

207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

26j

**PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTICULO 185
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, POR NO SER
ACORDE A LOS PRINCIPIOS LABORALES**

T E S I S

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

SERGIO ALBERTO HUERTA TORRES



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A mis padres.

**Por que gracias a su apoyo y consejo
he llegado a realizar la más grande
de mis metas. la cual constituye la
la herencia más valiosa que pudiera
recibir con agradecimiento y respeto.**

A. mi madre

Con respeto y admiración por ser la mejor de las madres, la mejor amiga en la que siempre encontrare cariño, comprensión y ejemplo a seguir; gracias a su apoyo realice uno de mis mayores anhelos en la vida, " la superación".

A. mi padre

Por ser el amigo que guió mis pasos con mano firme y me enseñó que la honradez y la responsabilidad son características esenciales para llegar al triunfo. Por él puedo levantar la cabeza con orgullo y decir que es mi padre.

A mis hermanos: Motta, Julieta, Silviana,
Cristina, Martha, Eliseo y Alreda

**Por que hemos demostrado ser verdaderos
amigos, por el ejemplo de superación que
cada uno ha demostrado, por todo su apoyo
desinteresado a ellos "Gracias".**

A mi esposa María del Pilar

**Con amor y cariño por ser el complemento
de mi vida, motivo de inspiración que se
traduce en felicidad.**

A mi hijo Sergio Brian

**Por ser el inicio de una nueva generación,
esperando que algún día este ejemplo guíe
sus pasos en su vida.**

Al Licenciado José Manuel Cervantes Bravo

**Con agradecimiento por los consejos recibidos
en la elaboración de la presente tesis.**

A, mi sobrinos, Jesús, Ingrid, Alexis Alvar, Marisol,

Isis Karil, Lina Elyn, Alexis Maum, Sergio Alfredo

Eliseo Alberto

**Demostrándoles que todo lo que deseamos, se
puede realizar.**

I N D I C E

PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO POR NO SER ACORDE A LOS PRINCIPIOS LABORALES.

INTRODUCCION. 1

C A P I T U L O I ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A) CONCEPTO DE EMPLEADO DE CONFIANZA, SEGUN LA JORNADA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN WASHINGTON EN 1919. 5

B) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. 10

C) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931. 14

D) EL PROYECTO DE 1968. 27

E) LA LEY DE 1970. 30

C A P I T U L O II CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A) ACTIVIDAD QUE DEBE REALIZAR EL TRABAJADOR DE CONFIANZA. 34

a) TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO. 35

b) TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL SECTOR PUBLICO. 35

B) RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	31
C) DIFERENCIAS ENTRE RESCISIÓN DE CONTRATO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO.....	49
D) LOS RIESGOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA RELACION LABORAL.....	50

C A P I T U L O III CAUSAS QUE NO JUSTIFICAN LA PERDIDA DE LA CONFIANZA EN LA RELACIÓN LABORAL.

A) LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.....	60
B) DISTINCION ENTRE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y REPRESENTANTE DEL PATRON.....	74
C) LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO ELEMENTO SUBJETIVO, DESDE EL PUNTO DE VISTA PATRON.....	83
D) LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO ELEMENTO OBJETIVO Y BASES QUE LO JUSTIFICAN.....	92
E) LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO INESTABILIDAD EN LA RELACION LABORAL.....	100

C A P I T U L O IV LAS PRERROGATIVAS Y LIMITACIONES QUE TIENE TODO TRABAJADOR DE CONFIANZA

A) LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA COMO UN FACTOR PRIMORDIAL EN LA RELACION LABORAL.....	107
B) LA REINTEGRACION OBLIGATORIA DEL TRABAJADOR	

C) EL DERECHO DE ACUDIR A LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA DIRIMIR SUS CONFLICTOS.....	129
D) PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	137
CONCLUSIONES.....	145
BIBLIOGRAFIA.....	157

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, tiene la finalidad de demostrar que el "trabajo", factor primordial que une a la mano de obra y al capital para la formación de una relación laboral, surge como una fuente de creación de satisfactores para las más inmediatas necesidades de ambas partes, disposición que se ha tornado últimamente en generador de derechos sociales. Por tal motivo debe de existir el principio de igual de todas las personas que entregan su energía al trabajo a otra, por lo que no existe, ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en nuestra legislación al determinar trabajos especiales, cuya función es establecer malas interpretaciones que se traducen en limitaciones que traen como consecuencia violaciones a los derechos contenidos en la Constitución, así como, a la Ley Federal del Trabajo como norma reguladora de ellas.

Al hablar de trabajos especiales, y en especial de los trabajadores de confianza como sujetos de nuestro estudio, establecemos que es un precepto que a lo largo de su formación histórica ha traído consigo una serie de imprecisiones que se traducen en condiciones de desventaja ante los demás trabajadores. Ya que el legislador al regularlos en un capítulo especial pretendió otorgarles grandes privilegios, pero no se percató que al darles cierta naturaleza distinta a la de los demás empleados trajo consigo una serie de irregularidades que se traducen en la Ley Federal del Trabajo; pues en vez de tener normas protectoras, como la estabilidad en el empleo, la integración de indemnizaciones, reinstalación obligatoria, privilegios de contratación

colectiva, libertad de asociación, etc. condiciones que el trabajador de base o sindicalizado tiene garantizados indudablemente. Mientras que para el trabajador definido;- mas bien sería mal definido- como de confianza, se le minimizan ,o de pluno se le courtan derechos, mediante mecanismos tales como la falta de claridad en las definiciones ambiguas en las normas de aplicación, obscuridad en los textos, excepciones en los beneficios obtenidos como trabajador, causas de rescisión adicionales. Situaciones hechas por declaraciones expresas o bien por simples omisiones.

Por consiguiente, nos resulta incongruente que una legislación de trabajo tan avanzada y propulsora de varias legislaciones, no contemple con el debido interés a un sector tan importante cualitativamente, y, en los últimos años cuantitativamente hablando forman los trabajadores de confianza de una empresa, por modesta que sea. Lo anterior es fácil comprobar ya que los 1010 artículos que contempla la Ley Federal del Trabajo, apenas seis de ellos hacen referencia al trabajador en mención directa o indirectamente, fundamentos que traen implícitas ambiguas definiciones que se traducen en limitaciones a los derechos establecidos en la ley.

Es por ello que en la presente tesis proponemos una modificación al artículo 185 por ser el precepto que contiene implícito el elemento que da origen a la relación laboral. La confianza ca. característica base fundamental de dicho artículo de donde se desprende que estos empleados deben de gozar de lealtad y honradez entre otras actitudes para poder ocupar una de las funciones establecidas en el artículo noveno de la ley en estudio. Por

consiguiente la pérdida de ésta, no debe de ser motivo suficiente para la rescisión de un contrato de trabajo individual o colectivo

En relación al párrafo anterior, un patrón desde su particular punto de vista, hace un enfoque subjetivo a éste motivo (pérdida de la confianza); aunado a esto, el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo no es claro al precisar los motivos o causas, y da más derecho al patrón, lo que le permite actuar a su libre decisión, afectando así la relación trabajador-patrón lo cual crea una situación de conflicto para ambos.

Esto da como resultado una serie de situaciones que afectan sobre todo, la estabilidad del trabajador en todos sus ámbitos (económicos, familiar, social, etc.). Así mismo, una serie de prerrogativas y limitaciones que dan lugar algunos derechos del trabajador.

Consideramos, que la pérdida de la confianza no debe ser un motivo suficiente para que el patrón haga la rescisión de un contrato de trabajo. Ya que al hacer la exposición de motivos, éste debe de ser objetivo, es decir, siempre aclarar y de ser posible probar la existencia del motivo (os) por el cual cesa la relación contractual.

Por lo que el presente trabajo, pretende hacer una propuesta viable o factible, digna de ser tomada en cuenta para hacer una reforma al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo. Dicha propuesta pretende que todo motivo que exponga el patrón al rescindir el contrato, en éste caso por pérdida de la confianza, este sea razonando o sustentado en bases obvias u objetivas susceptibles de probación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Para que de esta manera no se deje al trabajador en estado de indefensión; y en su defecto, si no perdió la categoría de confianza dentro de los derechos que le otorga la ley al dirimir sus conflictos ante la autoridad competente y al no existir pruebas que motiven la rescisión, el empleado sea restituido en su empleo.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A)- CONCEPTO DE EMPLEADO DE CONFIANZA,
SEGUN LA JORNADA DE INTERNACIONAL DEL
TRABAJO EN WASHINGTON EN 1919.

B)- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

C)- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931

D)- EL PROYECTO DE 1968

E)- LA LEY DE 1970.

CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A).- CONCEPTO DE EMPLEADO DE CONFIANZA, SEGUN LA JORNADA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN WASHINGTON EN 1919.

Los hechos históricos del mundo , sirvieron como base para que las potencias participaran en la contienda laboral y comprendieran los gobiernos que no podian eludir por más tiempo el acuerdo imperiosamente exigido por la clase trabajadora hacia la satisfacción de sus legítimas exigencias. Como resultado de todo esto, surge la Organización Internacional del Trabajo, que emerge del tratado de Versalles, en junio de 1919 como un organismo especializado en cuestiones del trabajo, destinado a promover las medidas más adecuadas de protección al trabajador y a valer por la correcta aplicación de las leyes sociales de cada uno de los países afiliados a la Organización Internacional de Trabajo

De la creación de esta Organización, “los principios básicos que deben inspirar la legislación del trabajo de acuerdo con la declaración de derechos de 1919, son las siguientes:

1º. El trabajador no debe ser considerado simplemente como mercancía o artículo de comercio.

2º. Amplio conocimiento del derecho de asociación así como a los asalariados.

3°. Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida decorosa, tal como se considera éste en su época y país.

4°. Jornada de ocho horas o cuarenta y ocho semanales.

5°. Descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.

6°. - Supresión del trabajo de los niños y obligación de limitar el trabajo en los menores de ambos sexos para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

7°. Salario igual, sin distinción de sexos, para trabajos iguales.

8°. Aplicación de la legislación nacional del trabajo a los extranjeros que residan legalmente en el país.

9°. Cada estado deberá organizar un servicio de inspección, que comprenderá a mujeres, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores”¹

Es de gran interés la transcripción anterior, ya que es donde se desprende el concepto de “Trabajador de confianza”. “El cual aparece por primera vez, bajo la denominación de “Empleado de Confianza”, y fue utilizado en el proyecto sobre la jornada de trabajo, presentada a la conferencia de la Organización Internacional del trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919, fue adoptado por la legislación

¹ Pérez Paton, Roberto. “El Derecho Latinoamericano del Trabajo”, “Derecho Boliviano del Trabajo”, La Paz Bolivia, Septiembre de 1973, pág. 3.

Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4, 48 y 126 fracción X de la Ley del Trabajo.

En el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía: "La Jornada de ocho horas no será aplicable a los empleados que desempeñan puestos de confianza, de dirección o administración; pero en el debate se declaró el alcance de ese artículo, que la mayoría de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados, que por razones de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además que el término empleado de confianza no era fijo, sino que debería aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso concreto".²

De éste proyecto se desprende que el hablar de trabajadores de confianza, se hace referencia a tres casos diferentes y que son:

- a).- Las personas que ocupan puestos de vigilancia.
- b).- Los que ocupan puestos de dirección y;
- c).- Los que ocupan puestos de confianza.

² Cavazos Flores, Dalbazar. "Los Trabajadores de Confianza", Edit. Jus S.A.; México 1979, pag. 21.

De donde es de entenderse, que estos principios fueron la base en que se inspiró el legislador nacional para referirse a los trabajadores de confianza; aún le hace variaciones al texto que complicaron un poco más lo que debe de entenderse por un trabajador de confianza.

La convención de Washington influyó en la ley de Bélgica del 14 de junio de 1921, reglamentaria de la jornada de trabajo, así en nuestra ley de 1931, que en sus artículos 4, 48 y 126 fracción X, siguió la misma terminología de dicha convención, sustituyendo únicamente el término de vigilancia por el de "inspección de labores", en el último de los referidos artículos. Ahora bien, la influencia que generó la citada convención, así como la legislación francesa, fueron de gran interés para la formulación de la ley mencionada, sobre la cual el maestro Mario de la Cueva expone lo siguiente:

"La Ley Belga es menos general que la francesa en cuanto no se entiende. Para los efectos de su aplicación, divide a la empresa en tres grupos de personas: A) Las que quedan obligatoriamente sometidas a ella, B) Las que por un decreto oficial pueden incluirse dentro de su prescripciones; y C). Las que queden en todo caso fuera de su radio de acción. Concuerdan el primer grupo con las disposiciones de la convención de Washington, aun cuando la lista es poco mayor. En el segundo grupo que quedaron comprendidos y por decreto oficial se les hizo extensiva la jornada de ocho horas, a los almacenes de la venta al por mayor, los hoteles restaurantes y cantinas y los empleados de algún establecimiento comercial. Por último, quedan fuera de la aplicación de la Ley, los talleres familiares y la industria a

domicilio. Para las empresas y personas que quedan dentro de la ley establece por una parte que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana y por otra parte, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a registrar el trabajo nocturno.”¹

De lo anterior, existen dos excepciones que se refieren, la primera a que el Estado solo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentran organizados como empresas y no como servicios públicos. Y la segunda, a determinadas personas que, aún empleados en las industrias que quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como los que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajos a domicilio.

¹ De la Cueva, Mario. "El Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Edil. Porrúa S.A., pág. 425.

B) -EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de referirnos al artículo 123 Constitucional recordemos que su formación es una muestra organizada por el derecho. El proyecto original de la constitución, enviado por Venustiano Carranza al Congreso de Querétaro, no contenía al actual artículo 123, éste surgió a través de los debates en el seno de la asamblea. La corriente laborista fué unánime al incluir en el texto de la ley los derechos de la clase trabajadora, para dar efectividad a los principios por las que la revolución había luchado. Además el propósito del constituyente fué señalar las bases para reglamentación dentro de la armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.

Desde la promulgación de nuestra Constitución política del 5 de Febrero de 1917, el artículo 123 del mismo ordenamiento creó a favor de los trabajadores, en general, como al servicio del estado, en la que ninguna forma se contemplaba la categoría de trabajador de confianza. Posteriormente y por reformas del 21 de Octubre de 1960, el artículo en mención se modificó, dando lugar a la creación de dos apartados, el "A" que creaba derechos laborales para los trabajadores en general y el "B" que reglamentó los derechos y obligaciones de los trabajadores al servicio del Estado.

Es evidente que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo como lo es, una legislación protectora de todo los trabajadores, en ninguna de sus treinta y una fracciones que la integran, hace referencia al concepto de trabajador de confianza. Los tecnicismos usados en

toda la redacción del artículo para designar a las partes de la relación laboral, son en todos los casos obreros, operario, trabajador, patrón o empresario.

Es de observarse además, "que únicamente en el encabezado del texto, se menciona de manera meramente enunciativa, a los "obreros", "empleados", "domésticos" y "artesanos". Y establece: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo..."⁴

Como resultado del artículo en mención el Doctor Mario de la Cueva: "que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley 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..."⁵

El comentario antes referido, desde nuestro punto de vista merece una crítica con profundo respeto al Doctor Mario de la Cueva. Y nos atrevemos a decir, que mientras se establezcan normas restringidas para el goce de condiciones de trabajo, causales de rescisión laboral adicionales, limitaciones al derecho de asociación, así como la reinstalación en el empleo y definiciones ambiguas de funciones. En nuestro concepto, si se coartan beneficios y derechos inherentes al trabajador de confianza. Creemos que se

⁴ Borrell Navarro, Miguel. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Edit. Sida S.A.; México 1971.

⁵ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Edit. Porrúa, México 1993, pag. 155.

contravienen las bases generales establecidas por el artículo 123 Constitucional, en la ley Federal del Trabajo, cuando en su carácter de Ley reglamentaria del artículo en cuestión, crea la categoría de trabajador de confianza, pues ninguna ley reglamentaria puede normar una figura no prevista por la Constitución.

Por lo tanto, estamos de acuerdo con el comentario que realiza el maestro Cavazos Flores Baltazar "cuando asevera que la denominación de trabajador de confianza es "inconstitucional", ya que "si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse inconstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego y como es sabido, donde la ley no distingue no se debe distinguir".⁶

Además apreciamos de manera clara, que no se contiene ninguna especificación en la ley primaria acerca de algún trabajo especial, como lo es el trabajador de confianza y que la Ley Federal del Trabajo al establecer un régimen de excepción para ciertos trabajadores -" cabría decir, para ciertas funciones no bien definidas -", como consecuencia de esto, se observa un desigual trato que se da a los trabajadores en estudio, lo mismo en el ámbito teórico de la legislación, que en la práctica cotidiana de las relaciones laborales.

⁶ Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho del Trabajo", Edit. Trillas S.A. Segunda Edición, México 1985, pág. 91.

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

C).-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931.

Las reformas constitucionales permitieron la federalización de las leyes de trabajo. El antecedente inmediato de la ley de 1931 fue un proyecto elaborado en el año de 1929 conocido con el nombre de proyecto Porte Gil. Este proyecto no llegó a convertirse en ley. Pero en el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró otro nuevo proyecto que fue enviado por el Presidente Ortiz Rubio al Congreso de la Unión. Esta iniciativa fue aprobada, con algunas modificaciones y se convirtió en la ley Federal del Trabajo, expedida en Agosto de 1931., a partir de la vigencia de la nueva ley, las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraban regidas por este código único en materia de trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal como a los gobiernos estatales

Hemos establecido la consecuencia inmediata de la ley de 1931, consistente en un nivel de vida de la clase trabajadora, pero es de gran interés conocer el primer antecedente que se originó en México sobre el trabajador de confianza.

Los artículos de la Legislación Laboral Mexicana que hacen referencia a los empleados de confianza, aparecen inicialmente en el proyecto de la Secretaría Industria, Comercio y Trabajo en 1931, respecto del cual, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado en su parte conducente dice:

“Con motivo de las ideas de federalizar la materia laboral, dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión la facultad de Legislar; se hicieron diversos estudios comparativos en las diversas fracciones del artículo 123 Constitucional, así como de la reglamentación de cada uno de esos ordenamientos se hicieron las legislaturas de esos Estados. Y en virtud se dictaron acuerdos presidenciales y decretos en los años de 1927, mediante los cuales se dejó exclusivo conocimiento de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo los conflictos obrero patronales de diversas ramas industriales”.⁷

Desde el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio, por conducto del departamento del trabajo empezó a recopilar las leyes, códigos, reglamentos, decretos etc. Que fueron expedidos por diversas entidades Federativas, labor que concluyó en el año de 1930 y fue hasta el año de 1931, cuando la Secretaría en mención formuló un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, que tomó en consideración los proyectos de las leyes anteriores, habiéndose discutido por los integrantes del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones; siendo promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, el primero de Agosto de 1931

El proyecto de la Secretaría de Industria, fue el primero en nuestra Legislación que adoptó el término “Empleado de Confianza”, estableciendo su reglamentación en los artículos 4, 48, 126 fracción X, los cuales pasaron sin cambio a la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues como ya se había mencionado en el proyecto de ley que estamos comentando fué

⁷ Sánchez Alvarado, Alfredo. “Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo”, Edit. Porrua S.A.; México 1972, pág. 3-12

aprobada sin modificaciones de consideración, dichos términos eran sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios. "Estos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

Artículo. 4 - Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo

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

Artículo 48.- Las estipulaciones del contrato de trabajo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Artículo. 126.- El contrato de trabajo terminará:

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.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo puesto".⁸

La legislación laboral de 1931, no regulaba la relación laboral de los trabajadores de confianza en un capítulo especial, como lo hace la nueva Ley Federal del Trabajo, sino que en artículos dispersos se refería a esta clase de trabajadores según se desprende de los conceptos que fueron enunciados con anterioridad.

En relación a la transcripción del artículo cuarto de la ley de 1931, observamos que 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 en cuestión (ahora artículo 183 de la nueva ley). De su lectura se desprende la mala técnica empleada a su redacción, ya que, de sus términos se deduce que solo para los efectos del contrato mismo, los representantes del patrón, no podrán ser admitidos en los sindicatos, pero para los demás fines de la Organización Sindical, sí podrían ser admitidos dentro de tal organización, lo que resultaría absurdo.

De la lectura de las disposiciones transcritas se hacía una distinción entre quienes prestaban sus servicios, denominándolos trabajadores y empleados, esta última denominación se refiere a quienes presentan sus servicios, denominándolos trabajadores y empleados, esta última

⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera ley", México 1931-1981, pág. 229, 233 y 257.

denominación se refería a quienes prestan sus servicios en la labores de confianza; decimos que en la ley de 1931 existía una distinción de conceptos, hace mención a los trabajadores a excepción del artículo 48 que decía que se podía exceptuar del alcance de las estipulaciones del contrato colectivo a las personas que desempeñaran puestos de dirección y de inspección, así como a los empleados de confianza en los trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Ahora bien, podemos observar también como excepción la fracción X del artículo 126 al cual hemos aludido con anterioridad, ya se refería a las causas por las que se podía dar por terminados los contratos y entre éstas, la pérdida de la confianza de un trabajador que desempeñara un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, más si había sido promovido de un puesto de escalón en las empresas en que éste existía, volvería a él, salvo que si existiera motivo justificado para su despido.

Como resultado se puede apreciar de lo anterior, la falta de un sistema regulador, ya que la anterior Ley Federal del Trabajo no contenía el significado de trabajador de confianza o empleado según sus términos, aun cuando se deducía indirectamente una definición, actualmente con la ley de 1970, se da una definición de los trabajadores de confianza en su artículo noveno y en el artículo 182 que más adelante veremos.

D).- EL PROYECTO DE 1968.

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se cobijó bajo el rubro de “trabajos especiales” a los trabajadores de confianza, quizás con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial. Sin embargo dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo se les dio un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino de lo contrario, se les limitó en la mayoría de los casos, muchos derechos ya adquiridos que les otorgaba la ley de 1931. Además su principal fin consistía en modificar la ley derogada (1931) para proponer mejores propuestas, así como de terminología.

Por su parte, al referirnos al proyecto el Doctor Nestor de Buen, nos dice: “que la impresión del concepto de trabajador de confianza, que contenía la Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente, pues la primera intención de los patrones, fué impedir que los sindicatos tuvieran el derecho a designar a los empleados de confianza, por lo que cayeron en el extremo de que la definición de tales puestos se hacía sin oír a los interesados”.⁹

El proyecto de 1968, sostenía que el tema de los “empleados de confianza” fue uno de los que crearon las mayores polémicas entre los miembros de la comisión redactora y los representantes de los sectores. “En el

⁹ De Buen Lozano, Nestor. “Derecho del Trabajo”, Tomo II, Segunda Edición, Edit. Porrúa S.A.; México 1977, pag.326.

primer anteproyecto - nos sigue diciendo Nestor de Buen - se utilizó una nueva fórmula por una parte se precisó que la categoría empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le de al puesto. Después se hizo una enumeración de los principales puestos de confianza, dando entrada por último. a la analogía y no otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión".¹⁰

Es de gran relevancia "el artículo 8 del anteproyecto, ya que fue la fuente de inspiración para la redacción del artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo actual. En el texto del artículo se encuentran los principales funciones de confianza las cuales son las siguientes:

Artículo. 8 La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de:

I - Los directores, administradores y gerentes en general cuando tenga carácter de trabajadores.

II.- Los directores técnicos y administrativos, y colaboradores inmediatos, tales como jefe de producción de laboratorios, de investigación, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

¹⁰ De Buen Lozano, Nestor. Obr. Cit., pág. 327.

III.- Los abogados y contadores que tenga a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de la fabricación

V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de causales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajadores.

VII.- Las personas que presenten servicios personales al patrón, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensable para un trabajo eficaz.

VIII.- Las personas que desempeñan funciones actividades análogas a las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".¹¹

Dicha fórmula para la redacción del artículo en mención, no fue aprobada por los representantes de los sectores (trabajo y capital).- Según la exposición de motivos de la ley de 1970 -,los trabajadores pidieron que se redujera las fracciones y de plano rechazaron la analogía que se pretendía establecer en la fracción final. Por el contrario el sector patronal solicitó que se ampliara la lista. Ante tales divergencias, la comisión redactora llegó a la conclusión de que sería preferible un concepto general que permitiera

¹¹ De Buen Lozano, Nestor. Obr. Cú ; Obr. Cú., pág. 127.

entender dicho precepto, el cual finalmente no fue del agrado del sector patronal.

Ahora bien, los trabajadores de confianza se les cobija con el rubro de "trabajos especiales"; tal vez con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial, sin embargo dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no solo se les dió un tratamiento de preferencia, sino por lo contrario, se les limitó en la mayoría de los casos, muchos de los derechos, ya adquiridos..

En el multicitado proyecto de fecha nueve de Diciembre de 1968, el artículo 181, mencionaba lo siguiente "... que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por lo general los de la Ley, en cuanto no se contraríen".

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. Uno de los principales aspectos lo es, que el proyecto cambió el término de empleados por el de trabajador, ya que salvo ciertas características, en sí, tienen derecho a aspirar a todos los beneficios que la ley les otorga, dicho proyecto intentó respetar el principio de igualdad con los demás trabajadores.

En el artículo 182, el proyecto indicaba que los salarios de los trabajadores de confianza no podían ser inferiores a los que otorgaban a los trabajadores semejantes dentro de la empresa, aun cuando fueran de

confianza, lo que se encuentra un poco contradictorio, ya que si fueran trabajadores deberían de tener una categoría igual y percibir un salario idéntico, lo que en realidad se hace imposible, puesto que el de confianza labora por más de la jornada de trabajo (Ocho horas) y no se puede considerar que se les pague igual, por que generalmente el tiempo extra le es remunerado.

En el mismo proyecto, en su numeral 183 se estableció que los trabajadores de confianza, no podían formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, en atención a que estos estarían en todo derecho de desconfiar de aquellos, en virtud de que se encuentran estrechamente vinculados con los intereses de los patrones; por la misma razón sostiene también que los trabajadores ya mencionados no deberían ser tomados en cuenta para los 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, haciendo a un lado las relaciones obreras.

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 consignan en el propio contrato colectivo.

Ahora bien, con relación al problema de la rescisión para los trabajadores de confianza, el legislador del 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 estaría en el supuesto de trabajador en

general, lo cual haría absurdo 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 de pérdida de la misma. Y si después que se llevó a cabo un procedimiento laboral, se demuestra el hecho de que no se debió a un motivo razonable y acreditaba entonces, compete a la autoridad laboral analizar si el despido fué injustificado.

De tal forma que en el proyecto, 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 motivo, 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 su contrato colectivo e individual.

Como consecuencia de todo lo anterior, el proyecto se concretiza en nuestra Ley de 1970 y deja asentada en forma clara y precisa que la categoría de confianza, la va a determinar las funciones que desempeña y no la denominación que se le de al puesto, y para ello se determinan cuales van hacer dichas funciones, así se establecen las siguientes; las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre y cuando tengan carácter general y se relacionen con los trabajos de las empresas o establecimientos.

Los últimos pueden ser trabajos personales del patrón que reúnan estas características que veremos al entrar al estudio de nuestra legislación actual.

B).- LA LEY DE 1970.

A partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se llevó a cabo un cambio radical del marco jurídico, el cual afecta en gran medida en los cambios sociales y económicos que se dieron sobre todo a favor de la clase trabajadora. Además es importante señalar que en esta ley se define lo que debe entenderse por trabajador de confianza y al mismo tiempo señala los conceptos de patrón e intermediario, Y al introducir dentro de los trabajadores especiales, a los denominados de "confianza", lo hace a través de una reglamentación de actividades que por sus características, se consideran como especiales, ya que la ley de 1931 no los tenía contemplados en un capítulo especial, ni mucho menos daba un concepto general que pudiera identificarlos, únicamente los mencionaba en sus artículos 4, 48, y 126 fracción X.

Es importante señalar también, que la nueva ley se expandió a partir de 1970, introduciendo figuras legales que sean mencionado en el párrafo anterior, resultando una mejor disposición para la relación de trabajo y principalmente en cuanto al capítulo de trabajos especiales agregó otras figuras de interés, así como una reglamentación a nuestros trabajadores en estudio; además la nueva Ley Federal del Trabajo es más sistemática al encuadrar a éstos dentro de un título especial, en ésta nueva ley se contemplan como trabajos especiales los siguientes:

a).- Trabajadores de confianza;

- b).- Trabajadores de buques;
- c).- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas;
- d).- Trabajo de ferrocarrileros;
- e).- Trabajo de auto-transportes;
- f).- Trabajo de maniobras de servicio público en zona bajo jurisdicción federal,
- g).- Trabajadores de campo;
- h).- Agentes de comercio y otros semejantes;
- i) Deportistas profesionales
- j).- Trabajadores actores y músicos;
- k) - Trabajo a domicilio
- l).- Trabajadores domésticos;
- m).- Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos;
- n) - De la industria familiar;
- ñ).- Los trabajadores de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

Al promulgarse la ley actual, se buscó que el derecho del trabajo confirmara una tendencia expansiva que hasta ese momento solo había encontrado causa en la jurisprudencia en la Suprema Corte de Justicia de la

Nación. En realidad esa expresión jurisprudencial era aún discutible, y las cosas más concretas en que se manifestaba se calificaban de situaciones de frontera, es decir, en situaciones que no aceptaban una definición precisa en cuanto a su ubicación en el derecho laboral. Dentro de esa situación 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 ésto los excluía de su condición laboral, así también los agentes de comercio y de seguros que los regía supuestamente en la Ley Mercantil, a los artistas y deportistas profesionales, se les regía por un contrato de prestación de servicios.

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

Con lo anterior, el legislador de 1970 actuó acertadamente al decidirse incluir al campo laboral, una serie de relaciones especiales, lo que dió como resultado una expansión natural del derecho laboral, en donde cada vez más se conseguía una plena reglamentación de todas y cada una de las prestaciones de servicio, en la cual se producía o no, una característica de subordinación en la relación laboral a cada trabajo especial

De este modo se ve incluido un título especial en la nueva Ley, al que quedaron incorporadas algunas de las relaciones que ya en particular contemplaba la anterior (Ley de 1931). A estos se agregaron los trabajadores de confianza, precariamente regulados antes; los autotransportistas, los de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; los agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores , músicos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos.

Con relación a lo vertido por el maestro Nestor de Buen “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 están, sin embargo, al decir también que puede quedarse así nada más, sino que debe continuar esa expansión para lograr una mayor y mejor regulación para este tipo de trabajadores, por que como lo hemos manifestado, ni siquiera nos ofrece un “concepto claro” para poder clasificar a los que son de confianza y a los que no lo son”¹²

Como consecuencia y resultado de la expansión en el derecho laboral, surge el concepto general de trabajador de confianza que está contemplado en el artículo noveno de la Ley actual, así como, como la elaboración de una reglamentación especial (arts. 182 al 186). En la Ley en mención se decía que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de

¹² De Buen Lozano, Nestor , Obr. Cit.; págs. 323 y 324.

al puesto". Dicho precepto era desde luego inobjetable, pero el problema surgió cuando se quiso precisar en qué consistían las funciones de confianza.

Se estimó que una enumeración causística (como se menciona en el artículo 8 del anteproyecto), era siempre peligrosa pues se corría el riesgo de que se omitiera alguna función. El sector patronal al respecto propuso que se enunciaran algunas funciones específicas y se incluyera una frase final que permitiera extender a otras actividades semejantes, a lo que el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo. Fue entonces cuando se propuso la presentación de un concepto general que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial.

Dicho precepto textualmente establece lo siguiente:

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

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".¹¹

A este respecto señala el maestro Climent Beltrán Juan B. -en su exposición de motivos -, "que el artículo noveno -las clases entre las funciones de confianza, que significan dos tipos de trabajadores de confianza:

¹¹ Trueta Urbina, Alberto y Trueta Herrera, Jorge. "Ley Federal del Trabajo", 72ª Edición, Edil. Porrúa, México 1993, pág. 27.

los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, esto es excluyendo de esa categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa; y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”¹⁴

El primero de esos dos tipos corresponde a la práctica normalmente a los altos empleados o funcionarios, y el segundo, a trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o seguridad que, no implica un alto nivel en sus funciones, ni en la retribución de la misma. Por ello, es injusto e incongruente en considerar, en la misma regla de excepción, a estas dos clases de trabajadores, si se tiene en cuenta que la notable diferencia en la retribución no debería traducirse en una igualdad de trato en la Ley Federal del Trabajo; sino que estos trabajadores de confianza de menores ingresos deben tener una protección especial y distinta de los altos empleados.

Por lo tanto, los trabajadores de confianza de los dos tipos mencionados, deben tener una protección jurídica más efectiva en la Ley, por que ese es el espíritu de la -Exposición de motivos de la Ley de 1970 -, al indicar que los trabajadores, “lo que quiera decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que indica su naturaleza”.

Ahora bien, los trabajadores en cuestión están comprendidos en los trabajos especiales, a que se refiere el título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, artículo 182 al 186. Estos preceptos tienen una

¹⁴ Clement Beltrán, Juan B. “Ley Federal del Trabajo” 7ª Edición, Edit. Esfinge S.A., México 1993, pág. 50.

característica cuya importancia no es meramente doctrinal sino de efectos prácticos, consiste en que " no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de su función la que produce la condición del trabajador". Esta penetrante observación, permite establecer que la calidad de trabajador de confianza no depende de una apreciación subjetiva del patrón, sino de la naturaleza objetiva de las funciones; lo que conduce también, en nuestro concepto, al principio de la "Objetividad" de las normas laborales como garantía de los trabajadores. De ahí que la pérdida de la confianza para justificar el despido, debe apoyarse en causas objetivas, y no en consideraciones subjetivas que propiciarían despidos arbitrarios.

Por último concluimos diciendo, con relación a este capítulo en general, que el concepto de trabajador de confianza a lo largo de sus etapas históricas como precepto ha tenido una serie de interpretaciones que han sido erróneas, confusas y oscuras, pero que han tenido que amoldarse como he dicho a su tiempo. Aún en la Ley Federal de 1970, consideramos además que el precepto sigue siendo erróneo y pensamos que es importante con relación al artículo, el cual menciona los casos en que un trabajador se le considere como de confianza, sin dar una definición apropiada de éstos, por esta razón proponemos que éste artículo se reforme, de tal manera que se introduzca una definición más acertada y completa sobre los mencionados trabajadores, para que así dejen de existir errores de interpretación que tanto daño han causado a éstos.

Además encontramos de manera expresa varias situaciones imprecisas en que el trabajador de confianza se ubica, por lo que creo injusto, y por lo tanto, contrario el principio fundamental del artículo 123 Constitucional, por lo que proponemos que los artículos de la Ley actual(9,11,49, 182 al 186) que contemplan las garantías y derechos de estos sujetos, sean sometidos a un estudio para tratar de ajustar a los preceptos establecidos en dicho artículo Constitucional.

CAPITULO II.

CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A).- ACTIVIDAD QUE DEBE REALIZAR EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

a).- TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO

b).- TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL SECTOR PUBLICO.

B).- RELACION LABORAL, DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

C).- DIFERENCIAS ENTRE RESCISION DE CONTRATO Y TERMINACION DE CONTRATO

D).- LOS RIESGOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA RELACION LABORAL.

CAPITULO II CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Al iniciar el presente trabajo de investigación el propósito fundamental del mismo, es realizar un análisis de la situación de los trabajadores de confianza, partiendo de la idea de que se trata de verdaderos trabajadores, en el más amplio sentido de la palabra, sin embargo, el trato legal o regulación jurídica de que han sido objeto en nuestro ordenamiento laboral, pone en duda nuestra afirmación, es por ello que en el capítulo mencionaremos las principales características que configuran la relación contractual de esta clase de trabajadores. Partiendo de la idea que en el derecho mexicano del trabajo el principio de que debe de aplicarse, es la norma que sea más favorable al empleado. Por otra parte no puede alterarse, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 Constitucional. En virtud de ello los derechos deben plantearse cuidadosamente de tal manera que las condiciones particulares de las actividades reglamentadas en forma distinta no contradigan el catálogo de garantías mínimas

A).- ACTIVIDAD QUE DEBE REALIZAR EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Al hablar del tema, es de gran importancia que las actividades desempeñadas de los puestos o de las funciones de confianza que les otorgue la empresa o patrón. Sabemos que tanto en el sector privado como en la administración pública federal, existen trabajadores de confianza con diferentes categorías, por un lado están los llamados altos funcionarios

quienes en número son reducidos y el resto de los trabajadores de confianza son en su caso la mayoría de estos.

Los primeros se caracterizan por que son designados directamente por el patrón en el sector privado sin tomar en consideración lo previsto en el contrato colectivo de trabajo de las empresas. Dentro de la administración pública estos altos empleados o llamados funcionarios públicos también se dan en número reducido y son designados directamente por el presidente de la república.

Ahora bien, los empleados de confianza de una empresa del sector privado considerados con el calificativo de confianza son los previstos en el contrato colectivo o bien que por su esfuerzo e interés en el trabajo hayan ascendido escalafones hasta ocupar el puesto de confianza. En cambio el sector público la mayoría de los empleados de confianza que no son considerados de como tales normalmente son nombrados por los titulares de las dependencias en cargos de la administración pública. De lo anterior es importante hacer una distinción de actividades pues como ya lo hemos manifestado existen diversas clases de trabajo.

a).- TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO.

Es de gran trascendencia el artículo Noveno de la Ley Federal del Trabajo pues de éste, es de donde se desprende las actividades de confianza ya que se establecen varios grupos de trabajadores que pueden tener categoría de confianza (principales categorías de confianza dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por consiguiente las actividades

laborales a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero hasta que realicen una de ellas para obtener tal carácter

Al respecto nos dice el profesor Miguel Cantón Moller " que el primer grupo que ejercen las labores de dirección dentro de ellas podemos considerar a los consejeros, ya individuales, ya como integrantes de consejos, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa.

Un segundo grupo de funciones lo integran los ejecutores de esas políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa tales como son las generales, administradores y podríamos decir en lo general e independientemente de nombre que se de a su cargo, quienes están directamente al frente del manejo empresarial.

El tercer grupo lo integran quienes ejecutan funciones laborales de supervisión en la ejecución directa de los trabajos a que se dedique la empresa de que se trata, que pueden o no ser técnicos o profesionistas. El cuarto quienes realizan labores de inspección, dentro de las que pueden estar incluidas las referidas a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares, que también podrían ser profesionistas o técnicos en la materia.

El grupo encargado de la funciones de vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos de la entrada y salida constituye la quinta.

Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante o a sus órganos de función pudieran tener acceso a

informaciones políticas o actitudes patronales también deben de ser consideradas actividades de confianza¹⁵

La actividad primordial de los trabajadores de confianza en las empresas privadas es la de obtener mayores utilidades, los dueños de estas fuentes de trabajo dejan a su cargo de los altos empleados las directrices de su empresa. Estos trabajadores realizan preponderantemente una actividad de carácter intelectual haciendo los estudios necesarios para poder seguir la política trazada al principio y obtener los fines propuestos.

En la mayoría de los casos los altos empleados de una empresa gozan de facultades más amplias para el desarrollo de sus actividades, es por ello que algunos autores consideran que estos trabajadores se confunden con el patrón, desde mi muy particular punto de vista es acertada esta apreciación pues con el permiso que les confieren llegan a tener la calidad de dueños, ya que son responsables de los bienes a tal grado que pueden enajenar dichos bienes de la empresa, desde luego actuando en nombre y representación del patrón, siendo responsable en todo caso de los daños y perjuicios que pudiera tener la empresa.

Tal y como lo manifiesta el Dr. Mario de la Cueva en la exposición de motivos; " expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se realiza en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales"¹⁶

¹⁵ Canton Moller, Miguel. "Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana", Edit. Cárdenas S.A., México 1979, pág. 225.

¹⁶ De la Cueva, Mario. Obr. Cit., pág. 158.

Como resultado de lo anterior se observa que dentro de estos trabajadores de confianza existe un segundo grupo de empleados los cuales, se ocupan de las actividades personales del patrón, a pesar de que la actividad por ellos realizada es de carácter material, se les considere de confianza, la explicación que se da es por la cercanía que guardan con el patrón, su discrecionalidad, su honestidad etc., siendo esto un factor primordial para obtener tal carácter.

Como consecuencia de las actividades que cada uno lleva a cabo, estamos hablando de la misma figura, es decir, de trabajador de confianza por que cada uno actúa obedeciendo las órdenes del patrón, obteniendo una mayor responsabilidad en sus labores desempeñadas en beneficios económicos mejores, pero también una serie de limitaciones, así como una causa de rescisión especial de pérdida de confianza.

b)- TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PUBLICO

Al iniciar este subtítulo recordemos que el artículo 123 divide dos tipos de trabajadores; los trabajadores en general y los trabajadores al servicio de Estado. Por consiguiente al haber empleados al servicio del Estado debe de existir empleados de confianza al servicio del Estado. Estos al igual que los del sector privado se dividen en dos grupos, los primeros conocidos como altos empleados al servicio de la federación, normalmente en quienes está encomendada los actos de ejecución del país, estos altos empleados son los señalados por el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es decir, el Presidente de la República, los Secretarios de Estado, los Diputados, los Senadores, los Ministros de la

Suprema Corte de la Nación, los Gobernadores de los Estados, los Diputados locales, etc. El otro grupo de trabajadores de confianza lo integran en su mayoría los que desempeñan funciones de los señalados en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y del catálogo de puestos de cada dependencia

Los empleados de confianza de la Administración Pública Federal se distinguen de los demás trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque los primeros ocupan los cargos de mayor jerarquía en cada dependencia, las funciones que estos realizan equivalen a las de un patrón dentro del sector privado, tienen a su cargo el control y la responsabilidad del funcionamiento de la dependencia a su cargo, además actúan como mandatarios al servicio del Estado y en consecuencia lógica gozan de las facultades más amplias para el desempeño de su actividad, gozan también de iniciativa propia respetando los estatutos de disciplina y fiscalización de cada dependencia.

Dentro de los poderes primordiales que posee se encuentran la de poder destituir a otros empleados facultados necesariamente para que realicen a nombre del Estado las actividades necesarias y cumplir con su cometido. Y a contrario sensu, en caso de no realizar con eficacia las actividades para las que se le nombraron son responsables ante el Estado de los daños y perjuicios ocasionados por su negligencia.

Es de gran trascendencia nombrar también a los trabajadores de confianza señalados por el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ya que ocupan dentro de las actividades del país el manejo de fondos o valores que determinan el destino de estos, esta facultad

es realizada principalmente por contadores de cada dependencia, en esta actividad se realizan actividades de auditoría que el estado manda a realizar a través de las Secretarías de estado que corresponden, dichas actividades tiene por objeto autorizar el ingreso y salida de bienes de la dependencia.

Por último existen también actividades que realizan los secretarios particulares de los diferentes funcionarios (trabajadores de confianza) los cuales se encargan de realizar actividades que tiene por objeto impartir justicia como por ejemplo el del Ministerio Público, otros que se ocupan de actividades como las de cuidar el orden público. En si todas las actividades desarrolladas por dichos trabajadores, están encaminadas a la consecución de los fines que el Estado persigue, es decir, conciliar los derechos entre particulares, proporcionar a éstos los servicios necesarios y ejercer un control para lograr la estabilidad del país.

Como conclusión de todo lo anterior, podemos decir que la actividad que realiza todo trabajador de confianza será determinada de acuerdo al puesto y función desempeñada en cualquier trabajo o empresa, esto como resultado de sus actitudes, capacidad, conocimiento y responsabilidad del mismo, lo cual le dará el cargo de administración, inspección, vigilancia y fiscalización.

B).- RELACION LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Al iniciar este inciso señalaré qué es lo que entendemos como relación laboral de los multicitados trabajadores. Tomando en consideración a los diferentes autores de la doctrina internacional que señala el maestro Euquerio Guerrero e iniciamos con el maestro José Manuel Álvarez “que considera como sujetos de la relación laboral y con carácter de trabajadores a los encargados de empresas, los contra maestros y los jefes de talleres, así como , a los trabajadores intelectuales; dentro de los dos últimos incluye a los de confianza.”¹⁷

Por su parte, Santiago Montes de Oca , al estudiar el Código del Trabajo, “comenta que la existencia de un capítulo especial en el que se habla de los llamados empleados particulares, los cuales tienen un trato de igualdad al de los asalariados y considerados por sus características que son sujetos de una relación laboral”¹⁸ Asimismo, Rovolt et Durand, en su obra Précis de Législation Industrielle “en esta se estudia las diferencias que existen tanto materiales e 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 disposición alguna que los excluya de la aplicación de las leyes sociales, dándoles la categoría de trabajadores dentro de la relación laboral”.¹⁹

Por su parte Eugenio Pérez Botija, “nos dice que si se examina la organización moderna de la producción, se advierte como se requiere el

¹⁷ Álvarez, José Manuel. “Derecho Obrero”, Edit. Porrúa, Tercera Edición, México 1970, pág. 43.

¹⁸ Santiago Montes de Oca, Santiago. “Derecho del Trabajo”, UNAM 1991, Inst. de Inves. Juríd., pág. 493.

¹⁹ Durand et Rovolt. “Précis de Législation Industrielle”, Paris France 1972, pág. 321.

empleo cada vez con mayor escala de personas de una gran preparación extra-laboral, es decir, profesionistas y técnicos que son elementos ligados al patrón y al que se resistían a considerar como trabajadores, es de observarse el estrecho vínculo que existe entre éstos dos dándose así una relación laboral existente en el desarrollo de una industria y en la administración de una empresa".²⁰

A su concepto del profesor Euquerio Guerrero "señala que las legislaciones de los diversos países han realizado distintos caminos para la reglamentación de la relación laboral de los trabajadores de confianza, unos establecen reglamentaciones especiales para ellos en cuanto a su contrato y otros lo comprenden dentro de las legislaciones especiales. Y señala además con respecto a México, que si bien se establece que es un trabajo especial, no se le da un tratamiento diferente en cuanto a su relación de empleador frente al 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 (trabajador) se estará frente a un verdadero contrato de trabajo"²¹

Es importante considerar también, lo señalado por el Dr. Mario de la Cueva, así como lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, ya que existen situaciones imprescindibles para la formación de una relación laboral, como es la existencia de un patrón que bien puede ser persona física o moral, así como un prestador de servicio el cual siempre será una persona física y como resultado de esa relación existirá una retribución económica para ambos.

²⁰ Pérez Botija, Eugenio. "Cursos del Derecho del Trabajo", Madrid España 1957, pag. 96.

²¹ Guerrero, Euquerio "Manual del Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa S.A., 5ª Edición, págs. 65,66 y 529.

Además, establece el Dr. Mario de la Cueva²² que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contrato-ley y de sus normas supletorias²³.

Con relación a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se debe de entender "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".²³

De esta definición de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el elemento esencial de la relación laboral, es la prestación de un servicio; ya que al prestar dicha actividad en forma subordinada automáticamente le es aplicable en forma imperativa el derecho laboral. Esto significa que la aplicación del estatuto laboral va a depender de la actividad que realice el trabajador pues se trata de un régimen jurídico imperativo cuya aplicación no depende del patrón, ni del trabajador, si no exclusivamente de la prestación del servicio y esta a su vez de una relación laboral, obteniendo como resultado elevar el trabajo a la categoría de un valor en si mismo, independientemente del acto que motivó al hombre hacerlo.

²² De la Cueva, Mario. Obr. Cít., pag. 187.

²³ Cluuent Beltrán, Juan B. Obr. Cít., pag. 76.

Como resultado de las diversas opiniones de los autores, así como de nuestra Ley Federal del Trabajo con respecto a la relación laboral de los trabajadores es importante y de gran trascendencia la existencia de elementos fundamentales que constituyen dicha relación siendo; el patrón, el trabajador, la subordinación y el salario, aun cuando éste último elemento es considerado por algunos, como una consecuencia lógica de la misma relación. Pues basta que una persona física o moral, emplee el servicio de uno o varios trabajadores para que sea considerado patrón y a contrario sensu basta que un individuo, como persona física preste a otra un trabajo personal subordinado para que se considere trabajador, de acuerdo a lo establecido en los artículos 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo

Ahora bien, con respecto a la subordinación, es considerado como un elemento que representa una gran importancia dentro de ésta, ya que se puede decir, que es el objeto del derecho del trabajo, lo que se significa que este derecho específicamente tutela al trabajo subordinado, es decir, la subordinación es parámetro a partir del cual se aplican los estatutos laborales. Esto implica que dentro de esta relación, existan también una relación jurídica en la que el patrón tiene la facultad de mando y el trabajador tiene el deber jurídico de obedecer, complementándose así, un estrecho vínculo entre el capital y la fuerza de trabajo, llevándolos al logro de beneficios económicos para ambas partes.

Por su parte el salario es considerado como un elemento constitutivo de la relación de trabajo, sin embargo, se presenta después de que ha nacido dicha relación, por lo tanto se le tiene como una consecuencia de la misma.

Como resultado de lo antes expuesto, puedo observar que al hablar de trabajadores de confianza es hablar en cierto modo de verdaderos trabajadores, ¿ Pero estaremos hablando de verdaderos trabajadores de confianza en el más amplio sentido de la palabra ? Es importante hacernos esta pregunta, pues aunque reúna los elementos de la relación laboral que con anterioridad hemos expuesto no goza de todos los privilegios que tiene todo trabajador en la Ley Federal del Trabajo, esto en base a que existen ciertas limitaciones que no producen que puedan ser considerados como auténticos trabajadores. Ya que si así lo fuera, no se le coartarían derechos que él pierde nada más por ser trabajador de confianza.

Con respecto a la relación de trabajo cumplen con las expectativas que sostiene este tipo de trabajadores con la empresa, encontrando los mismos elementos que se presentan en la relación laboral de cualquier otro trabajador que no sea de confianza. Esto es, los trabajadores en estudio se compone de las palabras que en su concepto llevan implícitas los elementos propios de su relación laboral, siendo la primera la de trabajador; lo cual implica lo establecido por el artículo 8 de la ley en cuestión, interpretándose de esta manera, que el trabajador de confianza, es una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, y así mismo la persona física o moral que recibe ese trabajo, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 10 del mismo ordenamiento, obteniéndose así los extremos del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo en materia de relación laboral.

Por su parte la palabra confianza, es la segunda palabra que como adjetivo compone la denominación de trabajador de confianza, la cual

a su vez a consideración de algunos autores, modifican el elemento de subordinación de tal manera que en ocasiones no se presenta, pues de acuerdo a las funciones que realizan estos trabajadores una figura semejante al contrato de mandato, puesto que el patrón les otorga su confianza, en el desempeño de sus funciones ya que han demostrado su capacidad, honestidad, intelecto, entre otras cosas, en aquellos individuos que contrata para que realicen actividades de dirección, vigilancia, inspección y administración de su empresa o negocio, esto es, los emplea para que se hagan cargo de funciones que el materialmente no puede el realizar debido a diversos asuntos que tiene que atender, otorgándole a estos trabajadores de confianza, parte de su autoridad para que lo represente ante los demás trabajadores sin necesidad de que él los esté dirigiendo o dándoles órdenes, lo cual hace notar que la subordinación no existe.

Es importante analizar lo anterior, pues aunque se observen diversos aspectos que pueden poner en duda la subordinación que hay entre el patrón y el trabajador en la figura en estudio y 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 laboral tanto individual como colectiva, ya que existen los elementos a que hemos hecho mención, encontrándose también desvinculados del resultado económico que sus actividades dentro de la empresa tengan, ya que no repercuten en su patrimonio particular.

Por lo cual concluyo diciendo, que estamos ante la presencia de una verdadera relación de trabajo individual o colectiva, y en ningún caso se puede hablar de otra figura, como lo podría ser el mandato, porque aun

cuando sustituye al patrón al representarlo, no es un sustituto en un sentido estricto, ya que hasta el nivel más bajo, vemos que la autoridad que ejerce se deriva de los patrones o dueños de la empresa o negocio.

Además diré que no obstante la forma o procedimiento por medio del cual un trabajador de confianza llegue a ocupar el puesto que desempeña, siempre en donde exista un trabajo que desempeñar. Ahí habrá entre el que presta el servicio y el que lo recibe una relación laboral y por consecuencia el conjunto de derechos y deberes inherente al mismo.

C) - DIFERENCIA ENTRE RESCISIÓN DE CONTRATO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO.

Al empezar el referido inciso en cuestión diré que los principios del nuevo derecho mexicano del trabajo acerca de las relaciones individuales de trabajo surgieron en la asamblea Constituyente de Querétaro como una aplicación de estabilidad: en el trabajo bajo, los cuales permanecieron excluidos durante varios años, tomando un esplendor brillante en la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de Oscar Cué, amparo directo 4271/40/1a del 29 de Febrero de 1942., siendo ratificados en la reforma Constitucional de 1962 y en las consecuentes modificaciones a la ley de 1931 del mismo año del 1962.

El principio fundamental es doble, según se considere del lado del trabajador o del patrón, en su primer aspecto al que ya nos hemos referido, está enunciado en el artículo de la Constitución Mexicana y dice:

"A ninguna persona podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento ...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley; sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".²⁴ Del

²⁴ Ixtrel Navarro, Miguel. Obr. Cit. pág. 3.

precepto transcrito se infiere que el trabajador puede disolver la relación de trabajo en cualquier tiempo, pues nunca podrá ejercer concepción sobre su persona, una expresión magnífica de la idea de libertad y dignidad humana proviniendo de la carta magna.

Por lo que, el derecho mexicano del trabajo representa uno de los postulados más bellos para el servicio del hombre y para la seguridad de su futuro: la disolución de las relaciones individuales de trabajo puede únicamente decretarse por el patrón si existe una causa justificada; en ausencia de ella; el patrón que hubiere disuelto la relación laboral, "está obligado, a la elección del trabajador, a cumplir la relación o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Ahora bien, la ley de 1931 dividió las causas justificadas de la disolución de la relación de trabajo en "causa de rescisión" y "causas de terminación" y señala en su --exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo-- antecedente inmediato de la ley de 1931 "que esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de la clasificación de las causas disolventes de la relación contractual, adoptándose los principios y la terminología que se utilizó en el paso.

Al respecto el Dr. Mario de la Cueva "define a la rescisión laboral como la disolución de las relaciones contractuales decretado por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones"²⁵, esto es, la rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el

²⁵ De la Cueva, Mario. *Obr. Cit.*; pag. 241.

otro, como dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso o abstenerse.

Señala además que el ejercicio de esa potestad, está condicionado por las siguientes propuestas:

a) - Un acto u omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

b) - El incumplimiento debe ser de naturaleza grave, de manera que si son faltas de carácter secundario, no ameritan la ruptura de las relaciones laborales.

c) - El hecho o acto motivo de la rescisión debe ser imputable, esto es, que no obedezca a circunstancias irreprimibles, si no que puede ser evitado.

A su vez define la terminación diciendo: "que es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación".²⁶ Analizaré primeramente a la rescisión y considero importante resaltar que tanto el trabajador, como el patrón pueden rescindir en cualquier tiempo por la relación de trabajo, por causas justificadas sin incurrir en responsabilidad los dos, surgiendo el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que ambas incumplen sus obligaciones. La ley considera a estos preceptos en forma separada, es decir, de naturaleza distinta y expresados en forma diferente.

²⁶ De la Cueva, Mario. Obr. Cit. : pág. 242.

Las causas de rescisión están sujetas a un régimen doble: las señaladas expresamente en la ley y las análogas que estime la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad. los primeros se subdividen en causas generales, aplicables a todos los trabajadores y patrones y en causas específicas para cada uno de los trabajadores especiales reglamentados en la ley, tal y como se desprende del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo al existir en este artículo una causa de rescisión adicional para los trabajadores de confianza, y que nos ocuparemos más adelante.

Como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, son las establecidas por el artículo 47 de la ley en cuestión siendo:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que atribuyan al trabajador capacidad, actitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados de la fracción anterior, si como

consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV.- Las análogas a los establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere²⁷

Por su parte son causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador los establecidos por el artículo 51 de la ley en estudio:

I.- Engañarlo el patrón, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos o análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

²⁷ Clement Beltrán, Juan H. Obr. Cít.: pág. 129.

III - Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores fuera de servicio en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajo o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumpla las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él y;

X.- Las análogas a los establecidos en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren" ²⁸

La transcripción de los artículos referidos tiene como consecuencia que las causas de rescisión imputables al trabajador y al patrón, sean distintas, es decir, cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un "despido"; en cambio, si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un "retiro"

²⁸ Clement Beltran, Juan H. Obr. CIL, pág. 131.

siendo estos conceptos utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Política.

Por su parte el Dr. Nestor de Buen nos dice; " la ley utiliza a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación contractual, la expresión "rescisión", el término, como ya hemos señalado es equívoco, y puede tener diferente sentido... en efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción del cumplimiento de contrato se puede mantener viva la relación; en el segundo caso, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, sustituyendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad".²⁹

Por las razones anteriores y otras que ya expuse, me parece adecuado atender la sugerencia denominada "despido" a la rescisión patronal y "retiro" a la que hace valer el trabajador. Me parece que la primera expresión es impecable, no así la segunda que puede prestarse a confusiones, pero no parece que pueda pensarse, al menos por ahora, en otras más adecuadas. Como quiera que sea tiene un cierto prestigio oficial ya que tal empleo como lo he dicho en el artículo 123, fracción XXII de nuestra carta magna.

Ahora vamos ocuparnos de otra forma de concluir los efectos del contrato de trabajo instituido por el legislador. Se trata de la terminación de dichos contratos por algunos de los motivos que señala el artículo 53; de la ley en cuestión pero en la inteligencia de que tales motivos son específicos o sea que la enumeración del precepto antes citado, tienen carácter de

²⁹ De Buen Lozano, Nestor. *Obr. Cít.* ; págs. 77 y 78.

limitativo, ni las partes ni los tribunales pueden autorizar una terminación contractual por causas diferentes a los que el invocado artículo.

Al respecto señala el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo cuales son las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I - El mutuo consentimiento de las partes;

II - La muerte del trabajador;

III - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos, 36, 37 y 38;

IV - *La incapacidad física o moral o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haya imposible las prestaciones del trabajo;*

V - En los casos a que se refiere el artículo 434.

De lo anterior, se observa que las cuatro primeras fracciones de este artículo se refiere a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto que la fracción V a la terminación de contratos o relaciones colectivas de trabajo, que también traigan consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la inestabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento objeto de una industria extractiva y la explotación de minas inestables.

Como resultado de todo lo expresado en este punto, observé que tanto los autores como la legislación contemplan dos conceptos distintos de la disolución de las relaciones de trabajo; la rescisión y terminación, siendo figuras o instituciones distintas, con diferencias muy notorias que permiten distinguir una de otra.

Como diferencias podemos decir, que en tanto la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones en tanto que la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne en las formas de operación en cuanto a las consecuencias de la disolución.

Otra distinción es, que la rescisión es la disolución de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por el incumplimiento de las obligaciones de la otra; en tanto que la terminación, salvo el mutuo consentimiento se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes, que hacen imposible su continuación. En consecuencia la rescisión de la relación de trabajo es una decisión unilateral de cualquiera de las partes, y la terminación corresponde, a una decisión laboral bilateral; el mutuo consentimiento, existiendo además causa previstas en las estipulaciones del contrato donde también opera la voluntad de las partes.

En suma puedo decir, que la rescisión constituye la ruptura del contrato o de la relación de trabajo por una de las partes, basándose en la segunda conducta indebida de la otra; mientras que la terminación extingue el contrato o la relación de trabajo por las causas previstas en la ley.

Por último diré con respecto a los trabajadores de confianza en relación a las figuras en cuestión (rescisión y terminación) que son dos aspectos diferentes para dar por disueltas dicha relación contractual, y que tanto el patrón, como el trabajador pueden utilizar dicha terminología para dar por terminada su relación en los contratos especiales. Pero al referimos a

los empleados de confianza, observé que existe una causa de rescisión especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión. Es importante hacer notar que dicha rescisión no está contemplada en los imperativos referidos, por consiguiente a mi opinión se están coartando derechos a estos trabajadores violándose imperativos constitucionales y de la misma ley que los protege.

Por lo cual concluimos diciendo, que son figuras diferentes ya que cada una contiene diversas características que permiten hacer dicha diferencia, encontrándose en los imperativos y fracciones de la misma ley. Y me atrevo a decir que la rescisión del contrato es la ruptura o terminación anticipada del mismo, a instancia de una de las partes, y aun cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto caso de que se impugne. Mientras que la terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes o por las causas previstas por la ley, como ocurre en los casos del contrato para obra o tiempo determinado, o también por las circunstancias que se imponen a las partes.

D) - LOS RIESGOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA RELACION LABORAL.

Tocaré ahora sobre un tema que dentro de la materia guarda como característica principal una dualidad; la de ser uno de los puntos más antiguos dentro del derecho del trabajo y el ser a la vez uno de mayor actividad; más referido al derecho de los riesgos de trabajo, considerando que la salud e integridad corporal de los trabajadores es uno de los tesoros más valiosos de una sociedad su cuidado y la protección por parte de estado es una obligación elemental pues es de éste donde se desprenden derechos y obligaciones para la empresa, así como para el trabajador.

Como antecedentes a este concepto señalaré que los cambios operados en los sistemas de producción de algunos países, durante el siglo XVIII, hicieron llevar a los operarios de los pequeños talleres artesanales, a convertirse en trabajadores de fábrica, con burdos procesos de maquinado, que los exponía a frecuentes y casi obligados accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, propiciando así, indirectamente el que se legislara desde épocas ya lejanas sobre estos infortunios y así vemos como Alemania, es uno de los países que vivían con mayor euforia la era del maquinismo, de ahí que este país, hubiera de legislar primeramente al respecto y así vemos como en 1884 aparece las primeras normas sobre reparación de los riesgos profesionales.

Posteriormente existieron diversas teoría que se aplican o tienden aplicarse en esta materia (Derecho laboral); pues las teorías civilistas, en los que la responsabilidad la asumía el trabajador salvo culpa del patrón, han sido separados y ya no son aplicables, alguno de los que han

perdido funcionalidad son: la teoría de la culpa; de la responsabilidad contractual; del caso fortuito entre otras.

Es importante destacar que la teoría del riesgo profesional es la que mayor aceptación ha tenido y que también adopta la mexicana como antecedente de este concepto, teniendo su origen en la ley francesa del 9 de Abril de 1898 en donde se encuentra plasmada. Esta teoría sostiene que los empresarios deben asumir la responsabilidad de los riesgos de trabajo que la industria produce, pues si del trabajo realizado por los trabajadores obtienen una utilidad, deben también reparar las consecuencias que los riesgos de trabajo ocasionan a los trabajadores, esto es, los empresarios asumían la responsabilidad que se deriva de los riesgos sufridos por sus trabajadores en el desempeño del trabajo.

Al respecto señala el maestro Dionisio J. Kaye "que es de gran trascendencia la teoría del riesgo de trabajo para nuestro derecho laboral mexicano pues se analiza el desarrollo histórico de las instituciones de los riesgos profesionales, que con su amplio contenido social fue contemplado por nuestra Constitución Política, en la fracción XIV del artículo 123, apartado "A", que en lo conducente dice:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión, o trabajo que ejecutan; por lo tanto los

patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según, que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen, esta responsabilidad subsistía en caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

De la transcripción anterior, se deriva del título noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo que se ocupa de reglamentar esta fracción, misma que fítere establecida tomando como base los postulados de la teoría del riesgo profesional, ya que únicamente señala al patrón como responsable y el requisito que los accidentes o enfermedades profesionales se sufran con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que se ejecute³⁰

De lo anterior se desprende que las normas que se refieren a los riesgos de trabajo están contenidas en el título noveno de la ley en estudio.

El artículo 473 de la ley Federal del Trabajo establece el concepto de riesgo de trabajo: "riesgos de trabajo son los accidentes en ejercicio o con motivo del trabajo".

De este artículo se desprenden que el riesgo de trabajo comprende dos especies: los accidentes y las enfermedades de trabajo.

El artículo 474 de la ley en cuestión establece el concepto de accidente: "accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cual quiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

³⁰ Kaye J., Dionisio "Los Riesgos de Trabajo, Aspectos Teóricos Prácticos", Edit. Trillas, 2ª Edición, México 1985, págs. 62 y 63.

Quedan incluidos en la defeción anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste o aquél.

Señala el Dr. Nestor de Buén con respecto al primer párrafo "que evidentemente el concepto confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto, el accidente no es ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán en todo caso, las consecuencias del accidente. El accidente es, simplemente, un "suceso eventual" o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas". Según lo expone el diccionario de la lengua española, por lo tanto lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente. De esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Estas serán consecuencias del accidente y por lo tanto, los riesgos del trabajo".⁴¹

Como comentario de lo anterior y desde mi muy particular punto de vista es importante la diferencia que realiza el profesor con respecto al accidente como riesgo, ya que para que exista una consecuencia es necesario que exista una causa que permita realizar lo anterior, por lo que el artículo es impreciso, pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente. Por lo que estos infortunados acontecimientos que como ya vimos generan derechos y obligaciones.

El elemento que comprende al concepto de riesgo de trabajo se encuentra definido en el artículo 475 de la Ley Laboral "enfermedad de

⁴¹ De Buén Lozano, Nestor. Obr. Cit. ; pág. 590.

trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo con el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

La definición de la enfermedad de trabajo incluido en la ley es más precisa, pues en realidad la idea de enfermedad deriva del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador lo que lleva a la conclusión de que la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral.

Por consiguiente el objeto de regular en la ley los riesgos de trabajo, es que si el trabajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su trabajo en beneficio del patrón, éste tiene la obligación de reparar el daño económicamente; éste ha sido hasta ahora imperativo más afectivo ante cualquier merma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal en el desempeño de su trabajo.

Ahora bien, con respecto a los trabajos especiales y especialmente a los trabajadores de confianza la Ley Federal del Trabajo en su artículo 472 y nos dice: "las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo "incluidos los trabajadores especiales" con las limitaciones consignadas en el artículo 352".

Estos trabajadores se les puede considerar como sujetos de los riesgos de trabajo, ya que las obligaciones y derechos que los mismos producen en diversas personas, hacen necesario que se les considere como tales. Esto es lo sujetos como riesgos de trabajo crean principalmente

derechos, son indudablemente los trabajadores en general y trabajadores especiales, entendiendo por tales las personas físicas que prestan a otra física o moral un trabajo personal subordinado la anterior representación del trabajador como sujeto de riesgo, resulta lógico ante el planteamiento de que es la persona física del trabajador quien realiza el trabajo y por lo tanto quien se encuentra expuesto a sufrir los riesgos.

En un comentario acoplado a nuestra legislación sería necesario precisar que el trabajador adquiere la calidad de sujeto de riesgo, indistintamente cualquiera que sea su calidad dentro de la empresa; esto es, que los trabajadores de confianza que preveen el artículo noveno de la propia ley; de igual manera gozan de los mismos derechos de protección del resto de los trabajadores.

En conclusión podemos decir, que los trabajadores en general así como de los trabajadores de confianza gozan de las garantías a que se refiere el título noveno de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III.

CAUSAS QUE NO JUSTIFICAN LA PERDIDA DE LA CONFIANZA EN LA RELACION LABORAL.

A) - LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

B) - DISTINCION ENTRE TRABAJADOR DE
CONFIANZA Y REPRESENTANTE DEL PATRON.

C) - LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO
ELEMENTO SUBJETIVO, DESDE EL PUNTO DE
VISTA PATRON.

D) - LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO
ELEMENTO OBJETIVO Y BASES QUE LO
JUSTIFICAN.

E) - LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO
INESTABILIDAD EN LA RELACION LABORAL.

CAPITULO III CAUSAS QUE NO JUSTIFICAN LA PERDIDA DE LA CONFIANZA , NI LA RESCISION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A) LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.

Antes de iniciar el inciso es importante destacar que estas funciones se desprenden de la Ley Federal de Trabajo que entró en vigor el primero de Mayo de 1970, conteniendo una definición clara aparentemente , en su artículo noveno en la cual únicamente reunía las características que la anterior ley mencionaba (ley de 1931), es decir, que si bien señala que no es por el nombre sino por las funciones que se establece la calidad de trabajador de confianza, señala que esas funciones son las de Dirección, Administración, Fiscalización y Vigilancia, además de las personales al servicio del patrón

Al respecto puede decirse también, que sigue siendo costumbre que en los contratos colectivos de trabajo se estableciera quien o quienes son los empleados de confianza en una empresa. Así, en unos casos se mencionaban expresamente y en otras simplemente se establecía que serían aquellos que no estaban comprendidos dentro del tabulador sindical. Esta forma de exclusión frecuentemente produjo como el que se diera categoría de empleados de confianza a los empleados de oficina, estos llamados trabajadores de cuello blanco

Ahora bien la Ley Federal de Trabajo en vigor señala en su artículo 9 que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto .

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

De acuerdo al precepto señalado se observa que la función es el elemento fundamental para que los trabajadores pueden ser considerados como trabajadores de confianza. Pero nos haremos esta pregunta ¿qué entendemos por la palabra función?. De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, la palabra función significa: la capacidad de acción o acción de un ser apropiada a su condición natural o al destino dado por el hombre; o como acción de un empleo, facultad u oficio.

Entendemos de este precepto que la función que desempeña una persona debe de ir de acuerdo con su empleo u oficio, así entonces si hemos determinado que los puestos que desempeña un trabajador de confianza son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, son funciones muy específicas y que por esta razón, no cualquier trabajador las puede desempeñar

Reviste también gran importancia dentro de esta categoría la actividad pues de la función se desprende dicho elemento, por consiguiente es de gran interés mencionar lo que establece el Diccionario de la lengua Española, acerca de lo que entendemos por actividad y nos dice, que es la facultad de obra o un conjunto de operaciones o tareas propias de una persona o entidad.

Las anteriores definiciones son de gran interés para comprender dicho precepto, pues como hemos manifestado en el capítulo segundo del inciso "A", la actividad es la facultad de realización que va a tener el trabajador en el puesto encomendado, mientras que en la función o funciones, será el cargo o puesto que desempeñará el trabajador en su trabajo, si es trabajador de confianza lo será en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por tal motivo diré que son conceptos diferentes pero que por su naturaleza llevan una estrecha relación, pues como ha quedado manifestado anteriormente es necesario que un trabajador tenga una función, para realizar una actividad, además la función que desempeña una persona dentro de una empresa o negocio debe de ir de acuerdo con su empleo, así entonces, debemos de determinar que los puestos que desempeña un trabajador de confianza son las antes descritas, se observa además, que son facultades muy específicas y que no cual quera las realiza.

El comentario antes descrito debe de ser considerado de suma importancia pues las personas que realizan dichas funciones son aquellas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación en cuya habilidad y honradez queda confinada su actividad.

Al referirnos de nueva cuenta al artículo noveno se tomaron en consideración las disposiciones de la ley de 1931 y se volvió a analizar las tesis jurisprudenciales y doctrinales, así como los contratos colectivos, después de tomar en cuenta esos elementos se redactó el segundo párrafo el cual ha quedado descrito con anterioridad. Sin embargo, es de hacer notar

que no se está refiriendo a los trabajadores de confianza, ya no es la persona, quién determina que su función sea de confianza, sino es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador; además creemos que el vocablo confianza es un aspecto subjetivo, pero sin duda alguna es requisito indispensable que debe reunir las personas a quien se lo va encomendar una función de mucha importancia para la vida de una empresa.

Hemos hablado del precepto que contiene los diversos funciones, pero cuales son en realidad, al respecto sostiene el maestro J. Jesús Castorena "que el trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y los enviste, total o parcialmente de facultades respecto del personal de la empresa siendo estos los de:

A) FACULTADES DE DIRECCION .- Son aquellas por las que se delegan la realización de los fines de la empresa. Dicha facultad incluyó las demás labores de confianza.

Al respecto señala el maestro, Euquerio Guerrero que "en materia de dirección se puede decir que los representantes del patrón la ejercen en grado máximo, pero con la delegación de autoridad, lo que viene siendo indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y que éstos, a su vez repiten el proceso de delegación hasta llegar niveles mas bajos en la jerarquía administrativa"¹²

¹² Guerrero, Euquerio. Obr. Cit. p. 8

Por su parte el departamento de trabajo en su consulta del 2 de Mayo de 1934 sostuvo con respecto a esta función el siguiente criterio:

“Las personas que desempeñan puesto de dirección, son aquellos que ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, es decir, que esta persona por su carácter legal, pueden sustituir a la persona física o moral que representan”¹¹

De lo anterior parece ser que la función de dirección a que se refiere el artículo noveno de la Ley Federal de Trabajo, está dirigida a los directores, administradores y gerentes que contempla el artículo 11 de la Ley en cuestión que establece.

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, serán considerados representantes del patrón.”

FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN - Cuando se delegan, se supone que el patrón se reserva lo de dirección. El administrador tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa; igual comentario cabe para los administradores, al que se hizo para los directores.

B).- FUNCIONES DE INSPECCIÓN.-Son de carácter técnico; tiene por objeto verificar que los trabajadores de la empresa ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas, ya que dimanen de instrucciones

¹¹ Davalos Morales, José “Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo”, Edt. Porrúa S.A., México 1988, Pág. 65

expresas de la empresa, y ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

En México como antecedente de la inspección encontramos las Leyes de Burgos (u ordenanzas de Diciembre de 1512) en cuyo contenido se señalaban a visitadores que vigilaban el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios, esta función estaba encomendada a personas con cierta preparación.

Al referimos a la legislación laboral mexicana aparece la función como una consecuencia de la actitud de los trabajadores de confianza y esto ocurre por primera vez en la ley de 1931 y posteriormente en la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963. A partir de la primera fecha señalada han surgido diversas opiniones de quienes pretenden interpretar el alcance de las funciones de confianza y una de ellas es precisar la inspección.

Por su parte el Departamento de trabajo, en consulta del 2 de Mayo de 1934, sostuvo el criterio respecto a las personas que ejecutan trabajos de inspección, de la siguiente manera:

“Las personas que desempeñan puestos de inspección. Son aquellos que la índole especial de los servicios, tienen atribuciones que también, por sustitución, ejercen en nombre del patrón a quien representan”.

C).- FUNCIONES DE VIGILANCIA. Son de todas las de confianza, immanentes a la misma; consisten en delegar a una persona la

custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en rotación con los intereses de la empresa,

Al respecto podemos decir que esta función implica una facultad de carácter general dentro de la empresa, establecimiento o dependencia según se trate del sector privado o público, es decir, lo que deben de realizar personas de absoluta confianza de patrón, para que estos trabajadores considerados como tales reporten a sus superiores las anomalías encontradas, de lo contrario se puede observar el caso de personas que siendo sindicalizados, se encuentren ante un dilema cuando el patrón, por su parte, les obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato por la otra parte, les ordena no hacerlo.

Por lo que puede decirse que la función de vigilancia consiste en que el patrón delega a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, abarcando esta función de vigilancia a la observación de la conducta de los demás trabajadores en relación con los interés de la empresa, siendo una característica del trabajador de confianza.

D) - FUNCIONES DE FISCALIZACION.- La función consiste en averiguar el comportamiento del otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones:

Al respecto nos dice el profesor J. Jesús Castorena que los comentarios que se hacen para la vigilancia son aplicables a la fiscalización, Por lo que las funciones de los trabajadores en estudio se limitan a la

dirección e inspección de carácter general dentro de la empresa; Ahora bien, quienes realizan las funciones de inspección actúan bajo la dependencia de la empresa. Sin duda que la subordinación de estos trabajadores aunado al tipo de labores, les da la categoría de trabajadores de confianza.

Pero es de resaltar que a través de las funciones de confianza se da la actuación misma de la empresa - patrón. Son sus ordenes de planeación y dirección, así como de representación dentro de los cuales deben de incluirse a los directores, gerentes, contadores, auditores, apoderados entre otros.

Por último manifiesta el profesor J. Jesús Castorena que los trabajos personales al patrón. De conformidad con el artículo 9 de la ley que nos ocupa, son también trabajadores de confianza, por lo que el único tipo de empleados de confianza a los que podrá aplicarse el criterio legal, sería aquellos que desempeñan los puestos de secretaria o de secretario privado, de chofer del mismo o sea quienes guardan por razón de su trabajo una relación estrecha con el patrón, tanto en lo relativo a la empresa, como por su vida privada³⁴

En conclusión puedo decir, que las funciones establecidas en el concepto de trabajador de confianza, deben de tener un carácter general y de realización continua, y no en una forma concreta, y de manera eventual o accidental. Por lo que es conveniente que a los trabajadores de confianza se

³⁴ Castorena, Jesús J. "Manual del Derecho Obrero" (Derecho Sustantivo) Ed. Tipografía Offset "Ale", México 1984, pag. 186.

les regule con mayor amplitud, pues independientemente a quien le presten sus servicios son trabajadores y como tal deben de recibir todos los derechos que la ley les otorga, además para que esta ley se aplique indistintamente es recomendable que desaparezcan estas categorías de trabajadores o como he dicho anteriormente es necesario una reforma a éste artículo de tal manera que se introduzca una definición clara sobre los mencionados trabajadores, así como a sus funciones para que dejen de existir errores de interpretación que tanto daño han causado a estos.

B) -DISTINCION ENTRE TRABAJADORES DE CONFIANZA Y REPRESENTANTE DEL PATRON.

Como antecedentes inmediatos de estos dos conceptos, encontramos que en la historia sobre la existencia de los trabajadores de confianza, que diremos, parecen solamente contemplarse, cuando menos con esa denominación, en la legislación mexicana en su Ley Federal del Trabajo de 1931, los cuales como hemos dicho aparecen varias veces mencionados; en el artículo 4, después de hacer la definición de patrón se mencionaba a sus representantes, con facultad de obligarlo, citando a los directores, administradores y gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración, sin que ello pueda considerarse como una verdadera definición de estos tipos de trabajos.

Por su parte el artículo 48 de la citada ley menciona, a aquellos que es posible exceptuar de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo mencionado además de los que realizan labores de dirección y administración, a aquellos que tienen a su cargo labores personales del patrón dentro de la empresa.

Por otro lado, aunque la ley no daba una definición concreta de empleado de confianza, debería entenderse que eran aquellos que siendo representantes del patrón, como tales llevan actos de dirección y administración. De lo anterior se desprende que aunque los conceptos eran

imprecisos, ya se tenía un breve conocimiento de las figuras en cuestión, y no es hasta la ley Federal del Trabajo actual en donde se encuentran un fundamento aparentemente específico de los conceptos en estudio.

Ahora bien, en relación a los trabajadores de confianza diremos que son los que se encuentran estipulados en el artículo noveno de la Ley Federal de Trabajo y aunque se han comentado sus antecedentes, sus funciones, características, actividades etc. en los diversos incisos que contempla esta tesis es de gran interés volver a mencionarlos en forma general pues es de éste punto, donde encontraremos las diferencias que comprende cada concepto.

Al respecto diremos que la categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el precepto antes citado, en relación con el artículo II de la Ley Federal de Trabajo, desprendiéndose de ambos, dos elementos esenciales, el primero señala que esta categoría depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador contra simulaciones, de tal manera que si sus servicios no correspondan a este carácter, no deben de ser considerados como de confianza aun cuando se le denomine como tales.

El segundo, se refiere al concepto de Representante del Patrón, al que aludiremos más adelante.

Con respecto a los trabajadores existen dos clases entre las funciones de confianza, que significan dos tipos de trabajadores de la misma

categoría: los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, esto es, excluyendo de esa categoría las funciones que abarcan aspectos parciales de la empresa; y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El primero de esos dos tipos corresponde en la práctica, normalmente a los altos empleados o funcionarios, y el segundo a los trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente, no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de la misma. Por ello es injusto e incongruente considerar, en la misma regla de excepción, a estos dos clases de trabajadores, si se tiene en cuenta que la notable diferencia en la retribución no debería traducirse en una igualdad de trato de la Ley Federal de Trabajo, sino que estos trabajadores de confianza de menores ingresos deben de tener una protección especial y distinta de los altos empleados.

La distinción es importante, manifiesta el profesor Mario de la Cueva "porque cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva, sin duda, el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero este se relaciona con las cualidades que deberá poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos;

si una función es de particular importancia para la vida de la empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requiere para su buena ejecución. De ahí, que el problema principal de los trabajadores de confianza se concreta a su designación y a la disolución de sus respectivas relaciones de trabajo”.⁴⁵

Por su parte la --Exposición de Motivos de 1970-- expresa que los trabajadores de confianza son aquellas cuya actividad se realiza en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales”. Para redactar la norma y fijar en ella de manera concreta cuales serían las funciones de confianza, se trajeron nuevamente a la vista las disposiciones de la ley de 1931 y se repitió el análisis de las tesis jurisprudenciales y doctrinales y de los contratos colectivos, y con bases en esos elementos, se ratificó la redacción transcrita.

Como hemos visto en los anteriores párrafos, se han expuesto en forma general y concreta que es lo que entendemos por trabajador de confianza. Por lo que se desprende que, si se pretende otorgar una protección jurídica a estos trabajadores, debe preocuparse que ésta opere mediante una reglamentación más efectiva y precisa en las normas legales para que pueda existir una verdadera diferencia sobre los conceptos en estudio y no se de una nula interpretación de los mismos.

⁴⁵ De la Cueva, Mario Obr. Cú. pag. 157.

En relación a los Representantes del Patrón, estos se encuentran comprendidos en el artículo 11 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones de trabajo”.

Con referencia a dicho concepto, debemos ser claros y pensamos que el concepto de representante deriva del contrato civil de mandato, por lo que por ese lado no existe relación de trabajo, ya que mediante este tipo de contrato, es cierto que se pueda representar a una persona, pero la diferencia que existe entre el contrato civil y el contrato de trabajo es que en el primer caso la representación es de carácter jurídico, en tanto que en el derecho del trabajo puede ser jurídico, económico o de trabajo.

El maestro Alberto Briseño Ruiz “dice que debemos de establecer en materia de dirección, podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en un grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y estos a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a nivel más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que más bien dentro de un nivel medio, queda enclavados los empleados de confianza”.¹⁶

¹⁶ Briseño Ruiz, Alberto. “Derecho Industrial del Trabajo”, Edit. Harla, México 1995, págs. 156 y 157.

En su concepto el profesor Néstor de Buen “manifiesta que los representantes del patrón al referirse en su fundamento no excluyen la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. En realidad la ley actual que sigue en esta materia el modelo anterior, lo único que intentó al confirmar el concepto de representante del patrón, fue eludir el fraude frecuentemente cometido por las empresas en el sentido de desconocer cualquier conducta de un funcionario confirmando la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo”.¹⁷

Breña Garduño y Cavazos Flores, según comentarios del maestro Néstor de Buen, dice al referirse al artículo 11 de la ley, que esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del código civil para las relaciones jurídicas laborales.

En la --Exposición de Motivos de la ley Federal de Trabajo-- referentes a los representantes del patrón, únicamente menciona que se cambió en el artículo 11 la expresión “y en general” por la de “demás personas”, mediante este contrato una persona puede representar a otra, física o moral.

Con referencia al concepto de representante del patrón, debemos de ser claros y pensamos que el representante deriva del contrato civil de mandato, por tanto no existe relación de trabajo, mediante este contrato una persona puede representar a otra física o moral, en este contrato, el mandatario al actuar obliga al mandante, por este efecto la legislación laboral

¹⁷ De Buen Lozano, Néstor. *Ob. Cit.* págs. 471 y 475.

ha concluido dentro de sus normas una disposición por la que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, al decir que estos serán considerados representantes del patrón.

La razón de dar a estas personas la representación del patrón por ley, es que estas personas están en constante trato con los demás trabajadores y al tener las funciones de dirección o administración, las cuales tienen implícitas actividades de mando, de decisión, de revisión, etc., por tanto la conducta de los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración. Por tanto la conducta derivada de su actividad debe de obligar a éste (patrón), por esta razón no puede desconocer la actuación de sus representantes al encontrarse tan claros en la ley.

Observamos que han quedado especificados los dos conceptos a que hemos aludido al iniciar el referido inciso, por lo que debemos de establecer una diferencia entre los trabajadores de confianza y los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11, pues en este último caso la ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que estos representantes obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores.

Como primera diferencia que podemos enunciar, es que los representantes asumen compromisos, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, los cuales directamente dan nacimiento a una obligación del

patrón. Esta situación no existe por lo que a los trabajadores de confianza se refiere, ya que lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores. La distinción aunque sutil, nos parece muy importante para entender los diversos preceptos de la ley que trata de estos asuntos y no considerar que entre ellos hay reducción, repetición o contradicción.

Otra diferencia es que si se considera al alto empleado en su carácter de representante del patrón ante los demás trabajadores, no es el patrón mismo. Mientras que en los empleados de confianza, actúan con este sentido de representación, aun cuando no obligan al patrón en la forma que lo hace el representante.

Otra es que mientras los servicios de un director o jefe de departamento de una empresa se contrata para que de acuerdo con las instrucciones del patrón, lo representen y dirija las labores de negociación, habiendo una clara subordinación jurídica, en tanto que en los representantes tratándose del mandato tácito laboral, que hemos sostenido que existe en el caso de los representantes patronales, sino aún en el caso de apoderados generales, nombrados de acuerdo con la ley civil, ni estos ni aquellos pueden transgredir los términos de las instrucciones recibidas por el poderdante o patrón.

Por lo que concluyo diciendo que son dos figuras muy distintas, ya que cada una contiene su valor específico, pero en materia laboral guardan un estrecho vínculo que los liga pero que a la vez los hace ser diferentes, esto

es, mientras el representante nace de una relación civil, del contrato de mandato, entre el representante y el representado, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración los cuales tienen una relación laboral con el patrón y una relación civil por la representación, nacida por mandato de ley. Por tal motivo, bastará comparar que se es director, administrador, gerente o que ejerce funciones de dirección para poder representar al patrón. Y con respecto al trabajador de confianza, esta categoría o función se otorga de acuerdo a la actividad a la cual es encomendada, es decir, es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador de confianza, siendo muy distintos dichos conceptos por las características enunciadas en este inciso

C) - LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO ELEMENTO SUBJETIVO, DESDE EL PUNTO DE VISTA PATRON.

Como hemos expuesto en el capítulo primero, la denominación de trabajador de confianza no es una creación arbitraria de ley, sino que nace como producto de una realidad dentro de una empresa o negocio, como consecuencia del desarrollo tanto industrial como empresarial que va avanzando con el transcurso del tiempo, y por tanto, el patrón se ve en la necesidad de apoyarse en algunos trabajadores que a consideración de él, o por estar establecidos en los contratos colectivos de trabajo se deposita la confianza, con el fin de que realicen dentro de la empresa una actividad en franco apoyo al patrón.

Es importante el comentario en referencia, pues como hemos dicho, nuestra legislación de 1931 es el antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo actual y por consiguiente el de trabajador de confianza, por tal motivo, como hemos expuesto anteriormente los artículos a que se refiere a tales trabajadores son 48 y 126 fracción X, en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios, conceptos que preceptuaban textualmente.

Artículo 48. "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de

esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como en los trabajos personales del patrón, dentro de la empresa”.

Por su parte el artículo 126 “El contrato de trabajo termina, fracción X ; por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, más si había sido de un puesto de escalafón en las empresas en que existe, volver, solo que haya motivo justificado para su despido”.³⁸

Se ha dicho en lo anterior, que aunque la ley del trabajo no distinguió entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica y en la vida cotidiana de las empresas si se notaba, de hecho, algunas diferencias ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de “empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban “cuasi patrones” de todos su subordinados. Por su parte estos empleados empezaron a identificarse cada vez mas con las empresas donde prestaban sus servicios. En las discusiones de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón pues sabían de antemano que a ellos se le otorgaba mejores prestaciones, se convirtieron en suma en privilegiados del derecho laboral,

³⁸ Fructa Urbina, Alberto. “Ley Federal del Trabajo”, México 1931, págs. 237 y 257

idea que fue horrándose con el paso del tiempo, hasta llegar a ciertas prerrogativas y limitaciones en la ley actual.

A hora bien, para poder comprender a estos trabajadores de confianza en la ley en vigor, es de gran interés entender que es lo que comprendemos por la palabra confianza, y diremos que tiene en nuestra lengua el sentido de encargar, recomendar o bien fiar el cuidado de un determinado negocio, de donde podemos concluir que tener confianza en una persona será equivalente a hacerle participe de los secretos e intereses de uno mismo, llegando a tal grado esta asimilación entre los sujetos de la relación que, aquel en que se les ha confiado, en no pocas ocasiones, vienen a sustituir al sujeto principal en sus funciones

Por su parte el profesor Mario de la Cueva manifiesta "Que la distinción es importante, por que cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva, sin duda el término "confianza" sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a lo que se va confiar la función o expresado en otros términos; si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discrecionalidad y lealtad, que se requiere para una buena ejecución. Por lo que el problema principal de los trabajadores de confianza se concreta a su designación y a la disolución de sus respectivas relaciones de trabajo".¹⁹

¹⁹ De la Cueva, Mario, *Ob. Cit.* pag. 157.

En los párrafos anteriores, hemos establecido las disposiciones de la ley de 1931, en donde se manifiesta en los preceptos que bastaría la manifestación del patrón en el sentido de haber ocurrido aquella pérdida, para que opere la terminación del contrato. Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo se promulgó un capítulo especial para estos trabajadores, así como una causal de rescisión especial contenida en el artículo 185 y que textualmente dice:

Artículo 185.- "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la ley".

En la --exposición de motivos de la ley actual--, nos dice lo siguiente con relación a este artículo 185:

"Uno de los aspectos que caracterizan las condiciones de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: las disposiciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no establece ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea su condición en que presta sus servicios, pueda ser despedida injustificadamente de su empleo.

El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo; porque si tal caso se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no están reguladas por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y que se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe tal circunstancia, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue justificado”.

Al respecto comenta el profesor Mario de la Cueva en su obra tantas veces citada lo siguiente:

“Las relaciones entre empleados de confianza y el empresario, son alguno de los más próximos a la noción tradicional de los contratos de trabajo: la formación de las relaciones jurídicas, y la fijación de las condiciones del servicio están reguladas o sujetas a un régimen especial que supone la voluntad libre del trabajador y patrón.

Nos sigue diciendo el autor:

La interpretación de esta fórmula dio lugar a otro debate fundamental, pues los abogados de las empresas lograron algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en las que se sostenía que la pérdida de confianza era una cuestión subjetiva, por lo que los patrones no estaban obligados a probar el acto o motivos que originan la pérdida de la confianza.⁴⁰

Las interpretaciones del concepto que se comenta han sido difíciles: las más importantes discusiones tuvieron como campo de batalla, el trabajo ferrocarrilero: la empresa separaba libremente a los empleados que desempeñaban puestos de confianza. Pues ellos sostuvieron que la aplicación del precepto, en los términos relatados violaba la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, ya que los asalariados eran despedidos sin causa justificada. La empresa por su parte, sostuvo que la confianza era un elemento de carácter subjetivo y que la terminación de la relación de trabajo por su pérdida, era una consecuencia directa de la naturaleza del empleo.

Por su parte la --Junta Federal de Conciliación y Arbitraje-- admitió el punto de vista de las empresas y afirmó que la confianza era un elemento subjetivo, de manera que no era posible exigir del patrón que justificara los motivos que tuvo para perderla respecto de determinado trabajador.

⁴⁰ De la Cueva, Mario. *Obr. Cit.*, pág. 458.

Una de las más brillantes ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es la publicada el 3 de Mayo de 1935, toca 6731/34/3º., Alberto Galván que a la letra dice:

“Es verdad que la confianza es, en gran parte el elemento subjetivo pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esta no pueda quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que la otra, clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del artículo 126., a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación solo sea posible en los casos del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del artículo resultaría inútil. Es pues, indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin constituir precisamente, en las causas señaladas en el artículo 121, si sean motivo determinante para que tomando

en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajo”.⁴¹

De lo anterior se desprende que no existe diferencia alguna con la ley de 1931 y la ley actual en relación a la terminación y rescisión de los trabajadores de confianza, toda vez que en las dos existen la causal de rescisión especial, disposición tan discutida en la ley en vigor, ya que faculta a los patrones a rescindir los contratos de estos trabajadores por “pérdida de la confianza”, como elemento subjetivo, que en realidad el patrón en cualquier momento pueda esgrimir en contra de los trabajadores y lo cual les crea una situación de incondicionalidad extrema hacia el patrón, muchas veces aún en contra de los propios derechos, pero todo ello tratando de evitar que se “les pierda la confianza”.

Por lo anterior se concluye, que la pérdida de la confianza como elemento subjetivo es una disposición arbitraria de la ley, pues no debe de existir una causa adicional a las establecidas en el artículo 47 de la ley en vigor ya que se le coartan derechos en relación a su contrato de trabajo individual o colectivo, no existiendo la equidad que establecen los preceptos laborales, toda vez, que los derechos y obligaciones contraídos en materia de trabajo, de ninguna manera pueden quedar al arbitrio de una sola de las partes, o sea el patrón, porque ello sería contrario a los principios generales del derecho del trabajo, ni mucho menos en apreciaciones de carácter

⁴¹ De la Cueva, Mario. *Obr. Cit.*, págs. 458 y 459.

subjetivas en los que se pretende definir a la confianza, al ser objeto fundamental del derecho laboral.

D).- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO ELEMENTO OBJETIVO Y BASES QUE LO JUSTIFICAN.

Hemos establecido en el inciso anterior el precepto que manifiesta que la pérdida de confianza, es una causal de rescisión adicional aparte de las establecidas en el artículo 47; Y a nuestra opinión el problema de los trabajadores de confianza se origina a partir de las normas que la regulan, esto es, del concepto se desprenden los supuestos de concreta desventaja en que puede verse al trabajador de confianza en los casos en que el patrón considere haber perdido la confianza a dicho sujeto. Y no se trata de ver la situación en forma ambigua pues más bien los trabajadores de este tipo quedan en una situación de manumisión muy parecida a la que los esclavos de la épocas antiguas de Grecia y Roma. Basta saber que la pérdida de la confianza, no sea otra cosa que una conducta psicológica y subjetiva del patrón que en determinados momentos puede partir de una base falsa para fundar alguna causa de su rescisión. Situación que puede originar la rescisión de trabajo con facilidad e impunidad. En esta virtud, debe considerarse que estos trabajadores están en completa desventaja jurídica en relación a sus derechos, situación contraria a quienes la sindicalización los protege como es el caso de los trabajadores en general.

Ha quedado manifestado anteriormente que la ley consigna varias causales para rescindir el contrato de los empleados, sin responsabilidad para la empresa. En el caso de los trabajadores de confianza son aplicables todas esas causales, contenidas en el imperativo 47 de la ley, pero además el

artículo 185 señala que podrá rescindirse el contrato por algún motivo razonable de pérdida de la confianza, aunque no coincida con las causales del artículo 47.

Al respecto manifiesta el Dr. Trueba Urbina "El considero injusta está situación porque estima que se trata de una apreciación subjetiva del patrón adicionada con indicios confeccionados ad-hoc".⁴²

Por su parte el maestro Miguel Canton Moller establece "que no está conforme con el ilustre tratadista, ya que tal cargo lo estima la exposición de motivos de la ley, dejar únicamente estas causales (las del artículo 47) sería poner a los trabajadores de confianza, al mismo nivel que los demás trabajadores, quitándoles precisamente las características de gozar de la confianza patronal. Por otro lado, no puede considerarse que cuando un motivo razonable para la pérdida de la confianza, se está ante una apreciación íntima y personal del patrón, no puede tratarse de un hecho subjetivo, sino que tal motivo debe de ser un hecho existente y comprobable"⁴³

Ahora bien, la --Exposición de Motivos-- señala que en materia de rescisión de las relaciones de trabajo, se adopta para los trabajadores de confianza una posición intermedia respecto de los demás trabajadores.

"Consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que

⁴² Trueba Urbina, Obr. Cit., pág. 188.

⁴³ Canton Moller, Miguel, Obr. Cit., pág. 30

exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituyó una de las causales previstas por la ley”.

De lo antes descrito, se observa que el patrón, puede rescindir la relación de trabajo con un empleado de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión que se aplican a los demás trabajadores, si se base en el hecho de haber perdido la confianza. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretando el precepto análogo establecido en la ley derogada, sostuvo que debería de existir un hecho objetivo que fundara la pérdida de la confianza. Nuestra ley en vigor dispone que debe de existir un motivo razonable de pérdida de la confianza.

Es importante lo previsto en el artículo 185 transcrito en el inciso anterior, pues dicho precepto da a lugar al planteamiento de algunas cuestiones: en primer lugar, se dice que la pérdida de la confianza, un dato de índole subjetivo será difícil probar los casos o motivos que la originan, y, en segundo lugar, se afirma que resulta también difícil de determinar lo que debe de entenderse por motivo razonable de pérdida de la confianza, ya que debe de ser posible de demostrarse ante la autoridad, es decir, que debe de tratarse de hechos algo objetivos y no de una simple apreciación subjetiva del patrón.

Resumiendo la idea anterior, resulta que aunque la pérdida de la confianza sea un elemento subjetivo, su existencia como causal de rescisión de las relaciones de trabajo deberá acreditarse o justificarse por el patrón, de aquí que el legislador al formular el artículo 185, añadiera como requisito para la pérdida de la confianza operara como causa de rescisión, la existencia de ese motivo razonable, siendo aquí donde surge la segunda cuestión, referente a la determinación de "motivos razonables de pérdida de la confianza", o sea, qué debe entenderse por tal.

Sobre este particular punto y por resultar difícil, por no de ser imposible una enumeración de los motivos razonable, la ley no nos proporciona dato alguno, ni definición de lo que por tales debemos entender; en esa virtud serán la Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus funciones de tribunales de equidad quienes al considerar las circunstancias en cada caso concreto, darán la solución que corresponda; igualmente la Jurisprudencia y la Doctrina en su función de fuentes formales de interpretación del derecho del trabajo serán quienes determinen lo que debe entenderse por motivos razonables, o cuando se está frente a ellos. En realidad no existe regla a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad de discrecionalidad de los tribunales de trabajo.

Hemos analizado el precepto tanto en el inciso anterior, como en el de referencia. Y diremos que a nuestra opinión la norma precedente ha colocado al trabajador de confianza en una situación de evidente desventaja

que lo convierte en un trabajador que además de subordinado al patrón, con una sujeción similar a la manumisión del derecho romano en su época de esclavitud, aunque en éste caso encuadrado en la época moderna.

Un aspecto esencial del problema sería acudir por ejemplo a la Jurisprudencia que al respecto se ha elaborado, como una base que justifique el elemento pérdida de la confianza y que no atribuye a los patrones una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo objetivo; y al respecto sostiene la Suprema Corte de Justicia de la nación:

1).- Jurisprudencia. Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta sala, Tesis 81, página 91;

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

2).- Ejecutoria, Quinta época, tomo XLIV, página 4417.

“La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando exista circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los interés

patronales, haya mérito para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona”.

3) - Otra ejecutoria con mayor precisión es la del Amparo Directo 5893/1961, Isauro Montemayor, 29 de Octubre de 1962, Cuarta Sala, Boletín 1962, página 1961.

“Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificado la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza”.

Con las anteriores jurisprudencias vemos que la pérdida de la confianza debe estar fundada y motivada con circunstancias que ameriten que esa pérdida se ha dado. Y no basta la sola declaración del patrón de haber perdido la confianza del trabajador, además es necesario aclarar que en realidad quien debe desglosar la conducta que en un momento dado pueda presentarse, es precisamente la Ley Federal del Trabajo vigente, o sea el artículo 185 de esta legislación, y como se observa, no existe eso al respecto. Además debe considerarse que uno de los puntos esenciales también del problema es que básicamente no se ha elaborado hasta la fecha, ninguna norma que regule directamente esa ambigüedad que el artículo 185 encierra en detrimento de los trabajadores de confianza.

Otro punto esencial del problema de los trabajadores de confianza es la omisión en que los legisladores han incurrido sobre este tipo de trabajadores, quizá pensando que están en una situación privilegiada en cuanto a salario y otras prestaciones. En realidad sabemos que actualmente la situación en cuanto a salarios y prestaciones de asalariados en general, incluyendo aquí a los de confianza están a un nivel bajo que hace imposible afirmar que sean en la actualidad una clase privilegiada.

Después de este somero análisis no es posible rechazar el intento de una regulación amplia de los trabajadores, que en esta tesis se trata. En efecto debe hacerse una regulación que trate esta causal de rescisión en forma más efectiva, es decir, que fuera detallando con más certeza y amplitud cada caso para que así no se llegue a incurrir en ninguna injusticia, ni arbitrariedad en los que se ponga en juego los derechos de los empleados, no importando su carácter de confianza, sino más bien esa situación tan indefinida de la pérdida de la confianza, tal y como está redactada en nuestra actual legislación laboral. Además de ser tan lesiva en el sentido antes mencionado, se pone de manifiesto una política que ve los derechos de los trabajadores de confianza, como una concesión que puede darles o no las empresas o patrones. Con lo antes expresado quedó claro el motivo por el cual debe legislarse con mayor amplitud sobre este tipo de asalariado. Por otro lado es necesario ampliar un poco estos comentarios que más adelante mencionaremos al entrar al último capítulo de esta tesis.

Finalmente concluimos diciendo que la pérdida de la confianza como elemento objetivo es una disposición intermedia en donde la ley delega responsabilidad tanto a las Juntas de conciliación y Arbitraje como tribunales que imparten equidad entre las partes, así como, al patrón siempre y cuando exista ese motivo justificado. Disposición que resulta incongruente, toda vez que es ilógico que permita al patrón y a los tribunales (Juntas de Conciliación y Arbitraje), dirimir dicha controversia a su libre arbitrio. Ya que en ningún de los artículos a que nos hemos aludido menciona que el trabajador podrá probar dicha rescisión; por lo que resulta anticonstitucional, violándose el imperativo de ser oído y vencido en juicio.

E).- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA COMO INESTABILIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.

Una vez establecido en los incisos anteriores (C y D) que la pérdida de la confianza es una causal de rescisión especial que la ley atribuye a los trabajadores de confianza, pero aparte de ser una limitación en su relación de trabajo, existe otro inconveniente consistente en una inestabilidad que no permite continuar con dicho vínculo, por lo que la pérdida de la confianza como inestabilidad en su contrato laboral es otro claro ejemplo de la privación de derechos que tienen dichos trabajadores nada más por ser considerados como de confianza. La interpretación del concepto de inestabilidad es a contrario sensu del concepto de estabilidad que debe gozar todo trabajador desde el momento en que es considerado como tal. Por lo que debe de entenderse por inestabilidad la falta de permanencia o duración que tiene todo trabajador en su vínculo contractual.

Por su parte el profesor Mario de la Cueva, establece que "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".⁴⁴

⁴⁴ De la Cueva, Mario Obr. Cit. ,pag. 219.

Es importante destacar que en el año de 1962 a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para establecer el principio de estabilidad en el empleo, fracciones que introdujeron a nuestro derecho el principio antes indicado y rompió para siempre la antigua práctica civilista de facultar a los patrones para despedir arbitrariamente a los trabajadores.

Como hemos establecido anteriormente al reformarse las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, y no referirse para nada a los trabajadores de confianza, la situación adquiere una importancia especial, pues los trabajadores considerados bajo el calificativo de "confianza" quedaban al margen de la estabilidad en el empleo a que se refiere las fracciones citadas, además el patrón en algunos casos se liberaba de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización y el artículo 124 fracción IV de la ley de 1931, incluyó como casos de excepción, a los trabajadores de confianza.

Ahora bien, al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 49 establece: "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:

- 1.- Cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

II.- Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con el 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.

V.- Cuando se trata de trabajadores eventuales.

Como se observa en la fracción III del artículo en cuestión, los trabajadores de confianza, quedan en desventaja ante el patrón, presentándose otra causa de inestabilidad del trabajo, pues por ley están exentos de la obligación de reinstalar a estos trabajadores, por lo cual, la única salida que la legislación da, es mediante el pago de una indemnización constitucional de acuerdo al artículo 50. De lo anterior se desprende que estos trabajadores se les priva de una serie de derechos consistentes: en dirimir sus controversias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a la estabilidad que goza todo trabajador en su relación contractual, convirtiéndose en una inestabilidad que se produce nada más por ser "Trabajadores de Confianza", a la pérdida del reparto de utilidades a que tiene derecho todo trabajador entre otras cosas. Destacando que el trabajador en estudio dentro de la Ley Federal del Trabajo es el mas castigado y no como lo manifiesta el profesor Baltazar Cavazos " que son los patitos feos de nuestro derecho laboral ",⁴⁵ pues de inmediato se

⁴⁵ Cavazos Flores, Baltazar. *Obc. Cit.* pag. 101.

nota que sus derechos son muy precarios en la ley en referencia, como en la Constitución.

Con relación al artículo 185 de la ley, sobre los trabajadores de confianza pesa una causal más de rescisión de la relación de trabajo ya que aparte de las establecidas en el artículo 47, la pérdida de la confianza es en caso de darse, otro motivo para su despido y por consecuencia una causa más de inestabilidad en la relación laboral. Ya que la facultad rescisoria por pérdida de confianza que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existan reglas precisas para establecer los motivos que puedan determinar tal circunstancia, estas deberán ser objetivas; y no de una manifestación unilateral de voluntad por parte del patrón dándole el carácter de motivos subjetivos, pues en última instancia, tal poder estará a disposición de los tribunales. Esto es, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial deberá justificar su despido.

Es el despido --considerado generalmente como excepción al principio de estabilidad-- requiere cumplir con ciertas características de justificación para su legalidad. Pero si un trabajador incurre en un acto considerado como causal típico de rescisión de un contrato individual de trabajo en los términos de la ley laboral mexicana (art. 47), difícilmente se podría considerar al despido --justificado en este caso-- como una excepción al principio de estabilidad. La excepción y grave por cierto, queda establecida en la propia ley (artículo 185 y 49, fracción III), cuando estipula una causal de

rescisión específica y absurda por arbitraria e indefinible, para el trabajador en estudio, así como una excepción tajante del derecho a la reinstalación que eventualmente pudiera asistirle.

Es precisamente entre estos dos extremos de legalidad reprobable, que oscila la constante inseguridad y temor del trabajador de confianza: el temor a caer por acción u omisión en una causal de rescisión del contrato tan general e intangible como lo es el engendro legislativo bautizado como "la pérdida de la confianza", y por otra parte, la clara conciencia de que una vez que el patrón se le ocurra la aplicación de tan desafortunado precepto, bastará con que invoque la excepción contenida en el artículo 49, fracción III para que toda oportunidad de justicia quede denegada al indefenso trabajador de confianza.

Resultando de lo anterior una inestabilidad en su trabajo que tiene estos trabajadores, si además de lo anterior, vemos que existe una privación de solicitar su reinstalación, de acuerdo a lo que establece el artículo 49, fracción III, aun cuando se les despida injustificadamente, con el simple pago por parte del patrón de la indemnización señalada en el artículo 50 de la ley. Actualmente pudiera pensarse que no es muy ortodoxo, si vemos que muchos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su empleo y no la indemnización constitucional, que en caso de negativa a aceptarla, se les deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda.

Por lo anterior el trabajador de confianza, individualmente se siente desprotegido, aislado, indefenso ante la arbitrariedad patronal. No es

tanto su conciencia de empleado superior --por privilegios y beneficios --, no es su identificación con los fines y objetivos de la empresa, no es su forzada lealtad para con el patrón, lo que mueve a trabajar en exceso de la jornada legal, a no reclamar el pago de salarios ordinarios y extraordinarios, a presionar a sus hermanos de clase (trabajadores sindicalizados); es el temor, el chantaje cotidiano de que lo hace víctima al patrón, al conocer la facilidad con que puede remover y despedir legalmente un trabajador sujeto a la inestabilidad en el empleo.

Constituye pues, la inestabilidad en el empleo, una limitación universal, omnimoda para el ejercicio de todos los derechos consagrados en la constitución y en la ley a los trabajadores, y alcanza relieve inusitado como factor de persuasión en contra de los movimientos de organización de los trabajadores. Jamás prosperará un movimiento tendiente a la organización de los trabajadores en defensa de sus intereses y derechos (por legítimos y aún legales que estos sean), mientras posea el patrón el arma del despido del trabajador por pérdida de confianza.

La única excepción en que no sería separado de su empleo, aun cuando fuera de confianza, sería el caso señalado por el artículo 186, por ser un trabajador de planta promovido a un puesto de confianza, para regresar a continuar a ocupar la plaza de base, salvo que exista una causa justificada para su separación, excepción que resulta un poco difícil que se de, por las razones expuestas a lo largo de este inciso.

En conclusión, diremos que a los trabajadores de confianza se les lesiona sus derechos, al privárseles de una estabilidad en el empleo, aun 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 supeditadas a una decisión de carácter unilateral y sin que puedan oponerse a ello. Además es necesario reformar 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 patrones, para separarlos de su empleo

CAPITULO IV.

LAS PRERROGATIVAS Y LIMITACIONES QUE TIENE TODO TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A).- LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA COMO UN FACTOR PRIMORDIAL EN LA RELACION LABORAL.

B).- LA REINSTALACION OBLIGATORIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

C).- EL DERECHO DE ACUDIR A LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA DIRIMIR SUS CONFLICTOS.

D).- PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO IV LAS PRERROGATIVAS Y LIMITACIONES QUE TIENE TODO TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A)- LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA COMO UN FACTOR PRIMORDIAL EN LA RELACION LABORAL.

Antes de hablar del tema diremos que la estabilidad del trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajo y solo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.

Por su parte manifiesta el profesor Mario de la Cueva “ que la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez”⁶⁶

Por lo que el antecedente inmediato o la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún

⁶⁶ De la Cueva, Mario, *Obra Cít.*, pág. 219.

precedente en otra legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que puede decirse quien fué su autor, como una idea destinada a la seguridad a la vida obrera.

Posteriormente la fracción XXII del texto original del artículo 123 Constitucional introdujo a nuestro derecho el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y rompió para siempre la antigua práctica civilista de facultar al patrón para despedir arbitrariamente a los trabajadores. La reglamentación del precepto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene un régimen jurídico que asegura a los trabajadores su permanencia en el empleo, lo cual constituye la garantía de que el trabajador adquiere la seguridad económica de la percepción del salario.

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para restablecer en alguna forma el principio de estabilidad en el empleo. Al reformarse dichas fracciones y no referirse para nada a los trabajadores de confianza, la situación adquiere una importancia especial, pues los trabajadores considerados bajo el calificativo de "confianza" quedaban al margen de la estabilidad en el empleo a que se refiere las fracciones citadas; pues el patrón en algunos casos se liberaba de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización y el artículo 124 fracción IV de la ley de 1931, incluyó como casos de excepción a los trabajadores de confianza. Para lograr esta finalidad y dar una fuerza tal a la institución en cuestión, aunque no de manera explícita pero sí expresando la esencia de esta

figura y dando las bases que determinaron el fundamento de las mismas, dispuso en las fracciones XXI y XXII, lo siguiente:

Fracc. XXI - " Si el patrón se negare a someter su 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 el conflicto...".

Fracc. XXII.- " El patrón 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 licita, 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 patrón 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...".

Lo anterior establece, que la estabilidad en el empleo, es una institución implícita en las fracciones transcritas, manifestándose a su vez como un derecho Constitucionalmente, establecido en favor de los trabajadores mediante el cual se impide de manera unilateral, arbitraria e injustamente que el patrón de por terminada una relación de trabajo, asegurando a la parte más débil su permanencia en el empleo.

Siguendo otra orden de ideas, es pertinente aclarar que como es de observarse ni la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo establecen en forma clara una definición o concepto respecto de la institución que en este inciso se está analizando, no obstante los preceptos referidos son claros ejemplos de que la estabilidad en el empleo se encuentra consagrada dentro de nuestra legislación laboral.

Y para mayor comprensión de esta figura jurídica consideramos apropiado abordar lo relativo a su concepto por algunos tratadistas de derecho del trabajo

De acuerdo a su concepto gramatical : " la estabilidad, es la calidad de estable y firme, estable, permanente, durable" ⁴⁷

Para el maestro Mario I. Devrali "Consiste en el derecho del empleado a tener el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el curso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere derechos a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas" ⁴⁸

En este concepto observamos que se especifica que toda la vida laboral de un trabajador comprende hasta el momento que se jubila y también se aclara que las causas por las que pueden ser despedidas deberán ser previamente establecidas

⁴⁷ Enciclopedia Danne, Edit. Danne, S.A Barcelona, España 1976 Vol. I.

⁴⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, pag. 790

De las anteriores definiciones, ninguna nos deja completamente clara la idea de la estabilidad, por lo que transcribimos una que a nuestra opinión, se apega más a la realidad y nos proporciona mayores elementos para comprender dicha institución y es la que manifiesta el Dr. Hugo Italo Morales al decir:

“Que 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 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 permiten desarrollar sus labores sin temor a separaciones injustificadas”.⁴⁹

Al analizar el concepto, lo más notable de él, es que se manifiesta que se conservará el empleo siempre que subsistan las condiciones iniciales del contrato y se cumplan con las obligaciones adquiridas en él, porque con eso se deja de manifiesto cualquier otra circunstancia ajena al vínculo laboral, y basta que se cumpla con el contrato para que en el mismo subsista. Pero aún más atinada que su definición, resulta ser el comentario que el mismo hace y 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 su contrato.” De lo anterior se desprende la idea de que el trabajador de

⁴⁹ Morales, Hugo Italo “La Estabilidad en el Empleo”, Edit. Trillas, Mexico 1987, págs. 19 y 20.

confianza, por el solo hecho de ser considerado trabajador, debe gozar de la llamada estabilidad en el empleo, ya que como se ha visto se le contempla como una excepción a ese principio. Es por ella que la declaración hecha por el tratadista es de gran interés, toda vez de que la Constitución como ley primaria no marca ninguna diferencia de trabajos en general y especial, siendo para ella todos iguales por lo que debe darse un tratamiento más justo a estos trabajadores llamados de confianza en relación a su permanencia en el trabajo.

Hemos hablado del concepto de estabilidad pero de acuerdo al maestro Guillermo Cavanellas, "podemos hablar de diferentes tipos de estabilidad en el empleo siendo las siguientes:

- 1 - Estabilidad absoluta
- 2 - Estabilidad relativa.
- 3 - Estabilidad impropia.

1 - La estabilidad absoluta surge cuando se niega al patrón completamente el derecho de disolver la relación de trabajo de una manera unilateral. Consecuentemente los patrones solo podrán dar por terminada la relación laboral cuando exista una causa de rescisión sin responsabilidad para ello.

2.- La estabilidad relativa, se presenta cuando el patrón cuenta con la posibilidad o facultad para disolver unilateralmente la relación, en cuyo caso a de proceder al pago de una indemnización

3 - En la estabilidad impropia no existe la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo, sino que en todos los casos se proceda al pago de una indemnización compensatoria para los daños y perjuicios que ocasiona una separación sin causa justificada.⁵⁰

En relación a la estabilidad relativa el doctor Mario de la Cueva expresa que “una estabilidad relativa que llegara al extremo de conceder una estabilidad absoluta, a la voluntad del patrono, sería la negociación de la institución y nos regresaría a los años de imperio del derecho civil y de la autonomía de la voluntad del patrono cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana inmediato”.⁵¹

De manera contraria al criterio antes expuesto, el profesor Hugo Italo Morales manifiesta que “ la estabilidad relativa supera todos los inconvenientes que de ella podrían resultar, logró una mayor tranquilidad económica, un incremento de la producción y mejora las relaciones humanas al impedir despidos caprichosos y arbitrarios”⁵²

Para el maestro Miguel Bermúdez Cisneros establece “que los criterios vistos con anterioridad consideramos que la estabilidad absoluta,

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo, “Tratado de Derecho Laboral” Tomo II Ediciones Grafico, Buenos Aires, Argentina, pág. 236.

⁵¹ De la Cueva, Mario, Obr. Cit., pág. 222.

⁵² Morales Italo, Hugo., Obr. Cit. pag. 23

corresponde al verdadero fin y esencia de esta institución que provoca en los trabajadores una certeza total de la duración tanto el presente como el futuro laboral. Sin embargo resultaría injusto y contrario a los intereses del patrón mantener una relación laboral aun cuando se haya agotado la fuente material del trabajo o cuando el trabajador incumple gravemente con sus obligaciones causando perjuicio a los intereses del patrón. Por tal motivo la estabilidad relativa encuentra mayor aplicación dentro de nuestro ordenamiento jurídico, ya que en esta, no existe la obligación tajante para los patrones de mantener una relación de trabajo, pues, cuenta con la posibilidad de realizar el pago de la indemnización correspondiente. Siendo en nuestra legislación la más común para disolver las relaciones obrero patronales.⁵⁴

Ahora bien al referirnos a la estabilidad la hemos analizado a lo largo de este inciso en una forma general, tomando como fundamento lo dispuesto en la fracción XXII del capítulo "A" del artículo 123 de la Constitución Política, en donde se consagra la estabilidad en el empleo como un derecho en favor de los trabajadores en "general"; estabilidad que de acuerdo a la clasificación que doctrinalmente se ha hecho de la misma, para algunos autores, encuadra dentro de la que se concibe como estabilidad absoluta, en virtud de que se admite la posibilidad de que el trabajador sea reincorporado en su empleo en todos los casos en que fuera víctima de un despido injustificado; o bien, puede solicitar el pago de una indemnización.

⁵⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Edit. Cárdenas Primera Edición, Durango, Dgo. México 1978, pag. 48.

En consecuencia se deja a la voluntad del trabajador, el que se mantenga en su empleo, conservando su estabilidad o que reciba una indemnización.

Por otro lado observamos que al referirnos a la estabilidad de los trabajadores de confianza en su empleo, sea regulado de una manera especial, en donde la ley determina los casos en que el patrón estará exento de la obligación de cumplir el contrato de trabajo, en este sentido en la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo se dispone:

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 casos siguientes:

Fracc.III.- En los casos de trabajadores de confianza..."

Es de observarse en el precepto citado que para ciertos trabajadores, entre estos los de confianza ante un despido injustificado resulta improcedente que ejerciten el derecho a la reinstalación, porque en todos los casos este se constituye por la indemnización constitucional. De esta manera la Ley Federal del Trabajo priva a los trabajadores denominados de "confianza" del derecho a la estabilidad, por lo que resulta cuestionable que el principio de igualdad entre los trabajadores que supuestamente existe en el derecho del trabajo cuando la ley concede a unos estabilidad en su empleo y a otros no. Donde quedan los principios e instituciones laborales que no tienen otra finalidad que la de dar protección al trabajador asegurándoles su medio de sustento; a partir del cual puede alcanzar una vida digna y decorosa;

principios e instituciones que se han forjado de la lucha y del esfuerzo de la clase obrera, que hacen del derecho del trabajo un derecho noble, por su contenido y naturaleza y por sus fines que no son otra cosa que la de proteger a la clase obrera de las injusticias realizadas por los patrones.

También es importante mencionar, que a lo largo de esta tesis hemos comprobado que los puestos de confianza son verdaderos empleos y que por lo tanto los que han de ocuparlos se configuran en verdaderos trabajadores, por ello al igual que el resto de los trabajadores requieren de seguridad respecto a su permanencia en el empleo, pues, en realidad todo esto es una consecuencia inmediata del avance económico, el cual depende también y en gran medida de la capacidad y ánimo de superación de los trabajadores, mismo que se manifiesta en los puestos de dirección, administración y vigilancia entre otros, que llegan a ocupar dentro de la empresa que laboran.

Por lo que consideramos que la disposición que priva a los trabajadores de confianza del derecho a la estabilidad en el empleo, es más que nada una medida de política empresarial en virtud de la cual el patrón se reserva el derecho en todo tiempo, de excluir de su empresa al trabajador de confianza que ya no desempeña sus funciones de acuerdo a sus intereses.

Un claro ejemplo es la causa de rescisión adicional que tienen los empleados de confianza y que nos hemos referido en múltiples ocasiones

como tema primordial de nuestra tesis, consistente en la posibilidad de rescindir el vínculo laboral que tiene establecida con el trabajador de confianza a su servicio, bastando únicamente con que señale que hay un motivo razonable de pérdida de confianza, resultando de esto, la única acción que puede hacer valer ante un despido injustificado; la indemnización señalada en la fracción XXII de la Constitución, siempre y cuando el patrón no sea capaz de probar que para rescindir la relación laboral, el trabajador de confianza incurrió en alguna de las causas de rescisión que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Disposiciones como la anterior han dado lugar a que autores como Trueba Urbina lleguen a considerar que la calidad de trabajador de confianza es igual a la calidad de esclavos, porque la "pérdida de la confianza como hecho subjetivo de patrón, complementada con indicios ad hoc, darán margen a que se rescinda con facilidad su contenido de trabajo; de manera que a partir de esta ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar..."⁵⁴

Por lo tanto consideramos que si bien es claro, que a los trabajadores de confianza atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan, no se les puede proteger de igual manera que al resto de los demás trabajadores que no son de confianza, es posible que el legislador n

⁵⁴ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Obr. Cit.*, pág. 117

través de un minucioso estudio de la situación de estos trabajadores, establezcan obstáculos que hagan más difícil al patrón rescindir la relación laboral de estos trabajadores, lo cual no tiene otro fin que cumplir con la esencia misma del derecho de trabajo en garantizar dicha estabilidad de manera más efectiva, cumpliéndose así, los imperativos aludidos con anterioridad y no violándoseles nada más por llevar el calificativo de "confianza".

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 aunque 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. Por lo que consideramos como necesario que el legislador a través de un estudio minucioso y detallado de esta situación, de igual manera como se señala enunciativamente las causas generales de rescisión previstas en el artículo 47 de ley en mención, se precise concretamente las causas especiales que serían los motivos razonables de pérdida de confianza.

Por lo que concluimos diciendo que a los trabajadores de confianza reglamentados en la Ley Federal de Trabajo, caen en una 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 y lesionando sus derechos

al privárseles de una estabilidad en el empleo, aun 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 sin que puedan oponerse a ello. Por último es importante que se reforme la ley, para establecer mecanismos que permitan a un trabajador de confianza, lograr una estabilidad en el empleo, evitando así, el abuso por parte de los patrones para separarlos injustificadamente de sus empleos.

B).- LA REINSTALACION OBLIGATORIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Al igual que la estabilidad, la reinstalación de los trabajadores es una institución que quedó firmemente establecida en la ley a partir de la reforma del año 1962, en donde a iniciativa del entonces presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron la fracción XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo. En dichas disposiciones el patrón no puede oponerse válidamente a la acción de reinstalación mediante el pago de las indemnizaciones que correspondan puesto que no es el patrón el que puede optar frente a la acción intentada, lo que constituye un derecho para el trabajador.

El antecedente inmediato de la reinstalación obligatoria de los trabajadores, " la encontramos en la declaración de derechos sociales que giraron en torno a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acerca del valor y la fuerza del principio de la reinstalación del trabajo. En ellas se volcó el ingenio de los juristas, pues fueron las exposiciones doctrinales las que llevaron a la Cuarta Sala a la ejecutoria de Gustavo Adolfo de la Selva de 1936, destruida en el año de 1940 con la ejecutoria de Oscar Cúe, y no se dio por vencida la doctrina y en el año de 1961, el Poder

Ejecutivo se hizo eco del clamor doctrinal y envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa que consiguió definitivamente la imperatividad de la reinstalación”.⁵⁵

Los argumentos de la Cuarta Sala se convirtieron en el estandarte de la doctrina para la defensa de la imperatividad de los derechos de los trabajadores: la fracción XXII del artículo 123 concede a los trabajadores dos derechos, la reinstalación o el pago de una indemnización. La fracción XXI de la misma norma Constitucional no puede tener aplicación cuando el trabajador intentó la acción de cumplimiento de las obligaciones de la relación de trabajo, en primer lugar porque el Estado tiene la obligación de resolver los conflictos jurídicos que surjan entre los particulares, por lo que es inadmisibles la negativa de una de las partes a someterse al arbitrio del órgano competente; y en segundo lugar, por que su aplicación haría inoperante a la fracción XXII, disposición que concede a los trabajadores dos derechos (reinstalación e indemnización) entre los que libremente puede elegir.

Ahora bien, es importante volver a mencionar al igual que en el inciso anterior, dichas fracciones, no se refieren para nada a trabajadores de confianza, por lo que dicha institución, es un derecho irrenunciable que tiene todo trabajador, pues al igual que la estabilidad son principios e instituciones que se encuentran vinculadas en un mismo sentido, es decir, que tales derechos fueron creados para el beneficio de la clase trabajadora, existiendo

⁵⁵ De la Cueva, Mario, *Obra Cit.* pág. 258

en ellos una igualdad de trato que supuestamente existe en los imperativos laborales.

En relación a lo anterior, es de gran interés mencionar o establecer el concepto de reinstalación para poder tener una mejor idea de la institución que estamos analizando. Y según el concepto de reinstalación de acuerdo al Diccionario de la academia española expresa que reinstalar es volver a instalar y según su adverbio significa poner en posición de un empleo, cargo o colocar en su lugar debido algo.

De acuerdo a la definición mencionada el profesor Mario de la Cueva sostiene que la “ reinstalación en el trabajo es restauración del trabajador en los derechos que le corresponde en la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo” ⁵⁶

Analizando estas definiciones establecemos que la reinstalación en el trabajo en general consistiría en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiera llamarse física sino de una situación jurídica, es decir, un restablecimiento o restauración de trabajador en los derechos que le correspondían en la empresa, situación jurídica objetiva que constituye la relación jurídica de trabajo.

⁵⁶ De la Cueva, Mario, *Obr. Cit.*, pág. 257

Hemos hablado de la reinstalación del trabajo como una institución que fué creada para mejorar la vida del trabajador, traduciéndose en una estabilidad, más sin embargo cuando fueron reglamentadas por la ley de trabajo, se estipuló en el artículo 49 de la misma que:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización que se determina 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 esté en contacto directo y permanente con él y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso que 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”.

Así pues, observamos que la fracción III del artículo 49 los trabajadores de confianza, quedan en desventaja ante el patrón, puesto que por ley están exentos de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores,

por lo cual, la única salida que la legislación da es mediante el pago de una indemnización de tres meses dejando sin protección constitucional a los trabajadores, convirtiéndolas en “ los patitos feos ”⁵⁷ de nuestro derecho laboral

Con ello, y mediante el pago de la indemnización correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de empleados, lo cual pudiera presentarse en esta época, no es muy ortodoxo que digamos, que podría darse muchos casos en que éstos lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tal motivo el patrón deberá probar que el trabajador se encuentra situado en alguno de estos puestos, cuya enumeración es limitativa y debe aplicarse en sentido restrictivo para evitar violaciones por parte de los patrones

Al analizar la fracción III manifiesta el profesor Dávalos Morales que se presentan dos circunstancias:

“a) -El patrón puede rescindir la relación si existe “un motivo razonable de pérdida de confianza aun cuando no coincida con los casos justificados de rescisión a que se refiere el artículo 47;

⁵⁷ Cavazos Flores, Baltazar, *Obr. Cit.* pag. 49.

b).-Otra circunstancia es; aun cuando exista motivo de pérdida de la confianza, el patrón pueda negarse a reinstalar al trabajador mediante la indemnización⁵⁸

De la interpretación de estas excepciones observamos a toda luces, que dichas disposiciones son arbitrarias y violatorias de los derechos de la clase trabajadora, ya que se atenta contra los principios de igualdad que posee todo trabajador desde el momento que es considerado como tal en la Ley Federal del Trabajo. Además es importante considerar que uno de los principales motivos de esta tesis es manifestar de una forma clara que dichos trabajadores de confianza tienen ciertas desventajas ante los demás empleados, por lo que consideramos que dichos puestos de confianza deben de tener una mejor regulación o definitivamente desligarlo de la materia laboral, para pasarlo a un contrato de trato sucesivo regulado por el derecho civil.

Otra situación sería el papel tan importante que juega en el desarrollo de la empresa ya que comparte con el gerente las funciones de dirección y administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón sólo en casos verdaderamente importantes pudiera recurrir a un despido injustificado situación que resulta un poco oscura e imprecisa para los trabajadores de

⁵⁸ Dávalos Morales, José. "Derecho del Trabajo". Tomo I 0. Edición. Edil. Porrúa, S.A.; México 1992, pág 163.

confianza, ya que la finalidad del patrón es dejar en completa desventaja a los empleados en estudio.

Por otro lado, se podría dar el caso de la ejecutoria laboral realizada en Monterrey, N.L. "en la que al presentar su demanda un contador general o algo parecido, la empresa pretendió hacer valer su derecho de excepción, consignado a la citada fracción III del artículo 49 y se resolvió que en dicho supuesto, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era la confianza, no bastaba obviamente, y que era necesario se abriera un incidente para que sin entrar al fondo del litigio, se dilucidara previamente, si en realidad el trabajador era o no, de confianza"³⁹

Con esta resolución se estableció, que si un trabajador niega su carácter de confianza, compete al patrón probar que tiene tal carácter, sin que baste el dicho, en el sentido de que para él era de confianza.

Por lo demás, si el patrón logra probar en el incidente abierto que el trabajador era de confianza y tenía tal carácter, según lo dispone el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, podrá hacer valer su derecho de excepción consignado en la Ley; con lo cual estos trabajadores quedan fuera de la protección constitucional, así como reinstalación y su estabilidad en el trabajo, principios que otorgan carácter permanente en la relación de trabajo

³⁹ Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, N.L., Tomo 21 U/60.

Por nuestra parte si creemos que en la mayoría de los casos de rescisión de contrato, aplicada a un trabajador de confianza, utilizando como causal la pérdida de dicha confianza, si se establece de manera subjetiva por el patrón, de manera especial con los trabajadores de confianza. Y de manera general se utiliza esta causal como motivo sin que existe un hecho comprobable de pérdida de confianza. Resultando de lo anterior las limitaciones de reinstalación y estabilidad que hemos aludido con anterioridad por disposiciones que lo único que tienen como resultado es ayudar a los patrones dejando en estado de indefensión al trabajador de confianza defenderse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por la excepción de indemnización.

Por lo que concluimos diciendo que los imperativos de la reinstalación y estabilidad son principios e instituciones; que nacieron en beneficio de la clase trabajadora y nunca en perjuicio de ellas, por lo que nos resulta incongruentes que dichas instituciones se viole la causa primordial o el fin principal para lo cual fueron creadas, con causas de rescisión adicional que permitan a una sola de las partes (patrones) obtener un beneficio. Por lo que consideramos que debe de existir una reforma a los imperativos de los trabajadores de confianza con la finalidad de protegerlas de igual manera que a los trabajadores en general, o en tal caso reglamentarlos en un contrato de tracto sucesivo en materia civil para que las partes adquieran derechos y obligaciones con mayor efectividad.

C) -EL DERECHO DE ACUDIR A LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA DIRIMIR SUS CONFLICTOS.

El contexto histórico del artículo 123 Constitucional, en particular, su fracción XX del apartado "A" hace vislumbrar los motivos quizás no claros para el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la siguiente manera:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la discusión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno".

No puede existir discusión sobre el fundamento jurídico que sustenta la creación de estos órganos de estado, independientemente del poder judicial, desde el año en que quedó promulgada la Constitución que nos rige, pero si ha existido discrepancia en la doctrina en cuanto a su naturaleza.- la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que nuestra administración de justicia para la solución de las problemas de trabajo, tiene perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y que se encomienda a organismos que representen los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción: trabajo y capital, y por otra, el interés general de la nación, de ahí su organización tripartita.

Ahora bien, para el maestro Roberto Muñoz establece "que las razones nacidas de la realidad para la formación de los tribunales de trabajo,

habida cuenta que la norma sustantiva procedió a la jurisdicción laboral, se puede señalar que la inquietud obrera buscaba el establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero patronal. Fueron los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de acicate y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones obrero - patronales”.⁶⁰

El nacimiento de los tribunales de trabajo tiene como finalidad primordial el resolver los conflictos entre los factores de producción en pugna en forma tripartita, es decir, representantes de trabajadores, representantes de patronos y representante de gobierno.

En nuestro medio el sistema es sui generis. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo con procedimientos especiales para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea económico, jurídico, individual o colectivo. no hay antecedentes, ni encuadran alguno de los sistemas a que se han hecho alusión anteriormente

“Como antecedentes legislativos revolucionarios y los trabajos de la Asamblea Constituyente, instalada en la Ciudad de Querétaro el 1º de Diciembre de 1916, relacionados con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya génesis se encuentra en los iniciativas presentados por las diputaciones veracruzanas y yucatecas, son precisas y

⁶⁰ Muñoz Ramón, Roberto. "Derecho de Trabajo" Tomo II, Edit. Porrúa, México 1981, pág. 187.

elocuentes y al respecto se mencionan las leyes preconstitucionales de la Revolución Constitucionalista, expedidas por los gobernadores de los estados de la República:

a) -La Ley del Trabajo promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar el 19 de Octubre de 1914, que crea las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patrones y obreros a los representantes de los gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del Gobierno.

b) -La Ley de 14 de mayo de 1915, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley de Trabajo del 11 de Diciembre del mismo año promulgadas por el General Salvador en Mérida, capital del estado de Yucatán que por su contextura fue la primera en la República. Las Juntas de Conciliación se componían, en cada distrito industrial, de representantes de trabajadores y patrones, con facultad de normar las relaciones entre estas, procurar la celebración de convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) y proponer fórmulas de avenencia que podrían imponer durante un mes, mientras se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje. El Tribunal se integraba con un representante de las uniones de trabajadores y otros designado por los patrones y un juez presidente nombrado por la Junta de Conciliación.

funcionaban en pleno, en la ciudad de Mérida. Y si no se ponían de acuerdo la junta es este nombramiento, entonces hacían la designación el ejecutivo del Estado. Los miembros del Tribunal de Arbitraje duraban a su cargo un año y no podían ser reelectos.⁷⁶¹

De lo anterior es de observarse que los movimientos de reivindicaciones humanas, económicas y sociales de nuestra revolución, consigue la creación de organismos nuevos para dirimir los conflictos laborales, pero desvinculados del arcaico Poder Judicial y especialmente, de los clásicos Tribunales Civiles, donde priva el procedimiento aparatoso, como expresión de la jurisdicción burguesa y se había convertido en demora para la pronta resolución de las controversias entre empresarios y obreros. Por tanto era de esperarse que la vigencia del artículo 123 Constitucional suscitara enconadas disputas y el consiguiente choque de intereses entre industriales y trabajadores. Y naturalmente, tenía, que discutirse en la dialéctica jurisprudencial esos derechos laborales y también los nuevos órganos: las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que las Juntas que funcionaban en Veracruz para resolver los conflictos laborales y especialmente de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje de Yucatán que intervinieron en la prevención y decisión de los conflictos entre el capital y el trabajo y en las controversias entre obreros y patrones con motivos de sus relaciones. Estas fueron

⁷⁶¹ Trnba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Edit. Porrúa, México 1970, pag. 222.

indudablemente los antecedentes inmediatos a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el artículo 123, que establece la expresión de nuevo poder jurisdiccional, eminentemente social para resolver todos los problemas derivados de los conflictos laborales que surgen entre los factores de la producción.

Hemos expuesto los antecedentes históricos, así como su naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero es importante destacar la denominación que tiene nuestra institución en estudio. Y diremos que se encuentra plasmada en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, pero desde antes se conocía el término como; Juntas de Administración Civil según la Ley de Cándido Aguilar, Junta de Avenencia diría Carranza en el año de 1915, en el periódico de pueblo, Junta de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, precísaria Alvarado en Yucatán

Actualmente se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque Junta significa "reunión" (se está en presencia de un Órgano Colegiado) reunión de representantes de los trabajadores, de los patrones y de gobierno. De conciliación y Arbitraje, porque el proceso laboral abarca esos periodos. El de conciliación que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto del conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar un juicio, analizándolo en forma previa, escuchando la versión de las partes, la conciliación en el aspecto procesal representa una fase que debe cumplirse necesariamente al formar parte de una etapa procesal.

Mientras que el arbitraje supone el juicio, la facultad de un órgano para conocer y decidir una controversia a través de un laudo, entendiendo por tal resolución de fondo la decisión del tribunal, es decir, el arbitraje laboral no se refiere en árbitros, sino a la facultad de un órgano para conocer y resolver un conflicto.

Al tomar al conflicto de trabajo como una cuestión indispensable para el funcionamiento de las Juntas es de gran relevancia manifestar las que sostiene el profesor Mario de la Cueva al decir, "Que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las resoluciones individuales o colectivas de trabajo"⁶²

De lo expuesto, lo único que podemos manifestar, es que no es posible la existencia de un conflicto de trabajo sino está vinculada a una resolución laboral, pues estas propias relaciones de trabajo van a provocar la variedad de los conflictos. Por lo que el Lic. Everardo Gómez Pineda, sostiene las causas genéricas pueden producir un conflicto de trabajo, siendo de las siguientes formas:

1.- Por violación de un derecho

2.- Por violación de una norma de trabajo

⁶² De la Cueva, Mario, *Ob. Cit.*, pág. 435

3 - Por la inexistencia de condiciones de trabajo justas

4 - La falta de condiciones laborales justas que se traducen en un desequilibrio entre los factores de la producción reconocidos como capital y trabajo”⁶¹

Una vez que se produjo el problema, la parte que se consideró afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un patrón o viceversa, o bien, puede plantearlo ante la autoridad jurisdiccional iniciándose, en su caso, el proceso.

Por consiguiente al hablar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma genérica observamos, que es una institución que fué creada para resolver los conflictos laborales de la clase trabajadora con la finalidad primordial de restablecer respectivamente, que las normas de trabajo tienden a conseguir un equilibrio y una justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. En consecuencia las Juntas son el órgano estatal a quien compete la administración de justicia en asuntos de trabajo; misión que se refiere a lo que tradicionalmente se llama justicia distributiva y justicia conmutativa, esto es, las juntas tiene por misión asignar lo que debe corresponder a cada uno de los factores de la producción en el proceso económico y dirimir las controversias jurídicas que surgan sobre la

⁶¹ Gómez Pineda, Everardo. “Tratado de Derecho Procesal de Trabajo” Edit. por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1985, págs 13 y 15.

interpretación y cumplimiento de las relaciones jurídicas de trabajo y de las normas que le sean aplicables.

Por otro lado al referirnos a las juntas como autoridades para dirimir nuestros conflictos, lo hacemos con el firme propósito de que es un principio o un derecho que tiene todo trabajador desde el momento en que es nombrado como tal. Facultando al patrón a no someterse al arbitraje de las juntas cuyo no sometimiento implicaba la rescisión del contrato de trabajo mediante el pago de la indemnización y de las cantidades correspondientes a la responsabilidad derivada del conflicto, previsto por la ley. Además como resultado de lo anterior se viola el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiéndose al patrón la no reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente.

Otra limitación que atañe a los trabajadores, en relación a dirimir un conflicto ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la existencia de una causa de rescisión adicional, contemplada en el artículo 185 de la Ley en mención. En donde se manifiesta que "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47". La disposición mencionada es oscura, pues el legislador al someterse a un proceso para solucionar la controversia tiende a realizar malas interpretaciones, ya que el imperativo planteado no contiene un fundamento claro que permita interpretar los motivos que originaron tal despido. Otorgándole al patrón el carácter probatorio de las causas de rescisión,

situación que resulta un tanto ventajosa, ya que no existe una lista de los motivos razonables de pérdida de la confianza, dejándolos al arbitrio del patrón, así como de la Junta de Conciliación de Arbitraje. Además como ya lo hemos establecido les permite que por medio de una indemnización no se sujeten al arbitrio del órgano jurisdiccional: por lo que la ley es violatoria de garantías de igualdad.

Por lo que concluimos diciendo que al hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional que permite solucionar los conflictos laborales entre los factores de producción (trabajo y capital) son en cierto forma intermediarios que pretenden conciliar a las partes. Pero al referirnos a los trabajadores de confianza, los limita o los deja al margen de sus derechos, otorgando mayores ventajas al patrón para que pueda demostrar la pérdida de la confianza. Por lo que resulta violatorio de los derechos de igualdad para todos los trabajadores, así como del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. Por último diremos, que es necesario que en la ley laboral se hable más de una protección hacia los trabajadores de confianza, ya que la que existe es muy limitante y en ocasiones contradictoria.

D).- PROPUESTA PARA MODIFICAR EL ARTICULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Los lineamientos generales de la legislación positiva de México, que hemos expuesto, así como las proyecciones progresistas del derecho laboral mexicano, a través de un proceso histórico que se traduce en una justicia social, dejan establecido de manera categórica y clara, que el hombre y su energía productiva, constituyen una unidad indisoluble para el funcionamiento de los medios de producción; que se traduce en una armonía en su relación laboral, siempre que exista equidad entre las partes. Ya que de lo contrario se está en presencia de la abrogación o derogación de la ley por ser inoperante para resolver los conflictos que surgan de la relación contractual.

Por ello se propone la modificación de la legislación aplicable a los trabajadores de confianza en relación a su artículo 185 manifestando que al existir una propuesta o modificación se hace con el firme propósito de que el artículo en cuestión, en vez de tener una finalidad clara y determinada de los alcances que pretende dar como norma impero-atributiva en la Ley Federal del Trabajo, en ella se presenta una serie de limitaciones y prerrogativas que no permiten entender la causa para la cual fue creada tal disposición, por lo que el imperativo al crear desventajas ante los demás trabajadores, trae como consecuencia la violación de derechos que se han ganado a pulso por la clase obrera. "Derechos que se pierden nada más por ser trabajadores de confianza y que se traduce en las siguientes causas:

a) - No podrán pertenecer al sindicato de los trabajadores de la empresa. Artículo 363

b) - No podrán recontar para determinar la mayoría de los trabajadores huelguistas, por lo tanto estarán privados al derecho de huelga .

c) - Tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos establecidos por la ley. (Artículo 183)

d) - El contrato laboral del trabajador de confianza puede ser rescindido por motivos razonables de pérdida de la confianza, aun cuando los hechos cometidos por él no sean de los comprendidos en el artículo 47 de la ley o sea aunque no se trate de las causas de rescisión previstas en ese precepto. (Artículo 185).

e) - El trabajador de confianza puede ser removido por el patrón; pero si fue promovido al puesto del trabajador de confianza, tiene el derecho el trabajador a ocupar el cargo que tenía al ser ascendido al puesto de confianza. (Artículo 186).

f).- Le es negado el derecho a la estabilidad en el trabajo, nada más por ser trabajador de confianza.

g) - En caso de despido, el empleado de confianza puede ejercitar las acciones de cumplimiento de contrato y de pago de indemnización de tres meses y veinte días de salario, según convenga a sus intereses (artículo 185), pero deberá estarse a la facultad que se conceda al patrón de no someterse al

arbitraje cuando se demanda la reinstalación, o negarse a acatar el laudo pronuncia por la junta. (Artículo 49, fracción III)."⁶⁴

Las causas anteriores, son circunstancias que permiten comprender la necesidad de modificar no sólo el artículo al que aludimos como título de nuestro inciso, sino una serie de modificaciones a los preceptos que fundamentan a los trabajadores de confianza. Ya que como hemos establecido a lo largo de la elaboración de esta tesis, en vez de ser una clase de trabajadores con grandes privilegios, son trabajadores que por tener su naturaleza distinta a los obreros en general Traen consigo una serie de irregularidades que se traducen en violaciones contenidas no sólo en el artículo 123 Constitucional, sino también, en la Ley Federal de Trabajo como ley principal que regula tales condiciones.

Por tal motivo, consideramos que antes de dar una propuesta al artículo Es. es fundamental proponer una modificación al artículo Noveno de la ley en estudio, ya que como imperativo principal que contiene las interpretaciones de los sujetos en estudio. De tal forma que se presta a confusiones pues la diversas ediciones de la Ley Federal de Trabajo que existen, sostienen que es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: El primero que puede ser más o menos correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos ha determinado la naturaleza de los mismos y contradice al segundo que previene que determinados funciones tienen carácter de confianza, solo

⁶⁴ Castorena J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero", Primera Edición, Edit. Janá, México 1970, pág. 187

cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto. Siendo necesario que la ley en su artículo noveno, deje de ser obscuro e impreciso, sin llegar a ser caustico, por lo tanto el término ideal es la claridad y precisar, en tal virtud proponemos la siguiente reforma a la Ley Federal del Trabajo:

Texto actual del artículo noveno:

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

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

Texto propuesto

Artículo 9.- “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de planeación, organización, integración, dirección y control y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”

“Artículo 9 -A- La planeación consiste en la determinación técnicamente realizada, sobre las condiciones futuras en las que dicho

organismo habrá de encontrarse tomando en cuenta, la secuencia de operaciones y la fijación de medidas necesarias para su realización”.

“Artículo 9 -B - La organización se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que deben de existir entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en un organismo social, para su mayor eficacia”.

“Artículo 9 -C - La integración consiste en la búsqueda, selección y articulación de los elementos necesarios, para el logro de la máxima eficacia en los fines buscados”.

“Artículo 9 -D - La dirección es impulsar, fijar y guiar las acciones de los elementos, para que las operaciones que ellos realizan y que se efectúan a través de ellos, mediante órdenes, que se encaminen a los fines propuestos”.

“Artículo 9 -E - El control consiste en el establecimiento de sistemas que nos permitan medir los resultados actuales y pasados. El control lleva implícitas las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización”.

De lo anterior, se desprende que la terminología de inspección, vigilancia y fiscalización se cambia por las de planeación, organización, integración, dirección y control En donde es de observarse que en el artículo propuesto se dan las funciones de una manera que permite comprender la calidad con que se ostenta el trabajador de confianza en su relación contractual Mientras que en el artículo actual las funciones de confianza

tienden a crear discrepancia entre ellas mismas, permitiendo confusiones en la interpretación de cada función. Por lo que es importante tomar en consideración la medida propuesta.

Ahora bien, al referirnos al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo lo hacemos con el objeto de reformar el fundamento mencionado, toda vez, que la interpretación que presenta la legislación actual, contiene una serie de ventajas para el patrón, pues la pérdida de la confianza como elemento o causa de rescisión adicional es una circunstancia que deja muy abierta la posibilidad de terminar la relación laboral que une a las partes, ya que la ley no determina cuáles son los motivos razonables de pérdida de la confianza, dando prioridad a la voluntad y decisión del patrón para que se produzca tal rescisión, por lo que dicha disposición es violatoria a los derechos contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Por tal motivo sugerimos una modificación al artículo en cuestión para que se deje, así mismo, de malas interpretaciones que se traducen en despidos injustificados, siendo necesario un fundamento que contenga una mayor claridad y precisión, en tal virtud proponemos la siguiente reforma a la ley Federal de Trabajo.

Texto Actual

Artículo 185.- "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley”

Texto Propuesto:

Artículo 185.- “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, por pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo susceptible a la existencia y prueba de este mismo. No obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley”.

La transcripción del artículo propuesto trae consigo una redacción con mayor claridad, en donde se observa que la pérdida de la confianza como elemento principal debe de cumplir ciertas características que permiten entender que no es la simple voluntad del patrón para rescindir dicha relación, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, es decir, para que se produzca la rescisión el patrón deberá tener una causa que le permita perderle la “confianza” al trabajador, pero no es suficiente esto, ya que dicho motivo estará sujeto a comprobación y arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que tal disposición nos resulta más congruente.

Por lo que el artículo modificado debe de ser tomado en cuenta ya que en el se encuentra consignados características más equitativas que

permitan a los trabajadores de confianza tener una mayor protección ante los patronos, dificultándoles la rescisión de las relaciones contractuales. Además consideramos que el fundamento de los artículos propuestos (Art. 9 y 185) traen implícitos una mejor redacción que permite una mayor comprensión, ya que mientras en una están contempladas las funciones más específicas, en el otro tales funciones son de verdadero apoyo pues en ellas se tendrá que basar la pérdida de la confianza.

Y para finalizar podemos concluir de la siguiente manera, toda propuesta basada en una debida argumentación es un aspecto a tomar en cuenta, ya que si asumiéramos el papel de legisladores y reformadores las bases que justifica dichos trabajos son justificables. Por lo que nos atrevemos a decir que nuestra propuesta es tan realizable porque existen causas que justifican dichos argumentos.

CONCLUSIONES

1.- En relación al concepto, de trabajador de confianza a lo largo de sus etapas históricas como precepto surge una serie de interpretaciones que han sido erróneas, confusas y oscuras, por lo que la ley tuvo que amoldarse a su tiempo. (Aún en la Ley Federal del Trabajo de 1970) considerando además que el precepto sigue siendo erróneo y pensamos que es importante con relación al artículo, el cual menciona los casos en que un trabajador se le considera como de confianza, sin dar una definición apropiada de éstos, por esta razón el precepto debe de ser reformado, de tal manera que se introduzca una definición más acertada y completa sobre los mencionados trabajadores, para que así dejen de existir errores de interpretación que tanto daño han causado a éstos. Además encontramos de manera expresa situaciones imprecisas en que el trabajador de confianza se ubica, por lo que es injusto y por tanto, contrario al principio fundamental del artículo 123 Constitucional, por lo que proponemos que los artículos de la ley actual (9,11,49 Fracción III, 182, al 186) que contemplan las garantías y derechos de estos sujetos, sean sometidos a un estudio para tratar de ajustarlos a los preceptos establecidos en dicho artículo Constitucional.

2.- La actividad que realiza todo trabajador de confianza será determinada de acuerdo al puesto y función desempeñada en cualquier trabajo o empresa, esto como resultado de sus actitudes, capacidad, conocimiento y responsabilidad del mismo, lo cual le dará el cargo de administración, inspección, vigilancia fiscalización.

3 - El trabajador de confianza está ante la presencia de una verdadera relación de trabajo individual o colectiva, y en ningún caso se puede hablar de otra figura, como lo podría ser el mandato, por que aun cuando sustituye al patrón al representarlo no es un sustituto en sentido estricto ya que hasta el nivel más bajo, vemos que la autoridad que ejerce se deriva de los patronos o dueños de la empresa negocio. Y diremos que no obstante la forma o procedimiento por medio del cual un trabajador de confianza llegue a ocupar el puesto que realiza, siempre en donde exista un trabajo que desempeñar. Ahí habrá entre el que presta el servicio y el que lo recibe una relación laboral y por consecuencia el conjunto de derechos y deberes inherente al mismo.

4.- La terminación y la rescisión contractual del trabajador de confianza son figuras diferentes, ya que cada una contiene diversas características que permite hacer dicha diferencia, encontrándose en los imperativos y fracciones de la misma ley. Y nos atrevemos a decir que la rescisión del contrato es la ruptura o terminación anticipada del mismo, a instancia de una de las partes y aun cuando sea invocada la justificación de esa ruptura, la cual queda sujeta a la resolución jurisdiccional del conflicto en caso de que impugne. Mientras que en terminación implica la disolución del contrato por acuerdo de las partes o por las causas previstas por la ley, como ocurre en los casos del contrato para obra o tiempo determinado, o también por las circunstancias que se imponen en las partes. De lo anterior se demuestra que las dos terminaciones de la relación laboral son aplicables al

trabajador de confianza y que cada una se determina de acuerdo a las necesidades invocadas

5.- Las funciones establecidas en el concepto de trabajador de confianza, deben de tener un carácter general y de realización continua y no en una forma concreta, y de manera eventual o accidental. Por lo que es conveniente, que a los trabajadores con el calificativo de "confianza" se les regule con mayor amplitud, pues independientemente a quien le preste sus servicios son "trabajadores" y como tal deben de recibir todos los derechos que la ley les otorga, además para que esta ley se aplique indistintamente es recomendable que desaparezcan estas categorías, ya que como hemos manifestado anteriormente, es necesario a éste artículo una modificación de tal manera que se introduzca una definición clara sobre los mencionados empleados, así como a sus funciones para que dejen de existir errores de interpretación que tanto daño han causado a estos.

6.- El trabajador de confianza y el representante del patrón son dos figuras muy distintas, ya que cada una contiene su valor específico, pero en materia laboral guardan un estrecho vínculo que los ligan pero que a la vez los hace ser diferentes, esto es, mientras el representante nace de una relación civil, del contrato de mandato, entre el representante y el representado; los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración los cuales tienen una relación laboral con el patrón y una relación civil por la representación nacida por mandato de ley. Por tal motivo, bastara comparar que es director, administrador, gerente o

que ejerce funciones de dirección para poder representar al patrón. Y con respecto al trabajador de confianza, esta categoría o función se otorga de acuerdo a la actividad a la cual es encomendada, es decir es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador de confianza, siendo muy distintos dichos conceptos por las características enunciadas.

7.- La pérdida de la confianza como elemento subjetivo es una disposición arbitraria de la ley, ya que no debe de existir una causal adicional a las establecidas en el artículo 47 de la ley en vigor ya que se le coartan derechos en relación a su contrato de trabajo individual o colectivo, no existiendo la equidad que establecen los preceptos laborales, toda vez, que los derechos y obligaciones contraídos en materia de trabajo, de ninguna manera pueden quedar al arbitrio de una sola de las partes, o sea el patrón, por que ello sería contrario a los principios generales del derecho del trabajo, ni mucho menos en apreciaciones de carácter subjetivas en los que se pretende definir a la confianza al ser objeto fundamental del derecho laboral.

8.- La pérdida de la confianza como elemento objetivo es una disposición favorable, en donde la ley delega responsabilidad tanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales que imputen equidad entre las partes, así como, al trabajador siempre y cuando exista ese motivo justificado. Disposición que resulta limitada toda vez de que en el artículo 185 de la ley no menciona cuales son esos motivos justificados ni mucho menos, si esas causas pueden ser probadas por lo que resulta anticonstitucional dicho precepto ya que en el no se encuentran las

aseveraciones mencionadas violándose el imperativo de ser oído y vencido en juicio. Por tal motivo, es necesario la modificación propuesta en el presente trabajo

9.- A los trabajadores de confianza se les lesiona 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. Además es necesario reformar 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 patrones, para separarlos de su empleo.

10.- Los trabajadores de confianza reglamentados en la Ley Federal del Trabajo, caen en una inconstitucionalidad al reglamentarlo 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 y lesionando sus derechos al privárseles de una estabilidad en el empleo, aún y cuando se mantengan las condiciones que dieron origen al contrato del trabajo y cumplan las obligaciones respectivas contraídas, por lo que se puede afirmar que se encuentran supeditados a una decisión de carácter unilateral sin que puedan oponerse a ello. Por último es importante que se reforme la ley, para establecer mecanismos que permitan a un trabajador de confianza, lograr una estabilidad en el empleo, evitando así, el

abuso por parte de los patrones para separarlos injustificadamente de sus trabajos.

11 - Los imperativos de la reinstalación y estabilidad son principios e instituciones que nacieron en beneficio de la clase trabajadora y nunca en perjuicio de ellas, por lo que nos resulta incongruentes que dichas instituciones se viole la causa primordial o el fin principal para lo cual fueron creadas, con causas de rescisión adicional que permitan a una sola de las partes (patrones) obtener un beneficio. Por lo que consideramos que debe de existir una reforma a los imperativos de los trabajadores de confianza con la finalidad de protegerlos de igual manera que a los trabajadores en general.

12 - Al hablar de la Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional que permite solucionar los conflictos laborales entre los factores de la producción (trabajo y capital), son en cierta forma intermediarios que pretenden conciliar a las partes. Pero al referimos a los trabajadores de confianza, los limita o los deja al margen de sus derechos, otorgando mayores ventajas al patrón para que pueda demostrar la pérdida de la confianza. Por lo que resulta violatorio de los derechos de igualdad para todos los trabajadores, así como del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo por lo que diremos que es necesario que se hable más de una protección hacia los trabajadores de confianza, pues la que existe es muy limitante y en ocasiones oscura.

13.- Para finalizar podemos concluir de la siguiente manera, toda propuesta basada en una debida argumentación es un aspecto a tomar en

cuenta por lo que el artículo 185 al tener una modificación en el se encuentran consignados características más equitativas que permiten a los trabajadores en mención tener una mayor protección ante los patrones dificultándoles la rescisión de las relaciones contractuales. Por tal motivo, consideramos que los artículos propuestos (Art. 9 y 185) traen implícitos una mejor redacción que permite una mayor comprensión, ya que mientras en una están contempladas las funciones más específicas en el otro tales funciones son de verdadero apoyo pues en ellas se tendrá que basar la pérdida de la confianza. Por consiguiente el texto propuesto sería:

“Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe motivo razonable de pérdida de la confianza; por pérdida de la confianza de entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo susceptible a la existencia y prueba de este mismo. No obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta ley.”

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Alvarez, José Manuel "Derecho Obrero" Editorial Porrúa, S.A.; Tercera Edición, México 1970.
- 2.- Barajas Montes de Oca, Santiago. "Derecho del Trabajo", U.N.A.M. 1991, Instituto de Investigación Jurídicas
- 3.- Bermúdez Cisneros, Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo" Editorial Cárdenas, Primera Edición, Durango, Durango, México 1978
- 4.- Briseño Ruiz, Alberto "Derecho Industrial del Trabajo" Editorial Hula, México 1985.
- 5.- Caballenas, Guillermo "Tratado de Derecho Laboral", Tomo II Contrato de Trabajo, Ediciones Gráfico, Impreso Buenos Aires, 1975.
- 6.- Canton Moller, Miguel. "Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana" Editorial Cárdenas, México D.F., 1979.
- 7.- Castorena, Jesús J. "Manual de Derecho Obrero" (Derecho Sustantivo), Editorial Tipográfica Offset "Ale", México 1984.
- 8.- Castorena, Jesús J. "Tratado de Derecho Obrero" Primera Edición, Editorial Jaris, México 1970
- 9.- Cavazos Flores, Baltazar "Los Trabajadores de Confianza", Editorial Jus, S.A., México 1979

- 10.- Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho del Trabajo", Segunda edición, Editorial Porrúa S.A., México 1985.
- 11 - Dávalos Morales, José "Derecho del Trabajo" Tomo I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1992.
- 12 - Dávalos Morales, José "Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- 13.- De Buen Lozano, Nestor "Derecho del Trabajo", Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977.
- 14 - De la Cueva, Mario. "El Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. Octava Edición, México 1979.
- 15 - De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1993.
- 16 - Durand et Rovolt "Precis de Legislation Industrielle", París France 1972.
- 17 - Gómez Pineda, Everardo. "Temario de Derecho Procesal de Trabajo" Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1985.
- 18 - Guerrero, Fuquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México 1971
- 19 - Kaye J. Dromsio. "Los Riegos de Trabajo, Aspecto Teórico-Prácticos" Editorial Trillas, Segunda Edición, México 1985
- 20.- Morales Italo, Hugo. "La Estabilidad en el Empleo" Editorial Trillas, México 1987

- 21 - Muñoz Ramón, Roberto "Derecho del Trabajo" Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1983.
- 22 - Pérez Botija, Eugenio "Curso del Derecho del Trabajo", Editorial Madrid, España 1957
- 23 - Pérez Paton, Roberto "El Derecho Latinoamericano del Trabajo", "Derecho Boliviano del Trabajo", Ediciones Bolivianas, La Paz Bolivia 1973
- 24 - Sánchez Alvarado, Alfredo "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., México 1972
- 25 - Trueba Urbina, Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., México 1970.

LEGISLACION

- 1- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", por Borrel Navarro, Miguel, Editorial Sista, S.A., México 1994
- 2- "Constitucion Politica de los Estados Unidos Mexicanos", Editorial Porrúa, S.A., México 1992
- 3- "Ley Federal del Trabajo", Comentarios y Jurisprudencia por Clement Beltrán, Juan B., Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1993
- 4- "Ley Federal del Trabajo" Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Urbina, Jorge., 72ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1993.
- 5- "Ley Federal del Trabajo" por Trueba Urbina, Alberto, México 1931

6.- "Nueva Ley Federal del Trabajo", Comentada, Tematizada y Sistematizada por Cavazos Flores, Baltazar, Séptima Edición, Editorial Trillas, S.A., México 1986

OTRAS FUENTES

1.- Enciclopedia Danae, Editorial Danae, S.A., Barcelona España, 1976, Volumen I.

2.- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, Editores Libreros, Ancalo, S.A., Buenos Aires. 1969

3 - Jurisprudencia del Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, con residencia en Monterrey, N.L., Toca 21/360.

4 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social "Orígenes y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo Publicación Conmemorativa del 50 de la primera ley" México 1931-1981.