nos hemos permitido transcribir el texto de la ley de 1931, en forma original, en él se contiene expresamente la frase "empleados de confianza", y en otros casos se les considera como representantes de los patronos, todo ello en los artículos 4, 9 en su parte final, 48, 126 fracción X y 237.

Art. 4.- "Patrón es toda persona física o moral que emplee el servicio de otro... Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligan a éste, en relación con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco en general, las personas que en nombre de

otro, ejerzan funciones de dirección
o de administración. "

Al hacer una breve enumeración de los que se consi
deraban como representantes del patrón, se menciona precisa-
mente a las personas que necesariamente deberían de contar
con cierta confianza por parte del patrón.

Art. 9.- " En toda empresa, de cual-
quier naturaleza que sea, el patrón no
podrá emplear menos de un noventa por
ciento de trabajadores mexicanos en ca
da una de las categorías de técnicos y
de no calificados...

No será aplicable lo dispuesto en
este artículo a los gerentes, directo
res, administradores, superintendentes y
jefes generales de las empresas."

Se empieza a excluir a los trabajadores que tienen
la confianza del patrón en ciertas disposiciones que sólo le
serían aplicables a los trabajadores mexicanos, poniéndose
de manifiesto que por tener la fe del patrón en su favor, no
debían de seguir un tratamiento igualitario con los demás em
pleados.

Art. 126, fracción X.- "Por perder la
confianza del patrón, el trabajador que

desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido."

Se estableció que el solo requisito de la pérdida de la confianza es suficiente para que un empleado fuera separado de su empleo. Y tuvieron que ser los criterios jurisprudenciales, los que analizaran los casos en los que sólo bastaba la pérdida de confianza para entender que el despido era justificado.

Art. 237.- "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíbe asociarse,...

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

Basados en la premisa de que los intereses que defienden los de confianza son totalmente opuestos a los de planta, se les prohibió ingresar a los mismos sindicatos.

En la ley de 1931, se empleó la fórmula de "empleados de confianza", la cual con el tiempo se cambió al término de "trabajador de confianza", de lo cual suponemos que el legislador consideró que no existen dos categorías de personas, trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican las disposiciones de la ley. (29)

En conclusión, la ley de 1931, sólo se refería a los trabajadores de confianza en términos sumamente vagos e imprecisos, además en algunos casos contradictorios, aunque por otro lado, se reconoció la indudable necesidad de que empresas o patrones dispongan, de manera especial del trabajo de representación de sus intereses inmediatos; estos trabajadores además de reunir cualidades técnicas, administrativas o profesionales, deben de satisfacer como requisito fundamental la confianza, que en ellos resulta indispensable; lo que debería parecer o significar un beneficio; en este caso resulta una causa de explotación. (30)

Estamos de acuerdo con ambos comentarios, porque como se ha manifestado al hacer el análisis de los artículos de la ley, ésta no es muy precisa, lo que provocaba confu-

(29) Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. Cit. pág. 388.

(30) Cfr. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, tomo II, editado por la Dirección General de publicaciones de la UNAM Facultad de Derecho, México 1974, pág. 55.

sión al momento en que se quería saber si un trabajador era o no de dicha categoría, por un lado y por otro la situación de injusticia era más grave, porque precisamente sólo bastaba la pérdida de la confianza para que un trabajador fuera separado de su empleo, sin que fuera motivo lo suficientemente convincente para ello, cometién dose demasiados abusos por parte de los patrones.

D) Reforma Constitucional de 1962.

Por decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el diario Oficial de la Federación de 21 del mismo mes y año, se reformaron los textos de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna.

En esta reforma constitucional, tampoco se advierte en forma expresa que se contemple la categoría de trabajador de confianza, sin embargo, en el texto de la fracción XXII del artículo 123, al hablarse del despido de los obreros en forma injustificada y del derecho que ellos tienen a exigir la reinstalación o una indemnización por los tres meses que se señalan, se menciona también la posibilidad de que el patrón, en ciertos casos especiales, se pueda abstener de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización.

Dichos casos se les considera como excepciones especiales y pareciera que en ellos se puede contemplar a los de confianza, aunque nunca se menciona en forma concreta, pero se deja abierta la puerta al patrón para abstenerse de cumplir el contrato cuando se trata de trabajadores de confianza.

El texto de esa fracción XXII es el siguiente:

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

Desde este precepto constitucional, se advierte como se hacen nugatorios los derechos de los trabajadores de confianza, porque la ley se apoya en esto para negarle la estabilidad en el empleo al trabajador de confianza.

Nos dice el maestro Trueba Urbina que, al cotejar

las nuevas normas del artículo 123 con las del precepto originario, se puede apreciar que estas reformas son contrarias al derecho, y señala:

"Los principios rígidos de la Constitución social, establecidos en el primer artículo 123, pierden su seguridad formal con la reforma que faculta al legislador ordinario, para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa rigidez, característica de los preceptos fundamentales de justicia social." (31)

De esta manera, se puede apreciar que el artículo 123 formulado en 1917, se creó como un instrumento de lucha de los trabajadores en contra de los patrones para conseguir un equilibrio y una equidad laboral, y que, sin embargo, la reforma de 1962 favorece el régimen capitalista, propiciando de esta forma, ayuda a los patrones para que continúen con la explotación de los trabajadores y colocando a éstos en un estado de inseguridad laboral. (32)

De lo anterior, se puede concluir, que hasta antes de la reforma se podría hablar de una estabilidad absoluta

(31) TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. pág. 187.

(32) Cfr. Ibidem. pág. 183 y 184.

luta en el empleo para los trabajadores de confianza, ya que en el texto primitivo se consignaba la acción de cumplimiento del contrato o reinstalación en los casos de despido injustificado, y la reforma al permitir a la ley secundaria que determine los casos en que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al obrero que fue separado injustificadamente, cae en una forma de retroceso jurídico.

Antes de la creación de nuestra ley actual de 1970, se creó un proyecto, donde se contemplaba a los trabajadores de confianza, reglamentándolos en un apartado al que se le denominó: trabajos especiales y atendiendo al espíritu de toda ley, todo hace suponer, que se hizo con el ánimo de protegerlos jurídicamente.

E) El Proyecto de 1968.

Las posibles protecciones que se contemplaban en dicho proyecto de ninguna manera constituían un tratamiento superior o ventajoso en relación a los demás trabajadores, sino por el contrario, se les limitó en muchos derechos que ya habían adquirido con la ley de 1931.

En el mencionado proyecto, de fecha 9 de diciembre de 1968, el artículo 181, expresaba lo siguiente: "... que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contrarien".

Lo anterior se hizo atendiendo a la existencia de trabajos, que de alguna manera son diferentes, y que además la ley no tenía contempladas algunas situaciones que se presentaban en la práctica. Para empezar, el proyecto cambió el término de empleados por el de trabajadores, ya que, salvo ciertas características, en sí, tienen derecho a aspirar a todos los beneficios que la ley les pueda otorgar, dicho proyecto intentó respetar el principio de igualdad con los demás trabajadores.

Posteriormente, en el artículo 182, el proyecto indicaba que los salarios de los trabajadores de confianza no podían ser inferiores a los que se les otorgaban a trabajos semejantes dentro de la empresa, aun cuando no fueran de confianza, lo que se encuentra un poco contradictorio, ya que si fueran trabajos semejantes, los trabajadores deberían de tener una categoría igual y percibir un salario idéntico, lo que en la realidad se hace imposible, puesto que el de confianza labora por más de ocho horas y no se puede considerar que se le paga igual, porque generalmente el tiempo extra no le es remunerado.

En el mismo proyecto, su artículo 183 estableció que los trabajadores ya mencionados, no podían formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, en atención a que éstos estarían en todo el derecho de desconfiar de aquéllos, en virtud de que se encuentran estrechamente vinculados con los intereses de los patrones; igualmente se consideró que los trabajadores de confianza no deberían

ser tomados en cuenta para efectos de los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos.

Por otro lado, se analiza en el artículo 184 la aplicación de otra de las circunstancias que más preocupaba, los contratos colectivos a dichos trabajadores, llegando a considerarse entonces, que se les aplicarían todas las disposiciones que expresamente se consignen en el propio contrato colectivo.

En cuanto al problema de la rescisión para los trabajadores de confianza, este proyecto consideró que de ninguna manera se debería de aplicar el criterio que se usa en el caso de los demás trabajadores, porque si así lo fuera, se equipararían ambos trabajadores, lo cual haría absurda la existencia de los de confianza; por lo que se decidió que si bien no está regulada dentro de las normas generales, tampoco se debe dejar al arbitrio de los patrones para que exista esa rescisión, por lo que será necesario que esa causal sea objetiva y se demuestre que esa pérdida de la confianza obedece a un motivo razonable y concreto. Y si después de que se lleve a cabo un juicio, se demuestra el hecho de que no se obedeció a un motivo razonable y acreditado, entonces, la autoridad laboral deberá decidir que el despido fue injustificado.

El proyecto de la nueva ley, al tocar el tema de los trabajadores de confianza, enfrentó uno de los más graves problemas, ya que se constituyó en uno de los más controvertidos y que despertaron mayor polémica entre los miembros de la comisión redactora, oyendo respectivamente a los representantes de ambos sectores, sin que se pudiera llegar a un texto definitivo rápidamente; por ejemplo, se precisaba que esa categoría sería de acuerdo a las funciones, no de la designación dada, y posteriormente se hacía una enumeración de los puestos de confianza, contemplando la analogía para el caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje hiciera de alguna situación, un equiparamiento con otra.

La enumeración casuística se consideraba peligrosa en virtud de que se corría el riesgo de omitir alguna función. Por lo que se llegó a la conclusión de presentar un concepto general, el cual finalmente no fue del agrado del sector patronal.

En el proyecto de 1966, no se obtuvieron mayores protecciones de las que se tenían, excepto en el sentido de que para su permanencia en el empleo, debería de ser un motivo razonable y justificado, sin hacer mayores aclaraciones o precisar cuales podían ser esos motivos, dejando una vez más la puerta abierta a fin de que ahí se incluya cualquier pretexto por parte del patrón para rescindir a los trabajadores.

El proyecto de 1968 se concretiza en nuestra ley de 1970 y deja asentado en forma clara y precisa que la categoría de confianza, la va a determinar la función que se desempeña y no la denominación que se le dé al puesto, y para ello, se establecen cuales van a ser dichas funciones, así se establece que lo serán; las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre y cuando tengan carácter general y se relacionen con los trabajos de la empresa o establecimiento. Los últimos pueden ser trabajos personales del patrón, que también reúnan esas características. Pero para no ahondar más en esta breve introducción, vayamos al estudio de nuestra legislación.

F) La Ley de 1970.

"Al promulgarse la ley de 1970, se puso de manifiesto que el derecho al trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta ese momento sólo había encontrado cauce en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En realidad esa expresión jurisprudencial era aún discutible, y los casos más concretos en que se manifestaba se calificaban de 'situaciones de frontera', esto es, de situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el derecho laboral. Dentro de esas situaciones de 'frontera', encontramos a los altos funcionarios de las empresas, quienes por poseer cierta o ficticiamente algunas acciones, ocasionaba que los consideraran vinculados a la empresa y esto los excluía

de su condición laboral, así también los agentes de comercio y de seguros los regía supuestamente la ley mercantil, a los artistas y deportistas profesionales, se les regía por un contrato civil de prestaciones de servicios.

Lo que fundaba la exclusión de estos trabajadores de la legislación laboral era el concepto de la subordinación o bien, particularmente respecto de los agentes de comercio la vieja tesis de que cuando una persona prestaba servicios a dos o más patronos, automáticamente desaparecía la relación de trabajo, ya que desaparecía el requisito de dependencia, característica de los contratos de trabajo. 'una interpretación gramatical y rigorista del artículo 17 de la antigua ley fundaba dicha tesis'.

Por lo anterior, el legislador de 1970 actuó acertadamente al decidirse a incluir el campo laboral, una serie de relaciones especiales, lo que dió como resultado una expansión natural del derecho laboral, el cual cada vez más consigue una plena reglamentación de todas las prestaciones de servicio, se produzca o nó en forma característica el elemento de la subordinación.

De este modo se ve incluido un Título Especial en la nueva ley, el sexto, al que quedaron incorporadas algunas de las relaciones que ya en particular contemplaba la anterior: como domésticos, trabajadores en el mar y vías navegables, trabajadores de aeronaves civiles, ferroca-

rrileros, trabajadores del campo y en pequeñas industrias, industria familiar y a domicilio. A estos se agregan precisamente los trabajadores de confianza, precariamente regulados antes y a los autotransportistas, los de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal, los agentes de comercio otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos y los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos". (33)

En relación a lo vertido por el maestro De Buen, nos parece que para él los trabajadores de confianza, obtuvieron mayores beneficios pues menciona "que habían estado precariamente regulados", como queriendo decir que ahora ya no lo están, sin embargo, al decir él que el derecho laboral es un derecho en expansión, quiere decir también que no puede quedarse así nada más, sino que debe continuar esa expansión para lograr una mayor y mejor regulación para este tipo de trabajadores, porque como lo hemos manifestado en el primer capítulo, ni siquiera nos ofrece un concepto claro para poder clasificar a los que son de confianza y a los que no lo son.

Así pues, en nuestra ley encontramos que dicho trabajo es considerado como especial, pero la misma se con-

(33) DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. Cit. pág. 383-385.

tradice, porque por un lado menciona que en ningún momento puede el de confianza tener condiciones de trabajo inferiores a las de los demás trabajadores, y sin embargo reglamenta situaciones que de ninguna manera pueden aplicarse a los primeros como es el caso de la participación en las utilidades de las empresas, la falta de pago de horas extras, etc.. Y por otro lado, nos menciona que en relación al contrato colectivo, las condiciones que ahí se contengan, les serán aplicables, siempre y cuando el mismo contrato no especifique lo contrario, o sea, que se deja al arbitrio de lo estipulado en ese.

C A P I T U L O I I I

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La estabilidad en el empleo, ha sido consignada por nuestra Constitución más que como un derecho, como una garantía y como lo señala el maestro José Dávalos: "Vale la pena hacer cualquier esfuerzo para proteger al trabajo, ya que se trata de la más noble de las actividades, a los hombres los redime y a los pueblos los hace libres". (34)

La estabilidad y permanencia en el empleo, son derechos por los que a través del tiempo han luchado todos los trabajadores, por lo cual hemos dedicado este capítulo al estudio de ella.

A) Concepto de Estabilidad.

Contamos con el gramatical y además con algunas de finiciones que nos fueron proporcionadas por diferentes doctrinarios del Derecho laboral.

(34) DAVALOS MORALES, José, "Los derechos procesales del trabajador son irrenunciables", Excelsior, México, D.F., 5 de septiembre de 1989, pág. 5 A.

a) Gramaticol: Estabilidad, calidad de estable y firme. Estable, permanente, durable. (35)

b) Doctrinarios: Nos encontramos con una compilación hecha por el maestro José Montenegro Baca, en la que reúne a diversos juristas y sus opiniones acerca del tema.

Así, tenemos las siguientes definiciones:

"Cabe definirla como el derecho del trabajador para conservar su puesto mien tras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir." (36)
Guillermo Cebanellas.

Este concepto nos parece erróneo, ya que pudieran sobrevenir causas ajenas a las partes, por un lado, y por otro, no especifica quien determina cuando se esta ante una causa justa.

"Consiste en el derecho del empleado a tener el puesto durante toda su vida la boral (o sea, en el caso de existir ju bilaciones o pensiones, por vejez

(35) Enciclopedia Danae, editorial Danae S.A., Barcelona España, 1976, Vol. I.

(36) Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, editorial Trillas, México, 1981, pág. 317.

o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas". (37) Mario L. Devesali.

En esta definición, ya vemos que se especifica que toda la vida laboral de un trabajador comprende hasta el momento en que se jubile, y también se aclara que las causas por las que puede ser despedido deberán ser previamente establecidas.

De todas las definiciones proporcionadas, ninguna nos deja satisfechos del todo, por lo que se hace necesario transcribir una que, en nuestra opinión, se apega más a la realidad, y que nos es proporcionada por el Dr. Hugo Ita lo Morales quien manifiesta:

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados, el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato. De

(37) Idem.

lo expuesto, se desprende que todos los trabajadores, por el simple hecho de reunir esa calidad, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos, que les permita desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas". (38)

El anterior concepto nos parece muy completo, y lo más notable de él, es que especifica que se conservará el empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales del contrato y se cumplan las obligaciones adquiridas en el mismo, porque con eso, deja de lado cualquier otra circunstancia ajena a la relación de trabajo, y basta que se cumpla con el contrato para que el mismo subsista. Pero aún más atinada que su definición, nos parece el comentario que él mismo hace, ya que menciona: "...que todos los trabajadores por el solo hecho de serlo, están en el derecho de exigir una certidumbre absoluta sobre la vigencia de sus contratos", lo cual viene a ratificar la idea que hemos venido sustentando, en el sentido de que el trabajador de confianza, por el solo hecho de ser trabajador, debe gozar de la llamada estabilidad en el empleo, ya que como lo hemos visto se le ha contemplado como una excepción a ese principio. Es por eso que con la declaración hecha

(38) MORALES, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, editorial Trillas, México 1987, pág. 19-20.

por el Dr. Hugo Italo Morales sentimos como si se reforzara la idea de darle un tratamiento más justo a todos los trabajadores de confianza en relación a su permanencia en el trabajo.

Todas estas definiciones concuerdan en que la estabilidad en el empleo:

- 1) Es un derecho que posee el trabajador.
- 2) Es un derecho que se traduce en garantía constitucional.
- 3) Es una garantía de permanencia en el empleo.
- 4) Queda sujeta, dicha garantía, al transcurso del tiempo.
- 5) Protege al trabajador para que no pueda ser separado de su trabajo sin justa causa judicialmente comprobada, aún en contra de la voluntad del patrón.

La estabilidad a la que nos hemos referido en este apartado, es en relación a todos los trabajadores en general, pero conforme vayamos avanzando en el estudio, nos daremos cuenta de que margina de ella a los trabajadores de confianza, y aunque aparentemente haya razones para ello, eso constituye una discriminación, y entonces mas les convendría ser como los demás asalariados, ya que la confianza que se ha depositado en ellos, a la larga constituye una desventaja.

"La Constitución mexicana de 1917, la primera en el mundo en incorporar a su texto los derechos de los grandes grupos sociales, recogió como realidad objetiva la desigualdad del que tiene los medios de producción y del que sólo posee como patrimonio su fuerza de trabajo".

(39)

B) Antecedentes.

a) Constitución de 1917.

Nuestra Carta Fundamental de 1917, promulgada el 5 de febrero de ese año, en su artículo 123 fracción XXII, creó en favor de los trabajadores asalariados un régimen de "estabilidad absoluta", estableciéndose que tendrían la facultad de reincorporarse a su trabajo en todos aquellos casos en que por haber sido víctimas de un despido injustificado, se les hubiera separado de su empleo, facultándolos también para el caso de que no lo desearan así, optar por el pago de una indemnización.

Dicha garantía se hallaba plasmada de la siguiente manera:

(39) DAVALOS MORALES, José, "Los derechos procesales del trabajador son irrenunciables", Excelsior, México, D.F. 5 de septiembre de 1989, pág. 5 A.

TITULO SEXTO, DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL. Art.
123;

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

De esta manera, nuestra Constitución señalaba como una regla general la permanencia en el empleo, y así el trabajador tenía dos opciones: el cumplimiento forzoso del contrato o el pago de una indemnización equivalente a tres meses de sueldo como daños y perjuicios que le hubiera ocasionado el patrón con el despido injustificado.

Después de cierto tiempo en que estuvo en vigor la Constitución Mexicana, empezó a sufrir cambios, propiciados éstos, por las necesidades laborales de la época, pero antes de que se concretaran los mencionados cambios, hubieron de existir proyectos variados y comentarios por parte de todos los sectores involucrados.

b) Reformas laborales en materia de estabilidad.

1) Antecedentes:

"Los CC. Diputados de la XL Legislatura del Congreso de la Unión y miembros de la CTM en 1948, formularon una iniciativa para modificar la fracción XXI de la Constitución Política Mexicana de conformidad con el tenor que a continuación se expresa:

'Se reforma la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos siguientes:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.'

Cabe señalar al respecto, el gran interés que había despertado desde entonces la estabilidad obrera, con motivo de las diversas interpretaciones que se les habían dado a las fracciones XXI y XXII de la carta fundamental, pero había de transcurrir mucho tiempo aún para que se llevaran a cabo las modificaciones indispensables." (40)

En la iniciativa que se ha transcrito, se empieza a sugerir la idea de que el patrón puede tener la opción de indemnizar al trabajador cuando aquél no desea cumplir con el laudo de la Junta, aunque aclara que si es deseo del trabajador exigir el cumplimiento del contrato, debe hacerlo el patrón.

2) Proyecto de reformas constitucionales.

"El 26 de diciembre de 1961, el poder ejecutivo federal, con apoyo en el artículo 71 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, presentó al Congreso de la Unión, un proyecto de reformas al artículo 123, inciso A de nuestro máximo ordenamiento.

El Congreso constituyente de 1917, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantadas de su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos

(40) MORALES, Hugo Italo, Ob. Cit. pág. 64.

mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la Declaración de Derechos sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al poder público el deber de superar constantemente su contenido, reformando y complementando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con el artículo 71, fracción I de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esta H. Cámara de Senadores, la siguiente INICIATIVA DE REFORMAS A LAS FRACCIONES II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI DEL INCISO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA, QUE SE FUNDA EN LOS SIGUIENTES CONSIDERANDOS:... (Se comenta só lo lo relacionado al tema de la estabilidad).

SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del Trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los

pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO.- Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad de su empleo mediante las reformas consiguientes de las fracciones XXI y XXII del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución, para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patrones no se sometan al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que dicte cuando el trabajador despedido injustificadamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXI. Las diversas situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrón de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. (41)

Al respecto, el entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco hizo el siguiente comentario:

(41) Cfr. Ibidem pág. 63-69.

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las grandes preocupaciones de nuestra época. Desde los años de la segunda guerra mundial principió a hablarse de una nueva idea como base para determinar la política social de las naciones y como fuente de los derechos sociales de los trabajadores y demás grupos necesitados de la población. La idea de la seguridad social, que tal es la denominación del nuevo principio, tiene múltiples facetas en la vida internacional y nacional, pero aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y del futuro. La idea claro está, no es completamente nueva, pero su actual formulación y el propósito firme de extenderla a las más variadas manifestaciones de la vida individual y social constituyen, sin duda alguna, una novedad.

Los seguros sociales tuvieron como propósito asegurar al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, cuando la edad o los inevitables riesgos a que están expuestos los hombres, les privaran de su capacidad de trabajo y de ganancia. La nueva idea de la seguridad social aplica el mismo principio al presente de los hombres: el trabajador que cumple sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario. Los hombres, expresa la idea de la seguridad social, necesitan poseer confianza, plena y real, en el presente y no solamente en el futuro; necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesi-

dades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres. Esta seguridad es, por otra parte, la fuente de la alegría y del amor por el trabajo; no es posible exigir de los hombres dedicación y superación en sus actividades cuando la intranquilidad domina en sus conciencias.

Es verdad que en los casos de despido se habla de indemnización y que ésta se calcula en función de los años de servicios, pero es también cierto que dicha indemnización aún siendo elevada, no compensa la pérdida del empleo; en efecto el derecho mexicano acepta la llamada 'Cláusula de exclusión de ingreso', en virtud de la cual, siempre que ocurre una vacante, el sindicato titular del contrato colectivo es quien propone al trabajador que debe cubrirla; por otra parte, los contratos colectivos y la costumbre más generalizada han organizado un sistema de escalafones que, por regla general, toma como punto de partida la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Pues bien, el despido de un trabajador produce un doble efecto, que no puede quedar compensado con una indemnización; primeramente, los trabajadores despedidos quedan privados de sus derechos de antigüedad y de ascenso, lo que trae como consecuencia que falte la certeza en el presente y el porvenir, pues los años entregados a la empresa y los esfuerzos desarrollados para su prosperidad están en peligro constante de desaparecer por un acto ausente de justificación jurídica; en segundo lugar, los trabajadores

despedidos quedan forzados a ingresar a una nueva empresa y, precisamente por el escalafón que en ella exista, en los puestos de menores categoría y retribución.

Es indudable que la asamblea constituyente de Querétaro tuvo conciencia del problema y que se propuso asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, prohibiendo los despidos arbitrarios o caprichosos. En la fracción XXII del artículo 123 se lee: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una agrupación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizar con el importe de tres meses de salario. La claridad de esta disposición no se presta a duda alguna y tanto la legislación ordinaria, como la jurisprudencia y la doctrina, aceptaron que el precepto constitucional concede dos acciones a los trabajadores despedidos sin causa justificada: la de cumplimiento de contrato, cuyo efecto no puede ser otro que dejar sin eficacia el despido, restituyendo al trabajador los derechos derivados de la relación de trabajo, y la de pago, de una indemnización de tres meses de salario. Estas dos acciones son las mismas que concede el derecho civil en los casos de incumplimiento de un contrato.

Las reformas a las fracciones XXI y XXII contemplan una excepción a los principios generales: las relaciones de trabajo implican, frecuentemente, un contacto perso-

nal y directo entre el trabajador y el patrono y aún cierta convivencia entre los dos. Cuando tal cosa ocurre (servicio doméstico, pequeña industria, secretarías privadas, empleados de confianza y otros semejantes), no siempre es posible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, porque equivaldría a imponerle la convivencia forzada, con otra persona, situación que contraría la idea de la libertad humana.

De ahí que se incluya un párrafo en la fracción XXII, en el que se dice: 'La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización.'

La limitación que la reforma impone a la facultad del patrono para no someterse al arbitraje o dejar de acatar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de un despido injustificado, no significa en modo alguno que no pueda disolverse la relación de trabajo, pues ésta llegará a su término cuando el obrero incurra en faltas que conforme a la ley ameriten su despido, y para ese efecto debemos recordar que la ley hace una amplia enunciación de ellas dejando por razones que son obvias, la posibilidad para que se apliquen otras por analogía.

Las razones expuestas explican la redacción que se

dió a las fracciones XXI y XXII, inciso "A" del artículo 123, y de como estas disposiciones no alterarán las relaciones entre el obrero y el patrono por la limitación contenida en la fracción XXI en relación con la fracción XXII.

Si bien la mayoría de los juristas mexicanos estuvo de acuerdo con las reformas, las excepciones que otorgaba la Constitución a la ley reglamentaria podían ser múltiples por la ambigüedad de la redacción y surgieron fuertes inquietudes por ese motivo, ante el temor de que los casos de excepción llegaran a multiplicarse y anularan las finalidades que se perseguían". (42)

En relación al proyecto de reformas al artículo 123 y los comentarios hechos por el Secretario del Trabajo y Previsión Social al mismo, podemos concluir que la estabilidad en el empleo siempre ha constituido una gran preocupación en todos los sectores, ya que como lo ha manifestado el propio Licenciado Salomón González Blanco, no sería justo que un trabajador después de que ha dedicado toda su vida y sobre todo su juventud a una empresa, pueda ser separado de ella al arbitrio del patrón y sin recompensa alguna, sin embargo, en el aspecto en que no nos encontramos de acuerdo es en el sentido de que se consignent los casos de excepción, como el de los trabajadores de confianza, ya que en este caso la estabilidad en el empleo no tiene

(42) Idem.

aplicación, y si nos vemos en la necesidad de aceptar una indemnización a cambio de la reinstalación creemos que como medida mínima debería aumentar el monto de la propia indemnización, porque de otra manera, no tendría ningún beneficio el hecho de que una persona pasara de una base a un puesto de confianza, y más bien constituiría una forma de sanción.

3) Reformas Constitucionales.

Por decreto de 20 de noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 del mismo mes y año, se reformaron los textos de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República, después de que se hicieron pequeñas modificaciones al proyecto original.

Nos ocuparemos exclusivamente de analizar las fracciones XXI y XXII, mismas que quedaron expresadas en los siguientes términos:

XXI. "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses

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

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

los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

De lo anterior, se desprende la obligación por parte del patrón para someterse a lo ordenado en los laudos dictados por la Junta en los casos de reinstalación de los trabajadores en sus cargos, aceptándose que el patrón no cumpliera con ello cuando pudiera demostrar que el trabajador se encontraba en los casos de excepción al cumplimiento de esa obligación.

4) Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 20 de diciembre de 1962, el poder ejecutivo envió al Congreso de la Unión el proyecto de reformas a la ley reglamentaria, el cual, en su primera parte, contenía una exposición de motivos, que en relación al tema de la estabilidad en el empleo, señalaba:

En el artículo 124 se consignan los casos en los cuales el patrón obligado a reinstalar al trabajador, podrá ser eximido de dicha obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En primer lugar, cuando se trate de trabajadores

que tengan una antigüedad menor de dos años. Para admitir esa excepción se tuvieron presentes los estudios que presentaron los empresarios y los trabajadores y se llegó a la conclusión de que un lapso de dos años era suficiente para que el trabajador se acostumbrara a los sistemas y métodos de trabajo y para que la empresa pueda considerarlo como un elemento integrante de ella. Se consideró asimismo que la separación de un trabajador antes de cumplir dos años de servicios, mediante el pago de una indemnización, no tenía consecuencias graves, puesto que los derechos de antigüedad eran aún reducidos.

En segundo lugar, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador si comprueba que éste, por razón de las actividades que desempeña o por las características de la empresa, está en contacto directo y permanente con él. Esta segunda excepción tiene por objeto, por una parte, respetar un derecho del hombre a no tener trato con aquellas personas con las que no quiere convivir y, por otra, tiende a evitar las rupturas de la armonía indispensable para el buen funcionamiento de una empresa.

La tercera excepción menciona a los aprendices y se funda en la posición que guardan éstos dentro de las empresas y en el carácter temporal de sus actividades.

El siguiente caso señala a los empleados de con-

fianza; la naturaleza de los servicios que prestan estas personas es la mejor justificación de la excepción que se consigna.

Se menciona además el servicio doméstico. Esta fue ra de duda la imposibilidad de imponer a una familia la convivencia con los trabajadores domésticos; sería una notoria violación de los derechos del hombre.

Por último se refiere a los trabajadores eventuales. Esta excepción se funda tanto en el carácter de estos trabajadores como en la imposibilidad de reinstalarlos en actividades que carecen de permanencia . (43)

En virtud de que el trabajo que nos ocupa, se encarga del estudio de los trabajadores de confianza y el derecho que éstos deben tener a la estabilidad en el empleo, el comentario que se obliga en estos momentos en lo que se refiere al proyecto de reformas, es que se da un trato desigual a estos trabajadores, sin tomar en cuenta que ellos al igual que los de base, ponen todo su empeño en conservar el empleo, y que no es justo que no puedan aspirar a esa garantía constitucional, porque si bien es cierto que si vuelven al mismo puesto que venían desempeñando podrían crearse situaciones molestas tanto para el patrón como para el propio trabajador, al rescindirles su contrato

(43) Cfr. Ibidem, pág. 72.

de trabajo y demostrarse a través del tiempo que dicho despido fue injustificado, debería entonces señalarse una indemnización superior a la establecida para esos casos, porque se le esta privando de un derecho en forma alevosa, porque para un patrón que quiera despedir a un trabajador basta con que lo indemnice de acuerdo a la ley para que aquél deje de prestar sus servicios en su empresa, y lo que generalmente sucede, es que el trabajador aun con todo y la indemnización va a tener problemas para conseguir un trabajo en otra empresa, así como también puede tener problemas psicológicos derivados de la desocupación, ya que generalmente han visto pasar los mejores años de su vida en aquella unidad económica.

5) Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 31 de diciembre de 1962, en el Diario Oficial de la Federación se publicó el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, abrogada actualmente por la de 1970.

En la parte que se refiere a la separación injustificada, quedó reglamentada en la siguiente forma:.

Artículo 123. "Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con

el importe de tres meses de salario.

Tendrá, además, derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

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

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

III. En los casos de los aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Artículo 125. "Las indemnizaciones a que se refie-
re el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo de terminado, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el término excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado la indemnización consistiría en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. En el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores."

De acuerdo a estos artículos, se puede dejar establecido que no existe la estabilidad absoluta en sentido estricto, sin embargo, más adelante se hará un estudio de las diferentes clases de estabilidad. (Cfr. infra pág. 80)

6) Ley Federal del Trabajo de 1970.

Actualmente las disposiciones anteriores se encuentran modificadas por la ley vigente, misma que será objeto de estudio en el capítulo IV, pero como lo mencionamos anteriormente, no sólo cambiaron en cuanto al numeral que

se les asignó, sino en cuanto a su redacción, siendo el texto de los artículos 123 y 124 a partir de 1970 como sigue:

Artículo 48: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

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

Como se puede apreciar, en realidad no cambia la esencia del artículo, sólo se advierte un cambio en la redacción.

Artículo 49: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que

desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico; y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Artículo 50. "La indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

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

Cabe señalar que en el artículo 49, hubo un cambio

notable, ya que se consigue la estabilidad para los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en el trabajo, ya que en el anterior artículo 124, se requerían de dos años para que se contara con ella, aunque ahora deja de regularse a los aprendices en el actual, lo cual suponemos que debe ser en atención a que lo más probable es que en el lapso de un año, un aprendiz ya maneja el trabajo encomendado y por dicha razón deja de serlo.

En cuanto al actual artículo 50, no varía el contenido de las disposiciones, sino solamente un cambio en la estructura de la redacción pero que no altera la esencia del propio artículo.

C) Principio de la Estabilidad en el empleo.

Antes de 1962, constitucionalmente el principio de la estabilidad era válido, pero jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, había propiciado que no se aplicara totalmente al facultar al patrón a negarse a reinstalar a los obreros, o a negarse a someter sus diferencias al arbitraje, mediante el pago de la indemnización de tres meses de salarios y la responsabilidad del conflicto, consistente en 20 días por cada año de servicios que se hubieran prestado.

La ejecutoria del 25 de febrero de 1941 pronunciada en el amparo directo 4271/40/1a, promovido por Oscar

Cué, sentó definitivamente el criterio de que la obligación de reinstalar se equiparaba a una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. Por ello, se decía, su incumplimiento debía traducirse en el pago de daños y perjuicios. Por lo tanto, el patrón podía prescindir de los servicios de un trabajador sin necesidad de justificar su despido, pagándole además de la indemnización constitucional los veinte días por cada año de servicios prestados.

Con la reforma de 1962 se establece que la obligación de reinstalar al obrero, no se sustituye por el pago de los tres meses de la indemnización y la responsabilidad del conflicto, sino solo en los casos de excepción expresamente señalados por el legislador y en la ley adjetiva. En conclusión, se reconoce nuevamente el principio del Derecho a la estabilidad en el empleo. (44)

No estamos del todo de acuerdo con el maestro Baltasar Cavazos en lo referente a que se reconoce nuevamente la estabilidad, sino por el contrario, creemos que las reformas vinieron a acabar con la estabilidad absoluta que existía, en virtud de las excepciones que se consiguieron y por las que ya de ninguna manera puede hablarse de una estabilidad absoluta como lo pretendieron los cons-

(44) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. pág. 127.

tituyentes de 1917.

D) Fundamentos de la Estabilidad en el empleo

La necesidad de conseguir una estabilidad en el empleo, se encuentra basada en los siguientes puntos:

A) Ampara el interés social de la familia del trabajador pues garantiza el sustento de aquella, que es la célula de la sociedad.

B) Garantiza el derecho al trabajo (ya que los ordenamientos jurídicos modernos declaran que el hombre tiene derecho al trabajo, así como vivir decorosamente y a la altura de la dignidad humana. En concordancia con la garantía citada en el párrafo L) art. 23 de la declaración Universal de los Derechos Humanos que a la letra dice: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, y a la protección contra el desempleo". Si el hombre tiene derecho al trabajo, el Estado debe garantizar su ejercicio.

C) La estabilidad es el instrumento de tranquilidad económica de paz social y de mejora en la producción, pero la inseguridad económica genera inhibiciones en el trabajador; nadie puede concentrarse en el trabajo, si al mismo tiempo está preocupado con graves dificultades financieras que perjudican el bienestar de él y de su familia.

E) Clases de Estabilidad en el empleo.

De acuerdo con los estudiosos de la materia, podemos hablar de diferentes tipos de estabilidad en el empleo.

Podríamos clasificarlas de acuerdo a las características que les da cada trabajo, pero entonces tendríamos tantas, como trabajadores existen, sin embargo, los doctos en la materia laboral han coincidido al señalar que se puede hablar de las siguientes:

- a) Estabilidad absoluta
- b) Estabilidad relativa
- c) Estabilidad impropia

a) Absoluta: Nos dice el Dr. Hugo Italo que "siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio." (45)

En este caso, se dice que es absoluta porque el trabajador podrá regresar a su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía desempeñando, aún en contra de la voluntad del patrón, ya si al término del juicio el patrón no demostró que hubo una causa suficiente que justifique la rescisión de la relación de trabajo, o bien se puede dar el caso de que surja una causa ajena a la voluntad

(45) MORALES, Hugo Italo, Ob. cit. pág. 6

de las partes que haga imposible su continuación.

b) Relativa: Como lo manifiesta el propio Dr. Hugo Italo Morales, se encuentra en las mismas condiciones que la absoluta, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc. (46)

En este caso lo que se quiere evitar es un despido injusto y arbitrario, inmotivado; pero no priva al empleador el derecho de despedir al trabajador cuando sobrevienen causas motivadas para rescindir la relación de trabajo, o en el caso de que la empresa tenga un motivo económico o en el caso de que efectivamente exista una causa de las enumeradas en la ley.

Se ha mencionado que es relativo el carácter de la estabilidad porque no torna indisoluble la relación de trabajo entre las partes, pues si el trabajador incurre en una de las faltas graves contempladas por la ley o sobreviene causa económica o de fuerza mayor que haga imposible la permanencia en el empleo, aquél puede ser despedido, ya que se debe tomar en cuenta entre otras cosas; la economía de cada país. (47)

Lo que se menciona en el párrafo anterior, es

(46) Cfr. idem.

(47) Cfr. Idem.

para el caso de que una empresa llegue a declararse en quiebra o se encuentre en liquidación, si bien tendrá que indemnizar a los trabajadores tomando en cuenta la preferencia de créditos, también es cierto que de ninguna manera podrá obligarse al patrón a que los reinstale en el puesto que desempeñaban si éste ya no existe.

c) Impropia: En ésta nunca se dá la obligación de reinstalar y en todos y cada uno de los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona el despido injustificado.(48)

En el último caso de estabilidad que nos ha proporcionado el maestro Hugo Italo Morales, se puede apreciar que no es precisamente una estabilidad, ya que señala que nunca procede la reinstalación del trabajador. Luego entonces, se debería de contemplar como una garantía para los trabajadores que no gozan de estabilidad. Porque definitivamente los trabajadores están sujetos a los caprichos de los patrones, razón por la que proponemos una revisión a la Ley Federal del Trabajo para que se reforme y pueda brindar una protección más completa a los trabajadores que vienen a ser la parte más vulnerable de la relación laboral.

(48) Cfr. idem.

Del estudio de las clases de estabilidad, podemos concluir y hacer resaltar en forma clara las exclusiones que se pueden consignar a esa garantía constitucional.

F) Exclusiones al Amparo de la Estabilidad.

a) Concepto;

"Es la negación del derecho a ser protegido el trabajador por aquélla, pero sin perder los otros derechos que derivan del despido". (49)

b) Casos de exclusión;

1) En relación con la delicadeza de la labor prestada. Este grupo comprende, entre otros trabajadores, a los altos funcionarios de la empresa que tienen la representación del empleador, así como los cargos de confianza inmediata a ésta.

2) Por la duración determinada por la propia naturaleza de la prestación; como sería el caso del contrato a plazo fijo para obra determinada (teatro, construcción civil etc.) o precio alzado o servicio determinado.

(49) Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. pág. 322.

3) Por servicios transitorios, éstos servicios sólo se contratan para satisfacer necesidades excepcionales y precarias del giro del empleador. (como alguna reparación pequeña que se requiera en la empresa). (50)

Estas exclusiones que han sido enunciadas, básicamente las podemos encontrar en la ley vigente, en el artículo 49.

Como hemos podido apreciar, dentro de las mencionadas exclusiones encontramos incluidos a los trabajadores de confianza que bajo el pretexto de que guardan una íntima relación de trabajo con el patrón, sería negativo para la vida de la empresa y del propio empleador que se le obligara a este último a reinstalar al trabajador en el puesto y con las condiciones en que lo venía desempeñando, y como veremos a lo largo del capítulo IV, al trabajador de confianza no sólo se le priva del derecho a la estabilidad, sino además de muchas otras prestaciones, razón por la cual proponemos que se le contemple dentro de los casos en que deben de tener una reinstalación en el caso de que se demuestre que existió por parte del patrón un despido injustificado. Así, concluimos que el trabajador ya tantas veces mencionado, debe tener derecho a la estabilidad en el empleo. Y la idea que proponemos, es que, después de un determinado tiempo de labores en que haya demostrado

(50) Cfr. Idem.

que la confianza depositada en él es justificada, se le otorgue la estabilidad en el empleo en forma absoluta.

En artículo publicado por el periódico Excelsior, de fecha lunes 7 de agosto de 1989, el maestro José Dávalos Morales hace referencia a las reformas propuestas a la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran las relativas a la estabilidad en el empleo y nos manifiesta lo siguiente:

"El sector empresarial ha puesto a la consideración pública varias propuestas...

Sin embargo, del mismo paquete de propuestas, hay algunas que resultan inaceptables para la clase trabajadora. Porque atentan contra la naturaleza del derecho al trabajo y contra la dignidad de los hombres y mujeres que ponen su fuerza de trabajo al servicio de otros. Ese choque se da en el aspecto individual, en el colectivo y en el procesal.

En el derecho individual se pretende borrar la estabilidad en el empleo, que es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en el trabajo, incluso contra la voluntad del patrón en tanto no aparezca una causa grave que justifique la rescisión de la relación de trabajo o una causa ajena a la voluntad de las partes que haga imposible su continuación. Este derecho adquiere un valor de primer orden en coyunturas de amplia desocupación como la que

atravesamos.

Las propuestas consistentes en el desempeño de actividades múltiples (viene a la memoria el curioso personaje del 'milusos'); la libre duración de los contratos; la 'flexibilización' de la estabilidad en el empleo (entiéndase derogación); la ampliación de los supuestos de contratación por tiempo determinado y el establecimiento de 'razonables' indemnizaciones acordes con la situación de la empresa: se trata del audaz empeño de enterrar definitivamente la estabilidad en el empleo, una de las más caras conquistas de los trabajadores en la Constitución de 1917". (52)

El sector patronal seguirá luchando para que cada vez, sean menos los derechos de los trabajadores o haya manera de afectarlos, ya en estricto derecho, ya recurriendo a otros métodos más convincentes para que los trabajadores por sí, o a través de sus representantes, se mantengan satisfechos con lo conquistado.

Este sector intenta frenar la estabilidad en el empleo, sin tomar en cuenta que es una de las grandes conquistas del sector obrero.

(52) DAVALOS MORALES, José, "Los derechos procesales del trabajador son irrenunciables", Excelsior, México, D.F. 5 de septiembre de 1989, pág. 5-A.

C A P I T U L O I V

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Como lo hemos podido analizar en capítulos anteriores, la categoría de trabajador de confianza, pertenece a un capítulo denominado "trabajos especiales"; también recordemos que a estos trabajadores se les había marginado de una reglamentación especial hasta el proyecto de ley de 1968, decisión que no ha sido del todo acertada y que si bien se encuentra más acorde con el desarrollo industrial del país y con la vida económica de las empresas, ha traído como consecuencia ciertas desventajas para los trabajadores en mención, privándolos sobre todo del derecho a la estabilidad en el empleo. Para apoyar lo manifestado haremos un breve estudio de la situación jurídica que actualmente los rige.

A) Situación Jurídica del Trabajador de Confianza.

A partir de la promulgación de la ley vigente, en el año de 1970, encontramos ya una reglamentación especial para esta categoría de trabajadores, misma que se encuentra contenida en el Título Sexto, denominado "Trabajos especiales", y encontramos que en el capítulo I en las disposiciones generales se manifiesta bajo el artículo 181 que:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen."

Con ello, se debe suponer que todo lo que no se ha contemplado en este apartado especial, lo podemos encontrar en las disposiciones que para los trabajadores de base se encuentran contenidas en las generales.

En el capítulo II titulado: "Trabajadores de confianza" se habla de las condiciones bajo las cuales estos empleados van a desempeñar su trabajo, resaltándose que aquellas nunca podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la misma empresa o establecimiento, lo que realmente no es cierto del todo, y que a continuación, en el artículo 183, se enumeran una serie de limitaciones a los propios trabajadores y así siguiendo la misma técnica los demás artículos sólo se limitan a consignar desventajas, mismas que estudiaremos en el presente análisis.

a) Las condiciones de trabajo.

Al hablar de las condiciones legales que rodean el ámbito de su desarrollo laboral, debemos referirnos primero que nada a la intención que suponemos tuvo el legislador al crear la ley laboral, y estamos seguros

de que fue la de proporcionar equidad a los trabajadores entre sí, además de proporcionalidad entre las funciones desempeñadas y la retribución económica que perciben; sin embargo, la realidad que podemos advertir, es que sólo se redujo a una simple intención, porque al crearse esta categoría se ha creado una situación de injusticia, porque aún cuando existe la creencia generalizada de que el ocupar un puesto de confianza es un privilegio que muchos quisieran alcanzar, realmente dista mucho de serlo. La primera condición que analizaremos, será la del salario.

1) Salario;

Generalmente el monto del salario que se les asigna para retribuir el cumplimiento de sus labores es mayor al del resto de los trabajadores, pero si eso es por una parte, por otra tienen un notable aumento de trabajo, y aún más, de responsabilidades, que llegan a ser a tal grado, que aquél incremento no corresponde a las horas hombre trabajadas efectivamente, sobre todo porque en muchas ocasiones es excesiva la carga de trabajo que tiene que desempeñar un sólo trabajador. Y aún cuando la ley nos menciona en su artículo 85, que el salario debe ser remunerador, ésto no se aplica totalmente en relación a los trabajadores de confianza, puesto que generalmente es superior el trabajo, al sueldo que perciben.

Lamentablemente parece ser que la propia ley

da pauta a ello, porque se advierte que dichas desventajas en relación al salario se encuentran consignadas en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."

En el artículo señalado, se especifica que no se podrán establecer diferencias en base a los supuestos mencionados, pero al final añade "...salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.", lo cual como lo hemos manifestado con antelación da cierto margen para que se introduzcan esas excepciones como la de los trabajadores de confianza, ya que entonces se supondría que este caso se encuentra dentro de esas "modalidades" que la ley consigna. De esta manera, la ley crea un esquema de igualdad, pero detrás de él, se contienen situaciones por demás injustas.

De todo lo anterior se concluye, que no se cumple con lo preceptuado en el artículo 85, al decir que el salario debe ser remunerador en relación a los servicios que presta y que para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

2.- Jornada de trabajo;

Respecto a este punto tenemos que, la ley en su artículo 58 nos dice que jornada de trabajo:

"...es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Ahora bien, a pesar de la disposición terminante de las fracciones I y II del apartado A del artículo 123 constitucional, en relación con el 59 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo máximo será de ocho horas diarias y no deben exceder de cuarenta y ocho horas de trabajo a la semana; esta disposición no se aplica a los trabajadores de confianza, ya que la ley permite que los patrones les impongan más de ocho horas, en virtud de desempeñar puestos de inspección o supervisión; generalmente, empiezan a laborar antes que el demás personal de base y dejan de hacerlo después de ellos, porque deben revisar el trabajo desempeñado y las instalaciones y no obstante que la ley en su artículo 66 regula el desempeño

de las horas extraordinarias y su retribución económica, éstas no se le toman en cuenta al trabajador de confianza, y sólo en alguna ocasión especial, se les llega a dar una compensación económica, pero dicha situación, es a voluntad del patrón. La misma situación se puede observar en lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, ya que el sentido de reponsabilidad del cual se encuentran imbuidos, los convierte en una extensión del propio patrón.

Lo anterior, a pesar de que la ley en su artículo 182 dispone:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes en la empresa o establecimiento".

Por desgracia, todo esto encuentra apoyo como ya lo vimos en la propia ley y más aún se encuentra apoyado por una de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, misma que ya citamos pero que nos permitiremos transcribir nuevamente:

Art. 2º.- "...la duración del trabajo del personal no podrá exceder de

ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

a) Las disposiciones del presente convenio, no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de confianza". (53)

Así, podemos apreciar que desde entonces al trabajador de confianza se le ha privado de esa mínima condición de trabajo, a pesar de lo que haya establecido la ley.

Un criterio similar maneja el maestro Baltasar Cavazos al opinar que:

"...pensamos que si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general. Lo demás, es posesía jurídica." (54)

(53) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ob. Cit. pág. 2.

(54) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. pág. 98.

También encontramos opiniones contrarias a nuestro punto de vista, como es el caso del maestro Néstor de Buen, quién señala en su obra "Derecho del Trabajo" lo siguiente:

"En realidad en el artículo 182, se pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza, debe ser remunerador, a cuyo efecto, se toma como modelo el salario de los demás trabajadores que no sean de confianza. El mismo principio tiene vigencia respecto de las condiciones de trabajo." (55)

Para nosotros, no es fácil aceptar lo manifestado por el maestro De Buen, en virtud de que la propia realidad se encarga de hacerlo notar y de que generalmente a un empleado de confianza el patrón para demostrarle que tiene fe en él, le exime muchas veces de la obligación de llevar un control de asistencia y puntualidad por no creerlo necesario, lo que generalmente redundo en su perjuicio. Y aún cuando se ha dicho que en caso de contravenir las disposiciones del artículo 182, se estaría incurriendo en una violación a la ley trayendo consigo la facultad de acudir a los

(55) DE BUEN LOZANO, Néstor, OB. Cit. pág. 394.

autoridades competentes a exigir lo que corresponda, dicha violación sucede de continuo en la gran mayoría de las empresas privadas, pero como existe el temor a perder el empleo si se inconforma el trabajador en contra del patrón, pues aquél se abstiene de hacer algo en contra de éste.

Con respecto a ello, Baltasar Cavazos ha emitido, además, la siguiente opinión:

"Se ha sostenido que en el sueldo de un trabajador de confianza, ya va incluido el pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar. Esta afirmación es sólo parcialmente cierta. El pago del séptimo día sí se considera incluido en el sueldo que se pacte, pero el pago del tiempo extra sólo estaría comprendido en el, si así se hubiese pactado expresamente en el contrato y si resultara de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuese factible, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Por lo que toca a la prima de antigüedad al limitarse su pago al tope del doble del salario mínimo de la localidad, de acuerdo con la

fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, se vuelve a lesionar, una vez más, a los trabajadores de confianza, que esperan una prima acorde con su salario real y reciben sólo una cantidad sumamente limitada. (56)

3.- Días de descanso y vacaciones.

A pesar de que la ley ha fijado estrictamente las condiciones en que se van a otorgar éstas, podemos decir que en la realidad van a prestarse de acuerdo a las necesidades de la propia industria y si acaso se les da una compensación por trabajar en los días que no tenían obligación, pero en el caso de las vacaciones, la mayoría de veces prefiere el patrón pagárselas al trabajador que permitir que éste desatienda la empresa.

En relación también a las condiciones bajo las cuales desempeñan sus labores los trabajadores en comentario, vemos que se ocupa de ello el artículo 184, al establecer que las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo se deben aplicar a los de confian-

 (56) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Ob. Cit. pág. 98.

za, siempre y cuando no exista disposición en contrario. Por lo cual concluimos que, aunque siempre se trata de establecer disposiciones protectoras, también se crean algunos mecanismos que ayudan a contravenir dichas disposiciones.

b) La representación del patrón.

Cuando el patrón es una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa; requiere de personas físicas que lo representen.

El patrón, persona física, también necesita de otras que transmiten sus ordenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. La representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

El representante del patrón es la persona física, que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo. Así, lo será el jefe de una sección, de una oficina, de un departamento o cualquiera persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar el trabajo de los demás prestadores del servicio.

Es posible que un trabajador conforme a lo pactado

o a la costumbre utilice los servicios de otros trabajadores; el respecto Briseño Ruiz ha manifestado que en esa circunstancia el patrón lo será de todos los que prestan servicios y el trabajador que utilice los servicios de otros, actúa como representante del patrón, sin existir una obligación solidaria; y la relación de trabajo se establece en forma simple y llana, señalando además, que si la ley da tal amplitud a esta figura resulta innecesario mantener la del trabajador de confianza y ya que el representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores, el de confianza no le reporta ningún beneficio especial ya que de igual forma el representante puede ser un sindicalizado que también obliga y compromete al patrón. (57)

De lo arriba señalado, diferimos en lo que a la última parte respecta, porque de todos es bien sabido que la lealtad de uno de confianza no se equipara a la de un sindicalizado, luego entonces, el hecho de que sea uno de confianza quien represente al patrón le va a garantizar al patrón que lo pactado en cualquier convenio no va a perjudicarlo, de otra manera el empleador quedaría totalmente al arbitrio de lo que dictare el sindicato.

Los trabajadores de confianza, tienen en sí mismos, una responsabilidad muy grande: la de representar

(57) Cfi. BRISEÑO RUIZ, Alberto, Ob. Cit. pág. 156 y 157.

al patrón ante los demás trabajadores, aunque sin asumir claro, la calidad de patrón, y que éste sigue siéndolo de aquél y de los trabajadores que contrate el de confianza. Así lo establece la propia Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10, párrafo segundo: "...si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."

El artículo 11 de la misma ley, señala: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón." A dicho artículo se le ha hecho el siguiente comentario:

"Estos trabajadores son los auténticos empleados de confianza, en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no se podrán considerar con tal calidad laboral por no reunir las características de los verdaderos empleados de confianza. (58)

(58) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto y Jorge Trueba, Ob. Cit. pág. 28.

Gramaticalmente, representación es "El derecho que una persona tiene de ocupar el lugar de otra". (59)

Dentro del Derecho, se entiende la representación, como un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro. (60)

Así pues, podemos aceptar que la representación del patrón es una responsabilidad que tiene el trabajador de confianza, a la cual no puede rehuir (a menos que renuncie), y en virtud de ésta no puede identificarse con el resto de los trabajadores. Se puede decir entonces que el trabajador en cuestión, aparte de las características que tiene ya sea por la dirección o administración, asume la representación del patrón, justificándose de esa manera el hecho de que debe existir confianza casi ilimitada del patrón hacia el empleado, razón por la que a la más mínima sospecha de que no es merecedor de ésta, se le rescinde la relación laboral.

Y en los casos en que no se ha fijado el grado de representación o limitaciones de ésta, y el trabajador se excede al tomar alguna decisión o contraer alguna obligación, cae inegablemente en la pérdida de la confianza. Por lo que concluimos que dicha representación en cierta

(59) Enciclopedia Ilustrada DANAE, Ob. Cit. pág. s/n. J-Z.

(60) Diccionario Jurídico Mexicano, tercera edición, editorial Porrúa, Hnos. México 1988, pág. 298.

manera, es una carga para el trabajador de confianza, ya que no es fácil el que estén reglamentadas todas y cada una de las actividades de estos trabajadores.

De lo anterior se puede dejar establecido que, el trabajador al desempeñar sus labores, ya sean de dirección, administración, fiscalización o vigilancia, lo hace en nombre del patrón adquiriendo obligaciones para éste e imponiendo también o concediendo en algún momento dado derechos así como prerrogativas a los demás trabajadores, siendo necesario el establecimiento de limitaciones, para evitar que se llegue a caer en el exceso de la representación.

c) Derecho a la sindicalización.

"La primera Asociación Profesional según la Historia del Derecho Obrero Mexicano, con los objetivos y finalidades que en la actualidad conocemos respecto de los mismos, fue fundada el 16 de septiembre del año de 1872, denominada "Circulo de Obreros", constituida en su mayor parte por Artesanos y Obreros de Hilados y Tejidos. Todas las demás que le sucedieron, tanto en el Norte como en el litoral del Golfo después del triunfo de la revolución

de 1910, contribuyeron a consagrar la garantía social en la fracción XVI del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Federal. (61)

La fracción mencionada, estipula que los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Nosotros, en primer término, queremos dejar asentado lo que la misma ley señala en su artículo 356, en relación al sindicato. "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

En principio, se establece que los trabajadores a los que nos referimos de acuerdo a la ley pueden sindicalizarse, ya que la sindicalización, se puede entender como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo. Entendiéndose que esa defensa será en contra de patrones y Estado, como acertadamente lo menciona el maestro Santos Azuela quién nos señala:

"El Sindicato es la organización de los trabajadores y un instrumento de

(61) RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, segunda edición, editorial Cárdenaz, México 1978, pág. 13 y 14.

lucha para defender sus intereses, fundamentalmente, contra los patronos y el Estado. Por lo mismo se sostiene, que el Sindicato es el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centros de trabajo. (62)

Se desprende entonces que el derecho a la sindicalización, es precisamente aquél derecho de constituirse en sindicatos. Ahora bien, por la propia naturaleza de los trabajadores de confianza, es decir, personas con características especiales, no es tan fácil en la práctica, porque encontramos que de ninguna manera pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores y cuando algún trabajador sindicalizado asume un puesto de confianza se les da un tratamiento especial de acuerdo a los estatutos de los sindicatos, el cual generalmente consiste en la suspensión de dichos derechos sindicales, o más concretamente, se les separa del sindicato. Esta situación se establece en virtud de que los de base o planta tienen intereses contrarios a los de confianza, pues es de sobra conocido que deben identificarse con los intereses del patrón y su obligación es básicamente apoyarlos y auxiliarlos en el desempeño de sus labores, lo que redundaría en la salvaguarda de su estancia en el trabajo.

(62) SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, editorial Porrúa, S.A., México 1990, pág. 69.

Sin embargo, no se debe pensar que la existencia de un sindicato formado por estos trabajadores, sería tanto como que la empresa creara un mecanismo de defensa contra si misma. (63)

Sin contradecir el párrafo anterior, debemos entender entonces que los trabajadores de confianza, aún cuando vienen a ser los encargados de ejecutar las estrategias y políticas trazadas por el patrón, como lo hemos mencionado, sí tienen el derecho y pueden constituirse, en teoría, en sindicatos; con el objeto de conseguir mejoramiento de las condiciones de trabajo para ellos mismos, lo cual de ninguna manera puede considerarse que lesione los intereses del patrón.

Por otro lado, la propia legislación laboral, en su artículo 183, determina que:

"los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría, en los casos de huelga,..."

(63) Cfr. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, tomo I, Ob. Cit. pág. 298.

Con la expresión de este artículo y el ya indicado 363, pareciera que la ley en ningún modo pretende propiciar la asociación de estos trabajadores, ratificando el 183 con el contenido del 363, ya que aunque en líneas anteriores decimos que sí es posible su asociación, también lo mencionamos que nada más en teoría porque en la práctica, como lo señala el maestro Baltasar Cavazos Flores, lógica y evidentemente no resultan, por razones obvias.

"El trabajador de confianza que se sindicalice, de seguro no hará "huesos viejos en la empresa". Se trata de una antigua ley no escrita pero que es indiscutible, el que se sindicalice, deja en ese momento de ser de confianza. Por lo tanto, los sindicatos de estos trabajadores tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y más les valdría cambiarse de denominación si quieren prosperar. (64)

Lo manifestado por el maestro Baltasar Cavazos, viene a ratificar lo expresado por nosotros anteriormente, concluyendo así, que el derecho a la sindicalización que tienen los trabajadores de confianza, en realidad es una utopía.

 (64) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las técnicas de la administración científica y los trabajos atípicos, Ob. Cit. pág. 61.

Lo anterior en virtud de que se atenta en contra de un derecho natural como lo es el de convivir con nuestros semejantes, como acertadamente lo señala el maestro José Manuel Lastra y que a continuación transcribimos:

"La libertad de asociación deriva de la inclinación del hombre para la convivencia con sus semejantes. Es en este sentido, un derecho natural. Esta, en el curso espontáneo de la vida humana y social, es una condición de supervivencia de la especie y expansión de la personalidad del individuo." (65)

Como se ha señalado, la libertad de asociación debe entenderse como algo immanente al ser humano, y por tanto, no debería de hacerse ningún tipo de distinción entre un trabajador de planta y uno de confianza, porque entonces sería tanto como negar que el derecho natural de asociación es en sí el instinto gregario que todo ser humano posee.

d) Derecho a la participación en las utilidades de las empresas.

En principio, diremos que el primer intento de participación en las utilidades se dió en Francia en el año de -----

(65) LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, editorial Porrúa, S.A., México 1991, pág. 270.

1842, con Jean Leclair, quién fuera conocido como el "Padre de la participación de los beneficios", ya que estableció un sistema en que los obreros participaban tanto de las ganancias como de las pérdidas que obtenían las empresas en las que laboraban. (66)

Aunque este intento, tenía muy buenos propósitos para ayudar a los trabajadores, también contenía un aspecto negativo; la obligación que tenían para absorber las pérdidas que generaba la propia empresa, siendo lo más probable que generalmente las empresas de aquél tiempo generaran más pérdidas que ganancias, ya que no se contaba aún con las técnicas de auditoría y contabilidad que ahora conocemos.

El primer antecedente en México de la participación de utilidades, lo encontramos en el discurso de Ignacio Rómirez, "El Nigromante", pronunciado en los debates del constituyente, el 7 de julio de 1856 en el cuál pedía que los trabajadores recibieran una parte proporcional de las ganancias del empresario. Esta tesis, sirvió de base a los diputados de 1917 para incorporar a la Constitución el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En el año de 1962, el presidente Adolfo López Mateos, propuso una iniciativa, a través de la cual se reglamentó la fracción IX del artículo 123 constitucional,

(66) Cfr. MUÑOZ, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, editorial Porrúa, S.A., México 1983, pág. 196.

para otorgar realmente una participación de las utilidades de las empresas a los trabajadores, este derecho contenido en nuestra Constitución desde 1917, no se encontraba debidamente reglamentado, razón por la cual no era legalmente exigible a los patronos. (67)

Actualmente, el texto de la fracción IX, del mencionado artículo 123 constitucional es como sigue:

"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representante de los trabajadores, patronos y gobierno, fijará el porcentaje que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones de la economía nacional.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen; etc.

(67) Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano, Ob. Cit. pág. 2338.

Se hace obligado, ya que hablamos de la participación de utilidades, el dar un concepto de ello, primeramente diremos que ésta consiste en:

"El derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes y servicios. Es un derecho colectivo que se realiza en beneficio individual". (68)

Encontramos sin embargo, que este derecho se encuentra restringido, ya en forma total, ya parcialmente según se trate de personas que representen o no al patrón, ya que si bien por un lado la reglamentación acerca de la materia es un gran logro para los trabajadores de base, no lo es tanto para los de confianza, ya que existen para ellos ciertas limitaciones. Ya que en el texto de la ley no encontramos de que forma será el tratamiento para estos trabajadores, de lo que se infiere que lo señalado en el capítulo segundo de este trabajo, en relación a que nuestra Constitución se abstiene de reglamentarlos, se confirma, ya que no se hace ninguna distinción en este aspecto, entre trabajadores de base y los de confianza, encerrándose una contradicción, ya que por una parte se indica que dichas disposiciones se aplicaran en forma general a todos los

(68) Idem.

trabajadores, y por otra, la ley reglamentaria establece la diferencia que se consigna el artículo 127, en sus fracciones I y II, que a la letra dicen:

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

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

Lo enunciado por la Ley Federal del Trabajo, no sólo contradice a la ley primaria en este aspecto, sino a sí misma en lo que se refiere al contenido de su propio artículo 123, en lo que se ha dispuesto que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera por parte igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, señalando precisamente, que lo será independientemente del monto de los salarios, y la segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados

por el trabajo prestado durante el año. Si en su artículo 123, se establece el mecanismo por el cual se deba hacer el reparto de utilidades, no tiene caso entonces crear una limitación por separado, ya que se menciona "independientemente" del monto de los salarios, donde se puede incluir a los de confianza, puesto que son los que perciben sueldos más altos, afectándose así pues, con esas disposiciones su participación en las utilidades de las empresas, al limitar esa circunstancia. (69)

En nuestra personal opinión, la ley fue acertada al establecer esas limitaciones, pues por una parte es correcto el hecho de que se repartan las utilidades entre los que menos tienen, y que en este caso son los trabajadores de planta, quienes en algunas ocasiones apenas perciben el sueldo mínimo, pero en el caso de que la empresa tuviera mayores utilidades que de costumbre, creemos que si sería posible que el reparto también se extienda a los de confianza.

No obstante lo anterior, para algunos tratadistas como lo es el maestro Severo Iglesias, el reparto de utilidades fue sólo una medida adoptada por la burguesía para amortiguar la lucha de clases, ya que el propio López Mateos

(69) Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las técnicas de la administración científica y los trabajos atípicos, Ob. Cit. pág. 100 y 101.

manifestó: "Espero que esta medida venga a ser un instrumento más de redistribución del ingreso nacional... y no hay progreso económico sin justicia social, como tampoco podrá haber justicia social sin progreso económico." (70)

Pero independientemente de que sea una medida para atemperar la lucha de clases, vino a redundar en beneficio del trabajador en general, aunque como ya lo hemos mencionado, este beneficio no se aplica en forma absoluta a todos los trabajadores de confianza en atención al sueldo que se perciba.

e) Intervención en los movimientos de Huelga.

"La huelga es puño cerrado, es fuerza, es temperamento, es eco de tempestades, es la violencia en los cauces de la ley. El derecho a la huelga es el instrumento que el Constituyente de 1917 entregó a los trabajadores para defender ese haz apretado de derechos que acababa de depositar en sus manos: jornada máxima, descansos, vacaciones, salarios, prestaciones en dinero y en especie, libertad sindical, contrata-

 (70) IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y socialismo en México, editorial Grijalbo, S.A., México 1970. pág. 165.

ción colectiva etc. " (71)

La ley en su artículo 440, nos indica que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Entendiéndose que a través de ésta se pueden alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios.

Sin embargo, a pesar de que los trabajadores de confianza, también tienen derecho a intentar conseguir mejores condiciones de trabajo, la ley Federal les impone ciertas limitaciones, por una parte, y por otra, si lo hicieran, serían mal vistas por el patrón, lo que les traería la pérdida de la confianza por parte de aquél. Así, en su artículo 183, se establece que no serán tomados en consideración en los recuentos que se lleven a cabo para determinar la mayoría en los casos de huelga, y el 462, fracción IV, previene que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores no se computarán los votos de aquellos de confianza, ratificándose así el 183.

Creemos que efectivamente se les debería de tomar en cuenta, ya que son trabajadores que ven afectados sus ingresos y no tienen ni voz ni voto, y probablemente por ser una minoría en las empresas, no determinen la situación,

(71) DAVALOS MORALES, José, "En la ley, un ataque a la huelga", Excelsior, México, D.F., 27 de agosto de 1989, pág. 5-A.

pero tendrían la satisfacción de que su voluntad fue tomada en cuenta, y a lo mejor, porque no, podrían llegar a influir en algún resultado, pero lo básico, es que si se ve amenazado su trabajo, lo más lógico es que lo defiendan. Y no con ello quereamos ponernos en contra del trabajador de planta, sino por el contrario, si su voto define una situación que re decir que entonces al menos casi la mitad de los trabajadores no deseaban la huelga.

f) El Contrato Colectivo.

Como es sabido, la ley laboral consagra determinados derechos para los trabajadores en general, sin embargo, a través del sindicalismo se han obtenido conquistas laborales, mismas que vienen a beneficiar en gran medida a los trabajadores, y son precisamente las que encontramos plasmadas en los contratos colectivos de trabajo, los que de acuerdo con el artículo 386 de la ley constituyen: "...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales de be prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos." El objetivo más inmediato de cualquier organización sindical, debe ser lograr la contratación colectiva, es decir, establecer las normas generales en determinadas empresas. Si hemos reconocido que estos trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos, es obvio que debe reconocérseles también el derecho a obtener la contratación colectiva,

y si para ello, requieren usar, cuando la ley así lo permita en el país de que se trate, del arma más eficaz con que cuentan los trabajadores para presionar la obtención de ese contrato, que es la huelga, podrán usarla.

De hecho, diremos que en México, la ley reconoce estos derechos a los trabajadores de confianza, pero como podría darse el caso de que ya fuera por desunión o ya por escasez del número de las personas que prestan sus servicios de confianza, no pudieran organizarse, deben buscar otra forma de protección de sus derechos.

En la ley vigente, en el artículo 184, se establece que las condiciones de trabajo que estuvieran contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderan a los de confianza, salvo disposiciones en contrario o consignadas en el propio contrato colectivo. Como lo sería el ejemplo de que si los demás trabajadores obtienen reducciones de jornada o mejoras de salario, esos beneficios deber repercutir también en ellos, ya que si no se hiciera así, podría crearse una situación de injusticia.

La Ley Federal del Trabajo, establece ciertas condiciones menores que deben respetarse, generalmente éstas son superadas por los contratos colectivos, con el tiempo, una vez que éstas se generalizan, dan pie a una reforma, que establece mejores condiciones mínimas para el desarrollo del trabajo.

Una vez que hemos cubierto lo referente a la situación jurídica de estos trabajadores, podemos darnos cuenta de que a pesar de que la ley no quiere hacer discriminaciones, de cualquier manera éstas existen, y no obstante todas las desventajas que hemos visto consignadas, hay una que nos parece más grave que cualquiera de las que hemos analizado, y es que estos trabajadores carecen de una seguridad para conservar su empleo; se podría decir que están al arbitrio de los patrones, quienes se pueden deshacer de ellos en el momento en que lo deseen.

B) Su falta de Estabilidad en el empleo.

Para estos trabajadores, desafortunadamente, no existe la estabilidad en el empleo, o en el mejor de los casos es muy precaria, ya que en estricto sentido es la garantía de permanencia en el trabajo aún en contra de la voluntad del patrón y siempre y cuando se mantengan las mismas circunstancias que dieron origen al contrato y se cumplan las obligaciones pactadas. Pues bien, en los casos de despidos injustificados y cuando el trabajador así lo ha demostrado ante la Junta, no tiene derecho a regresar a su puesto, haciéndose notar que las circunstancias que dieron origen al contrato siguen manteniéndose y que además se cumplieron las obligaciones contraídas, puesto que demostró que el despido fue injustificado, sin embargo, dicho principio que rige para los demás trabajadores, en este caso no tiene aplicabilidad.

Al respecto, se han vertido una serie de opiniones, en las que podemos encontrar las que justifican su falta de estabilidad y las que manifiestan su pleno rechazo a las disposiciones establecidas por la ley.

Así, tenemos la del maestro Mario de la Cueva, que nos dice:

"No consignándose en el artículo 123, fracción XII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido". (72)

No podemos aceptar lo que señala el maestro De la Cueva, en el sentido de no hay diferencia entre los trabajadores, puesto que efectivamente la hay, ya que pesa una causal más para los de confianza y muchas veces aunque sea subjetivo el motivo y en tribunal no lo pueda demostrar, ya quedo afectado en su puesto de confianza. El maestro continúa diciendo:

(72) DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. pág. 437.

"Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo... Por estas consideraciones, se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrono para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza." (73)

Volvemos a insistir en lo mismo, si existe un motivo justificado no hay ninguna objeción por nuestra parte y será procedente el despido, pero si no lo fuera, aún cuando no haya diferencia para el caso de rescisión, de ninguna

(73) Idem.

manera puede volver a desempeñar el puesto que tenía, y es lo que viene a constituir de alguna manera el problema fundamental que nos ocupa, porque no importa que tenga mucha antigüedad en ese cargo y tampoco importa que lo indemnizen como la ley lo señala, de cualquier manera el mal ya está hecho.

Y como además lo señala atinadamente el maestro José Dávalos Morales; el despido en sí constituye una decisión unilateral: "El actual sistema que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) para despedir a un trabajador, constituye una negación del fundamental principio de estabilidad en el empleo, el cual adquiere especial relevancia en tiempos de crisis como los que vivimos. El artículo 47 de la LFT establece las causas por las que puede ser despedido un trabajador, las que hace valer el patrón de manera soberana, unilateral, sin que requiera de autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La dimensión de un despido injustificado tal vez la encontremos al imaginar a una familia de cuatro o cinco hijos, que con el salario del trabajador alcanzan, en alguna medida, a satisfacer sus necesidades y en un instante ven suspendido el sustento. La preocupación crece cuando millones de hogares 'van al día', sin ahorros, y el temor de que de un momento a otro sobrevenga el naufragio. La consagración legal de este sistema unilateral de despido, debe desaparecer; su existencia se remonta

a las postrimerías del siglo XIX y comienzos del actual. Permite que el patrón tome una determinación tan trascendente para la vida del trabajador y de su familiar, con base en la mera presunción de que existe una causa para despedirlo. Los patrones se hacen justicia por propia mano.

Debe sustituirse este pernicioso y anacrónico comportamiento, por la figura del juicio previo al despido, de manera tal que ningún trabajador pueda ser rescindido en su relación laboral sino por justa causa y como consecuencia de una resolución de junta competente, dictada en un juicio previo que no duraría más de diez días. Durante el tiempo en que ese juicio se llevara cabo, el trabajador continuaría prestando sus servicios, percibiría su salario y demás prestaciones". (74)

Como lo mencionamos, estamos de acuerdo con el maestro Dávalos Morales, en el sentido de que el despido es una decisión unilateral en el que a la larga el único perjudicado es el trabajador, porque aunque se diga que no está al libre arbitrio del empleador, en última instancia si lo está, pues él es quien decide.

A continuación observemos de forma más concreta

(74) DAVALOS MORALES, José, "Negación a la Estabilidad en el empleo. El juicio previo al despido", Excelsior, México, D.F. 14 de septiembre de 1989, pág. 5 y 36.

la carencia de la estabilidad en el empleo.

Al trabajador de confianza, se le aplican como al resto de los trabajadores las causas contenidas en el artículo 47 de la ley laboral, mismas que a continuación enunciaremos en forma breve:

Art. 47. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad del patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o el sindicato que lo propone, en relación a las capacidades que se le atribuyen.

II.- Incurrir el trabajador en falta de probidad u honradez, en violencia, amago injurias en contra del patrón, familiares o personal de la empresa.

III.- Cometer alguno de los actos mencionados en la fracción anterior, en contra de sus compañeros de trabajo.

IV.- Cometer el trabajador alguno de los actos mencionados en la fracción II, fuera del servicio y que impidan la continuación de la relación de trabajo.

V.- Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios a los edificios, maquinaria o instrumentos de la empresa.

VI.- Causar los perjuicios mencionados cuando se ha conducido con negligencia, y ella sea la única causa.

VII.- Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las perso-

nas que ahí se encuentren.

VIII.- Que el trabajador cometa actos inmorales en el lugar de trabajo.

IX.- Que el trabajador revele los secretos de fabricación con perjuicio de la empresa.

X.- Tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un período de treinta días, sin causa justificada, o sin permiso del patrón.

XI.- Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos para evitar accidentes o enfermedades.

XII.- Que desobedezca al patrón o sus representantes sin causa justificada, y en relación al contrato.

XIII.- Concurrir al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

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

XV.- Las análogas a las fracciones anteriores."

En caso de que el trabajador de confianza incurra en alguna de estas causales, podrá ser rescindido de su empleo con justa causa. Pero estas no son todas las causales que en un momento dado se le pueden aplicar a este trabajador, también tenemos lo preceptuado por el artículo 185 de la misma ley, el cual nos señala:

"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 hecho de que exista un motivo "razonable" puede ser causa suficiente para que se dé la rescisión, sin embargo, esa característica de "razonable" sólo puede dársela el patrón, pues es a él a quien afecta directamente las conductas del trabajador. No obstante, no debería dejarse abierta la puerta para que se incluyan todos los motivos razonables para el patrón de acuerdo a su conveniencia.

Y aunque ese motivo razonable esté todavía sujeto a una valoración por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como ya lo hemos mencionado antes, la diferencia va a estribar en que se le indemnice o no, pero la separación va a concretarse en forma indisoluble.

Ahora bien, en cuanto a una posible reinstalación en el empleo que estaba cubriendo, nos hemos dado cuenta de que es materialmente imposible, en virtud de las propias disposiciones contenidas en nuestra ley. Así, el artículo 49 determina que a los trabajadores de confianza se les priva del derecho a pedir reinstalación, a pesar de ser despedidos injustificadamente del trabajo, cumpliendo váli-

damente el patrón con el pago de una indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

La única garantía que tiene el trabajador de confianza para regresar, es el hecho de que antes de ser trabajador de confianza, lo haya sido de planta y en el caso de que no se demuestre la causa justificada del despido podrá regresar al puesto de planta, pero si existió justificación para el despido, entonces tampoco podrá volver al trabajo de base.

Luego entonces, aun cuando el trabajador haya resultado absuelto de la causal imputada, o de la pérdida de la confianza, de cualquier manera ha perdido su empleo y ya no tendrá ninguna oportunidad de continuar dentro de la empresa. Por eso es que dentro de nuestra propuesta se contempla la idea de que después de un determinado número de años, (el cual sería fijado por las autoridades laborales) el trabajador llegue a adquirir la tan ansiada estabilidad; de esa manera, el patrón tendría más cuidado antes de despedir a un trabajador y tal vez procuraría no hacerlo hasta que no tuviera una causa justificada o de fácil comprobación.

Nos gustaría plantear una reforma a la ley en este sentido, a fin de que el artículo 49 de la ley Federal del Trabajo quedara como sigue: (el mencionado artículo es el que en forma concreta, los priva del derecho a la estabilidad en el empleo)

Art. 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los siguientes casos:

...fracción III.- En los casos de trabajadores de confianza, cuya antigüedad no exceda de seis años de servicio.

El término del tiempo, quedaría desde luego sujeto a discusión, pero se le coartarían de esta manera las intenciones a los patrones que desearan deshacerse de un trabajador mediante la correspondiente indemnización y lo pasarían más, y claro, la causa es justificada no habría mayor alegato.

C) Derecho a la Estabilidad en el empleo.

Si el trabajador de confianza ha demostrado que es un trabajador apto; que merece la confianza que se ha depositado en él; que ha logrado reunir cuando menos 6 o más años de trabajar en forma cumplida, honrada, responsable que pese a la serie de limitaciones que tiene para desarrollar su trabajo, que tiene que cargar con el recelo y la desconfianza por parte del sector obrero, o los trabajadores de planta; que se ha dejado una buena parte de su vida dentro de las paredes de ese establecimiento, de esa empresa

que ha velado en forma incansable por los intereses del patrón, sacrificando en muchas de las veces su tiempo, es justo, en nuestra opinión, que se le de la oportunidad de alcanzar el derecho a la estabilidad, a esa reinstalación porque si el trabajador demuestra a lo largo de un juicio que nunca hubo motivo para el despido, lo razonable sería que el patrón reconozca su error y trate de enmendarlo, si se contemplara esta posibilidad quizá el patrón pensaría de un poco más la situación antes de decidirse a despedir a un trabajador por simples sospechas.

Ahora bien, si además de contemplar el derecho a la estabilidad en el empleo, se consiguiera la figura jurídica del juicio previo al despido, se gozaría de una estabilidad no sólo para los de confianza, sino también para los demás trabajadores, concretándose así la idea de protección a la parte más débil en el proceso productivo de nuestro país.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Los trabajadores de confianza deben ser considerados por la Ley Federal del Trabajo, en la misma forma que los de planta, y de ser posible desaparecer dicha categoría, igualándolos con los demás trabajadores en general.

SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo, cae en la inconstitucionalidad al reglamentar como trabajo especial la categoría de confianza, en virtud de que establece ciertas diferencias entre los trabajadores, dando pie a situaciones de desigualdad e injusticia, mismas que la Constitución ha tratado de desterrar entre todos los ciudadanos.

TERCERA.- Es a todas luces injusto el que un patrón tenga la facultad de separar a un trabajador de su empleo, apoyándose únicamente en una apreciación subjetiva para señalar que le ha perdido la confianza, ya que aún cuando lo indemnice conforme a la ley, éste último, ya no podrá contar con un trabajo en forma inmediata, impidiéndole la satisfacción de sus necesidades más elementales.

CUARTA.- A los trabajadores de confianza se les lesionan sus derechos, al privárseles de una estabilidad en el empleo, aún y cuando se mantengan las condiciones que dieron origen al contrato de trabajo y cumplan las

obligaciones respectivas contraídas, por lo que se puede afirmar que se encuentran supeditados a una decisión de carácter unilateral y sin que puedan oponerse a ello.

QUINTA .- Debe reformarse la ley, para establecer mecanismos que permitan a un trabajador de confianza, lograr una estabilidad en el empleo, evitando también el abuso por parte de los patronos, para separarlos de su empleo.

SEXTA.- Se propone la idea de que se establezca un juicio previo al despido, en el que se analizarían todas las circunstancias del caso y se tomaría una decisión de separar o no al trabajador de su empleo, el tiempo máximo para la duración del juicio no debe ser mayor de una quinceña, durante la cual el trabajador continuaría percibiendo su sueldo.

SEPTIMA.- Se sugiere también la inclusión en la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo IV del Título segundo, específicamente en su artículo 49, fracción III, de una condición para que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, aún cuando se le indemnice conforme a la ley, la cual consistiría en que éste último, deberá tener menos de seis años de antigüedad en el empleo, ya que una vez cumplidos estos, adquiriera en forma inmediata la estabilidad en el empleo, y en el caso de que se demuestre que el despido fue injustificado, se le pueda reinstalar en el puesto que venía desempeñando.

OCTAVA.- A esta categoría especial, se le priva no sólo del derecho a la estabilidad en el empleo, sino que además no tiene la posibilidad en forma real, de sindicalizarse, en virtud de que inmediatamente se hacen acreedores a la desconfianza del patrón. Y debemos de tomar en cuenta que a través del Sindicato, es como se logra la defensa de los intereses de los trabajadores.

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

- 1.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El derecho latinoamericano del trabajo, tomo II, editorial U.N.A.M., México 1974.
- 2.- BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, editorial Harla, México 1985.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de derecho laboral, tomo I, editorial Bibliográfica Omeba, Argentina. 1968.
- 4.- CANTON MOLLER, Miguel, Estudios sobre derecho individual del trabajo, editorial Heliasta, Argentina 1979.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, sexta edición, editorial Fuentes Impresores, México 1973.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El derecho laboral en Iberoamérica, editorial Trillas, México 1981.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las técnicas de la administración científica y los trabajos atípicos, editorial Trillas, México 1986.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, editorial Trillas, México 1982.
- 9.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del trabajo, tomo I, segunda edición, editorial Porrúa Hnos., México 1988.

- 10.- DE BUEN LOZANO, Nestor, derecho del trabajo T.II, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, T.I editorial Porrúa, S.A. , México 1967.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1974.
- 13.- GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, de cimoprimera edición, editorial Porrúa, S.A., México 1980.
- 14.- IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, editorial Grijalbo, S.A., México 1970.
- 15.- LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho sindical, editorial Porrúa, S.A., México 1991.
- 16.- MORALES, Hugo Italo, La estabilidad en el empleo, editorial Trillas, S.A., México 1978.
- 17.- MUÑOZ, Roberto, Derecho del trabajo, T.II, editorial - Porrúa, S.A., México 1983.
- 18.- RAMOS, Eusebio, Derecho sindical mexicano, segunda edición, editorial Cárdenas, México 1978.
- 19.- SANTOS AZUELA, Héctor, Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo, editorial Porrúa, S.A., México 1990.

20.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México 1972.

L E G I S L A C I O N

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésimocuarta edición, editorial Porrúa, S.A., México 1992.

2.- Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Washington, Ginebra, 1919-1966.

3.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Barrera, sexagésimosexta edición, editorial Porrúa, S.A. México 1992.

4.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Felipe Santibañez, editorial Información Aduanera de México, México 1937.

5.- Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales, comentada por Juan B. Climent Beltrán, editorial Esfinge, México 1970.

H E M E R O G R A F I A

1.- DAVALOS MORALES, José, "En la ley un ataque a la huelga", Excelsior, México, D.F. 27 de agosto de 1989.

2.- DAVALOS MORALES, José, "Los derechos procesales del trabajador son irrenunciables", Excelsior, México, D.F. 5 de septiembre de 1989.

3.- DAVALOS MORALES, José, "Negación a la estabilidad en el empleo, el juicio previo al despido", Excelsior, México, D.F. 14 de septiembre de 1989.

OTRAS FUENTES

1.- Diccionario Jurídico Mexicano, tercera edición, editorial Porrúa, S.A., México 1988.

2.- Encilopedia Danee, Vol. I, editorial Danee, España 1976.

3.- RAMIREZ GRONDA, Juan, Diccionario Jurídico, décima edición, Editorial Heliasta, Argentina 1988.