



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

376
21

"CAMPUS ARAGON"

**"LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO
CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN
DE TRABAJO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ELIO MANUEL PIMENTEL ROSALES

ASESOR:

LIC. JUAN JESÚS JUÁREZ ROJAS

MÉXICO

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

*El éxito comienza con la
voluntad del hombre.*

*Piensa en grande
y tus hechos crecerán.*

*Piensa en pequeño y
quedarás atrás.*

Piensa que puedes y podrás.

Todo esta en el estado mental.

*La batalla de la vida
no siempre la gana
el hombre mas fuerte,
o el más ligero,
porque tarde o temprano,
el hombre que gana,
es aquel que cree
poder hacerlo.*

R. Kipling

*Con gran cariño
y con gran admiración,
a la mujer que durante
todo este tiempo
a estado conmigo.*

*A una grande mujer,
mi madre.*

*A ti,
que aún con todos mis tropiezos
siempre has creído en mí.*

*A ti,
que aún no compartiendo mis ideas
poco a poco has permitido que sea yo.*

*A ti,
que aún a pesar de nuestras diferencias
sigues ofreciéndome tu mano.*

*A ti,
que aún con esas dudas
confías en mí,*

*Por todo ello,
solo te puedo decir
gracias papá lo hemos logrado.*

Manuel Pimentel.

A la Lic. Martha Ortiz Rodríguez.

*Al Lic. Juan Jesús Juárez R.
quien incondicionalmente me brindó
todo su apoyo y asesoría.*

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Colonial	2
2. Independiente	4
3. Revolucionario	12
4. Contemporáneo	15

CAPÍTULO SEGUNDO. LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. Ideas generales	20
2. Elementos esenciales	26
2.1. Subordinación	26
2.2. Estabilidad	30
3. Sujetos del Derecho del Trabajo	33
3.1. Individuales	34
3.1.1. Trabajador	34
3.1.2. Trabajador de confianza	36
3.1.3. Patrón	38
3.1.4. Representante del patrón	40
3.1.5. Intermediario	41
3.1.6. Empresa	42
3.2. Colectivos	43
3.2.1. Sindicato	44

3.2.2. Federación	46
-------------------------	----

CAPÍTULO TERCERO. FORMAS DE CONCLUIR LA RELACIÓN DE TRABAJO.

1. Suspensión	48
1.1. Individual	51
1.2. Colectiva	52
2. Rescisión	54
2.1. Despido	56
2.2. Retiro	62
3. Terminación	67
3.1. Individual	68
3.2. Colectiva	69

CAPÍTULO CUARTO. LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA ESPECIAL DE LA RESCISIÓN DE TRABAJO.

1. Ideas generales	71
2. Análisis de la reglamentación especial de los trabajadores de confianza	74
3. La pérdida de la confianza	84
CONCLUSIONES	94
BIBLIOGRAFÍA	99

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que mas han llamado mi atención de la Ley Federal del Trabajo, es sin duda, el relativo a los trabajadores de confianza, que en la Ley de 1931 se les conoció como empleados de confianza.

El ordenamiento en cita, contempla en el Título Sexto, Trabajos Especiales, un capitulo referente a estos trabajadores, que a raíz de las funciones que desempeñan se les ha llamado de confianza; esta reglamentación alude principalmente a tres aspectos: funciones que prestan, derecho de asociación y pérdida de la confianza.

Sin embargo, uno de los aspectos que bien podemos afirmar caracterizan a los de confianza, es la pérdida de élla, como causa justificada que permite la rescisión de las relaciones de trabajo; disposición que nos parece injusta, en primer término, porque la pérdida de la confianza sólo opera por obvias razones, para aquellos trabajadores que tienen esa categoría y en segundo lugar, porque atenta contra uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, la estabilidad en el amplio principio sin el cual, no tiene sustento los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un deber y un derecho social.

Ahora bien, si la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y de él se desprende que sólo hay una clase de trabajadores, a los que sin distinción de los servicios que prestan o de la denominación que se les dé, se les aplica íntegramente los estatutos imperativos del Derecho del Trabajo, resulta que la reglamentación especial de los trabajadores de confianza es inconstitucional.

Estas son entre otras las razones por las que decidimos abordar el tema, esperando que a través de la presente investigación podamos dilucidar: ¿Cuánto

beneficia la reglamentación especial a los trabajadores de confianza?, ¿Debe de seguir vigente la pérdida de la confianza como causa rescisoria de la relación laboral? y, ¿La reglamentación especial de los trabajadores de confianza es constitucional?.

Para tal efecto, la investigación la dividiré en cuatro capítulos: En el primero, denominado Evolución Histórica del Derecho del Trabajo, trataré los antecedentes en México; en el segundo, estudiaré la relación de trabajo, tema que comprende una idea general de ésta, para continuar con los elementos esenciales y los sujetos del Derecho del Trabajo; en el tercero, aludiré a las formas de concluir las relaciones de trabajo como son: la suspensión, rescisión y terminación; en el último me referiré a la pérdida de la confianza como causa especial de la rescisión de las relaciones de trabajo, para ésto, analizaremos la reglamentación especial de los trabajadores de confianza.

El método de estudio a utilizar en lo que se refiere a la elaboración de los temas materia de esta investigación, es la deducción y el análisis, por cuanto hace la elaboración de conclusiones la síntesis. La técnica es el trabajo de investigación documental.

CAPÍTULO PRIMERO

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

"Sería altamente interesante una exposición que arrancando de la Colonia llegara a la revolución de 1917; podrían aclararse muchas dudas y se pondría de manifiesto el esfuerzo de los virreyes y del Constituyente de 1917 en pro de las clases laborantes. Pero sería necesario alargar demasiado este capítulo y el interés que nos guía es exponer el derecho contemporáneo del trabajo."¹

El Derecho del Trabajo y el de la seguridad social tienen como finalidad la justicia social, cuya esencia consiste en la garantía de la salud, la vida, la libertad y la dignidad del hombre. Esto quiere decir que el Derecho del Trabajo y el Derecho Social confirman los nuevos derechos del hombre, paralelos a los proclamados en las declaraciones de los derechos individuales.

En ese orden de ideas, y sabiendo que México es abundante en conocimientos y hechos históricos, en el presente, nos evocaremos a mencionar los más importantes antecedentes, para ello, hemos dividido la historia en cuatro etapas.

¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; Décima primera edición T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1969, pág. 92.

1 COLONIAL.

En la época de la Colonia tendremos que hablar de una profunda injusticia hacia los indígenas y una explotación casi absoluta por parte de los conquistadores de la Nueva España, que culminó con el sometimiento y esclavitud de los indios.

Así tenemos, que los orígenes más remotos del Derecho del Trabajo comienzan a surgir durante la Colonia, en la cual se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias.

Las Leyes de Indias surgieron como una necesidad de tutelar a los aborígenes de la brutalidad y avaricia de los españoles, que disponían de éstos cómo cosas susceptibles de posesión y dominio. "Todavía más, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones."²

En este documento encontramos disposiciones muy interesantes, que, según la época, era un gran avance para los trabajadores, pues aludía a una reglamentación jurídica del trabajo, contemplando provisiones que limitaban la jornada, el salario y el desempeño de mujeres y niños; entre las principales disposiciones sobre el particular y sólo como dato citare las siguientes:

² Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo; Sexta edición; México: (s.e.), 1994, pág. 41.

"Es nuestra voluntad y mandamos que ningún adelantado, gobernador, capitán, alcalde, ni otra persona, de cualquier estado, dignidad, oficio o calidad que sea en tiempo, y ocasión de paz, o guerra, aunque justa, y mandada hacer por nos, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales...

...Sobre que por muchas cédulas, cartas y provisiones dadas por los señores Reyes, nuestros progenitores, está ordenado y mandado todo lo conveniente a su buen tratamiento y conservación y que no haya servicios personales, pues éstos los consumen y acaban...

Ordenamos que las mujeres e hijos de indios de estancias que no llegan a edad de tributar, no sean obligados a ningún trabajo...

...Encargamos y mandamos a los Virreyes y Presidentes, gobernadores... que por sus personas y las de todos los demás ministros y justicias averigüen y castiguen los excesos y agravios que los indios padecieren con tal moderación y prudencia que no dejen de servir y ocuparse en todo lo necesario, y que tanto conviene a ellos mismos y a su propia conservación, ajustando en el modo de su servicio y trabajo, que no haya exceso ni violencia, ni dejen de ser pagados guardando las leyes que sobre esto disponen, de que tengan particular cuidado, que después del espiritual, sea esto lo que primero y principalmente procuren: y si les pareciere que es necesario nuevo y mayor remedio, lo contraten con sus audiencias y otras personas celosas del servicio de Dios nuestro señor y ministros; y con su parecer y el de las audiencias, nos avisen para que proveamos lo que más convenga.

...Den las órdenes más convenientes, para que los indios sean pagados, y no les falte cosa alguna del precio de sus jomales, y no intervenga engaño o fraude...

...Huelguen u descansen el domingo... que los jornaleros oigan misa y no trabajen los días de fiesta en beneficio de los españoles, aunque tengan bulas apostólicas y privilegios de su Santidad...

Encargamos a todas nuestras justicias la buena y cuidadosa cura de los indios enfermos que adolecieren en ocupación de las labores y trabajo, ora sean de mita, o de repartimiento, en forma que tengan el socorro de medicinas y regalo necesario, sobre que atenderán con mucha vigilancia..."³

De las disposiciones transcritas podemos observar que las Leyes de Indias fue un noble intento de protección humana de los Reyes Católicos, que no llegó a la vida del hombre de América y que se conservo virgen en viejos escritos dada su ineficacia práctica.

2. INDEPENDIENTE.

Diversas son las causas que convergen hacia la guerra de Independencia de México. Sin embargo, la más importante la encontramos en la profunda inconformidad del pueblo frente la injusticia social de los españoles, que ante la ineficacia de las Leyes de Indias, predominó en la Colonia.

³Trueba Urbina, Alberto. Artículo 123; México: (s.e.), 1943, págs. 35-40.

En el período de la Independencia encontramos leyes y decretos, que aún no conteniendo en el estricto sentido disposición alguna relativa a un verdadero Derecho del Trabajo o a las condiciones sobre las cuales se debía prestar un servicio, sí comprendían el espíritu de liberación e igualdad social, por el que los autores de la Independencia se levantarían en armas.

La concepción de los problemas de la Independencia del pueblo mexicano, se trasluce en el Bando de Hidalgo dado en la Ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1812, en el cual su artículo 1º abolía la esclavitud, los tributos y las exacciones que reprimían a los indios, asimismo, Morelos en los Sentimientos de la Nación, leídos el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, en el punto 12 mencionaba "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."⁴

La asignación protección de los derechos de los mexicanos, del ciudadano y del jornalero, se encuentra en la proclama libertaria de Hidalgo y Morelos, en la que reclamaron aumento de jornal y vida humana para los jornaleros, principio contenido en la Constitución de Apatzingan de 1814, estatuto social que no tuvo efectos prácticos.

⁴De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo; Octava edición; T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1991, pág. 288.

Así, a la consumación de nuestra independencia el insurgente Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala dado el 24 de febrero de 1821, contemplaba en el artículo 12 la libertad del trabajo. Al mismo tiempo surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico, y no es sino hasta el año de 1824 que se promulga la primera Constitución de corte federalista, adoptando México el régimen de república representativa, que sin embargo no aludía a disposición alguna referente a los derechos laborales.

Durante los siguientes años notamos una gran inestabilidad política, que aunado al nacimiento de la Nación, no permitió que contáramos con una estabilidad legislativa, al respecto Néstor de Buen comenta: "No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la independencia. Demasiado ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales."³

En esta situación la Iglesia juega un papel protagónico y divide a México en dos grandes grupos políticos: los conservadores, constituido por las clases de mayores recursos y prebendas apoyados por el Clero y, los liberales, un grupo de intelectuales, anticlericales y ciertos miembros de clase media insertados en la política.

Con las anteriores condiciones sociales el 23 de mayo de 1856, Ignacio Comonfort promulga el Estatuto Orgánico Provisional, que en la sección quinta, bajo el título de Garantías Individuales, disponía en sus

³ Ibidem., pág. 290.

artículos 32 y 33 que nadie esta obligado a prestar sus servicios personales por tiempo indefinido y la necesidad del consentimiento de padres, tutores o autoridad política para los menores de 14 años que desempeñaran un trabajo.

El Congreso Constituyente de 1856 dio como resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este congreso es de sentido individualista-liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo: sus artículos 4º y 5º consignaron la libertad de profesión, industria, trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

En el Constituyente de 1857, dice De la Cueva, "estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo, suscitó Vallarta el debate; en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacia pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo."⁶

Tiempo después, los traidores conservadores, antes de perder privilegios y canonjías, prefirieron ofrecer la Nación a Maximiliano de Habsburgo y con ello nuevamente provocar un conflicto político del que a

⁶ Ob. cit., pág. 93.

la postre saldría victorioso Juárez y significaría la muerte de Maximiliano y el fin de éstos y su ideología en México.

Durante el Imperio Mexicano, el Estatuto Provisional expedido por Maximiliano el 10 de abril de 1865, nos muestran de forma clara el pobre porvenir de las clases sociales bajas, que al lado de los conservadores seguían siendo motivo de injusticias y explotación. Alberto Trueba Urbina se refiere al respecto: "El pomposo Imperio de Maximiliano y Carlota, cuyo recuerdo aun encandila los ojos de algunos reaccionarios mexicanos, era una triste reproducción del que en Europa terminó en una derrota vergonzosa, y, en cuanto a contenido social, estaban a idéntico nivel, tan bajo en ambos casos como pudiera esperarse de la ideología política de uno y otro."⁷

Al triunfo de los liberales sobre los conservadores, podemos afirmar que se inicia la etapa de consolidación jurídica, que aunado a la paz social recién establecida, viene a darle estabilidad política a la Nación. Etapa en que asume la presidencia de la República Benito Juárez, que desde Veracruz dicto leyes que reformaron principalmente al clero.

Para nosotros es importante Benito Juárez, que al final de su vida expidió para México leyes de suma importancia: el 13 de diciembre de 1870 promulga el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales; y el 1° de abril de 1872, entra en vigor el Código Penal, poco más de tres meses antes de su muerte, el 18 de julio del mismo año.

⁷ Ob. cit., pág. 52.

El Código Civil superó en su época al francés, al diferenciar acertadamente al trabajo de un alquiler de obra, al respecto en la Exposición de Motivos cuando se refiere al servicio doméstico, señala: "Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el código francés, se llama comunmente alquiler o locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halla colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, le colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con el tiene."²

Con el título de contrato de obra reglamentó los contratos de servicio doméstico, servicio por jornal, de obras a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje. También se refirió al salario, que ante la falta de una reglamentación

² Ibidem., págs. 53 y 54.

especifica estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

Años más adelante, los trabajadores comienzan a reunirse formando agrupaciones obreras que lograron alcanzar gran fuerza, prueba de ello, la tenemos en el año de 1875, en el cual surge el primer organismo obrero de importancia denominado El Gran Circulo de Obreros, que llegó a tener veintiocho sucursales en el país, contando con el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces.

"Para principios de este siglo, el fenómeno de crecimiento industrial y los problemas de los riesgos de trabajo en lo que se refiere a sus aspectos médicos, sociales y económicos, aumentaron en gran proporción por lo que en esta época la protección de estos siniestros, se inició en forma un tanto elemental con el Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano."²

Paralelamente empiezan a difundir sus ideas socialistas los hermanos Flores Magón e incitan a los primeros sindicatos de resistencia, contra los actos de explotación y menoscabo excesivo de los patronos hacia los trabajadores, tanto en el campo, como en las factorías de aquella época. Debemos recordar que dentro del régimen del Presidente Porfirio Díaz, se estableció un régimen protector de las clases pudientes, que sin embargo dio a México una estabilidad social y política importante.

² Kaye J., Dionisio. Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal; Segunda edición; México; Ed. IKE, S.A., 1978, pág. 35.

Son las ideas de los Magón, las que llevan a la formación de El Círculo de Obreros Libres en junio de 1906, y para el mes de enero de 1907, núcleos obreros de resistencia se lanzan a la huelga en Cananea y Río Blanco en busca de mejores condiciones de trabajo.

Con el anterior marco jurídico y social, a unos años antes de que se inicie la Revolución Mexicana, surge en el país dos leyes que se referían a los riesgos profesionales e indemnizaciones con motivo de los accidentes de trabajo.

La Ley de Villada se expidió el 30 de abril de 1904 en el Estado de México, a iniciativa del gobernador José Vicente Villada, estableciendo en el artículo 3º: "Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los artículos anteriores y en el 1787 del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les causa la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo:... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario".¹⁰

La Ley de Reyes, expedida el 9 de noviembre de 1906, por el gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, establecía en el artículo 1º: "El propietario de alguna empresa de las que se enumeran en esta ley, será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus

¹⁰ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit., pág. 55

empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o con ocasión de éste.

No dan origen a responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas:

- I.- Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate.**
- II.- Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima, y**
- III.- Intención del empleado u operario de causarse el daño."¹¹**

La primera de las leyes mencionadas define al accidente de trabajo además de aludir a la enfermedad profesional; entre tanto, la segunda contempla un sistema de indemnizaciones más favorable para el obrero. Pero lo más destacado de ambas fue el intento de sustituir la injusta teoría de la culpa con la del riesgo profesional, obligando al patrón al pago de la indemnización en los supuestos de accidente y enfermedad profesional, considerando todo accidente como riesgo profesional, salvo prueba en contrario, a efecto la carga de la prueba le corresponde al patrón.

3. REVOLUCIONARIO.

"La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero. El campesino sí fue

¹¹ *Ibidem.*, págs. 57 y 58.

objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el Sur, al grito de Tierra y Libertad.”¹²

Fue al triunfo de la Revolución, en el período preconstitucional, cuando se inicia el auge legislativo en materia de trabajo, expidiéndose diversas leyes, de las que sólo mencionaremos las más importantes, destacando en forma general lo más relevante de cada una de ellas.

Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco.

La Ley de Manuel M. Diéguez expedida el 2 de septiembre de 1914, consignaba el descanso obligatorio del domingo y días festivos que la misma señalaba, período vacacional de ocho días anuales y establecía la jornada de trabajo entre las ocho y diecinueve horas.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de fecha 7 de octubre de 1914, "reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje".¹³ Se refirió al trabajador como el obrero cuya labor no tenga fines administrativos.

Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz.

La Ley de Cándido Aguilar promulgada el 19 de octubre de 1914, estableció el salario mínimo, la jornada de trabajo máxima de nueve horas, el descanso obligatorio dominical y de los días de fiesta nacional,

¹² Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo; Décima edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1979, págs. 22 y 23

¹³ De la Cueva, Mario. Ob. cit., pág. 99.

además de imponer la obligación al patrón de proporcionar asistencia médica, medicinas y salario a los trabajadores que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, exentando los casos en que los accidentes fueran resultado de la conducta viciosa del obrero. Crea los Tribunales de Trabajo denominados Juntas de Administración Civil y un sistema para sancionar a los patrones que infringieran sus normas.

De acuerdo con el criterio De la Cueva, dicha Ley sirvió para preparar la redacción de la Ley Federal del Trabajo.

Agustín Millán expide el 6 de octubre de 1915 la primera ley que reglamentó las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos, a las que concedía personalidad jurídica, limitando el derecho de adquirir inmuebles a los necesarios para sus fines sociales.

Proyecto de Ley del Licenciado Rafael Zubarán Capmany.

La Secretaría de Gobernación a través del Departamento de Trabajo elaboró el proyecto de ley sobre el Contrato de Trabajo, que se conoce con el de Ley Zubarán, que perseguía lograr una relación más equitativa entre el patrono y el trabajador. Además fija la jornada máxima de ocho horas, siendo ésta para los menores de 16 años de seis horas; ordena la creación de un organismo federal encargado de fijar el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.

El 14 de mayo de 1915 se promulga la Legislación del General Alvarado, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, cuyo propósito era equilibrar las relaciones obrero-patronales. Se reglamentó la huelga como medio de defensa de la clase trabajadora, sólo en casos extremos, además de definir al patrón como la persona que utilizará el trabajo humano.

A la anterior Legislación le siguió la Ley del Trabajo expedida el 11 de diciembre del mismo año, también del General Alvarado, en un intento de detener el menoscabo social y la explotación de la clase trabajadora; así como lograr la transformación del régimen económico, a esta ley se le conoce como Las Cinco Hermanas.

De las anteriores legislaciones surge la base social que motivó al Constituyente de Querétaro a incorporar en la Constitución de 1917, un capítulo especial de garantías sociales con la finalidad de otorgar derechos a la clase trabajadora, al mismo tiempo, que reglamentará las relaciones de trabajo.

4. CONTEMPORÁNEO.

En la época contemporánea nace el Derecho del Trabajo a causa de los siguientes factores:

"1. La profunda división que entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos esencialmente en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por el otro,

quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XVIII y XIX)

II. Las ideas de nuevas corrientes del pensamiento que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida.¹⁴

Bajo ese contexto, el 5 de febrero de 1917 se promulga en nuestro país la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en el artículo 123 bajo el título Del trabajo y la previsión social, el Estado reconoce el Derecho Social como garantías sociales para los trabajadores, aunado al capítulo de las garantías individuales y al de la organización de los poderes públicos.

El artículo 123 constitucional surge de acaloradas polémicas entre los constituyentes de Querétaro, que agrupados en conservadores y renovadores, al discutir el artículo 5º constitucional, los primeros votaron porque en este precepto se incluyeran las bases reguladoras de trabajo, oponiéndose por supuesto lo renovadores, que pugnarón por consignar en un capítulo especial y diferente al de las garantías individuales, las sociales, que tutelarán los derechos de los trabajadores así como la reglamentación del trabajo.

"Ningún precepto de la Constitución ha sido más discutido que el artículo 123. Y lo seguirá siendo, porque se trata de un ordenamiento en constante efervescencia, como que la declaración de principios que contiene obedece a la vigencia perpetua de las necesidades de la clase

¹⁴ Davalos, José. Derecho del Trabajo I; Sexta edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1996, pág. 8.

laborante. En este orden de ideas, podemos decir que el Constituyente no sospechó su alcance en la práctica, pero sí tuvo conciencia clara de lo que se proponía: la consagración en el Código supremo de disposiciones tutelares de la clase trabajadora."¹⁵

Una vez que la Constitución entro en vigor, y con la facultad que otorgaba el texto primitivo del artículo 123 al Congreso de la Unión y Legislaturas de los Estados de expedir leyes sobre el trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada región, se promulgaron diversas leyes locales, que resultaron ambiguas o contradictorias, que lejos de crear uniformidad en la materia provocaron conflictos estatales, en perjuicio de las clases trabajadoras y de los mismos capitalistas.

Ante tal situación, siendo Presidente de la República Emilio Portes Gil, el 6 de septiembre de 1929 se reformaron los artículos 73, fracción X y el párrafo introductorio del 123 constitucional, facultando únicamente al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo. Paralelamente, aún sin apoyo constitucional se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dada la imposibilidad de las autoridades locales de establecer su jurisdicción para resolver los conflictos relacionados a la industria textil, minera y ferrocarrilera.

Jurídicamente la idea del legislador constituyente fue clara y con un amplio sentido de protección para la clase obrera, sin embargo faltaba la implementación de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, y para ese efecto era imprescindible la creación de ésta.

¹⁵ Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit., pág. 393.

El proyecto Portes Gil, nos comenta De la Cueva, es el antecedente directo de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, este proyecto denominado Código Federal del Trabajo, presentado en el Congreso Federal en el mes de julio de 1929, fue sumamente discutido y criticado por las agrupaciones obreras que lograron que fuera rechazado, argumentando las deficiencias en materia sindical y de huelga.

Pasaron dos años para que surgiera un segundo proyecto, el de la Secretaría de Industria, que a diferencia de su antecesor se le denominó ley; el proyecto fue elaborado con la intervención del jurista Eduardo Suárez, que con una gran perspectiva convocó a una convención obrero-patronal, con el propósito de que con la intervención de los dos sectores de la producción se reformara el proyecto Portes Gil. Una vez aprobado por el entonces Presidente Ortiz Rubio y por el Congreso, la ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931.

En los años posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, el Derecho Mexicano del Trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez, lo que origina que ésta, así como el artículo 123 constitucional sufrieran diversas reformas, que considero prolijo e innecesario hacer referencia a ellas; lo anterior si vemos que el tema que nos ocupa en esta investigación lo desarrollaremos analizando la actual ley, y ésta es materia de los siguientes capítulos. Sin embargo si señalaré que la Ley de 1931, como hemos mencionado, sufrió diferentes reformas y adiciones hasta llegar a la actual, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 y entro en vigor el 1° de mayo de 1970, comprendiendo todas aquellas reformas y adiciones.

Por último, el 4 de enero de 1980, se reforma el capítulo catorce relativo al Derecho Procesal del Trabajo, que es una renovación de los procesos jurisdiccionales.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA RELACIÓN DE TRABAJO

1. IDEAS GENERALES.

Es precisamente partida de nuestra investigación, el punto que ahora iniciamos, no porque comencemos un nuevo capítulo, sino porque en él, estableceremos lo que es la relación de trabajo, tema del que por fuerza se desprende la figura jurídica que en la presente investigación nos ocupa; pero antes de referimos a ella, es conveniente plantear lo que entendemos por trabajo.

Si nos ponemos a pensar cuál fue el origen del trabajo, con facilidad llegaremos a la conclusión de que surge con la aparición del hombre en la tierra, pues la misma naturaleza humana lo llevan a realizar una serie de actividades encaminadas a lograr su sobrevivencia.

Ahora bien, entrando en el terreno etimológico los autores han dividido sus opiniones de donde proviene el término trabajo, algunos de ellos aseguran que su origen se encuentra en la palabra latín trabs, trabis, que significa traba, ya que todo trabajo se traduce en una traba para quien lo ejecuta al realizar un cierto esfuerzo para alcanzar un fin específico; otros más, conciben su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.

Aún más, según el punto de vista que se quiera, el trabajo puede ser considerado como algo bueno, sagrado o todo lo contrario, como ejemplos tenemos:

"En el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento 'con grandes fatigas' y a comer el pan 'mediante el sudor de su rostro'. El trabajo se entiende entonces, en la Biblia, como castigo.

Para Aristóteles (Política, L. I, cap. II) el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer."¹⁶

Actualmente podemos considerar al trabajo como lo define la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 8º, segundo párrafo, al señalarnos que es "toda actividad humana, intelectual o material independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Al respecto, el artículo 3º de la LFT, consagra los principios rectores del trabajo al consignar:

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

¹⁶ De Buen Lozano, Néstor. Ob cit., pág. 15.

De los preceptos citados se desprende el espíritu del Legislador Mexicano, al pretender hacer realidad la vieja ilusión de todo hombre: tener un trabajo útil, que le permita desarrollarse en la sociedad con libertad y dignidad, alcanzando para sí y su familia un nivel de vida decoroso.

El trabajo en sus diferentes manifestaciones sólo puede ser llevado a cabo por la persona física, sujeto que por disposición legal puede obligarse y que traerá como consecuencia la producción de bienes y servicios que una vez transformados por la fuerza de trabajo, vendrán a satisfacer las necesidades de la sociedad.

La regulación de esa actividad debe de estar comprendida por normas que se contemplen en el campo del derecho, y es el Derecho del Trabajo, la ciencia jurídica que viene a regular todas aquellas situaciones que surgan con motivo de la prestación de un trabajo.

El Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."¹⁷

También lo podemos entender como "la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".¹⁸

¹⁷ Ibidem., pág. 131.

¹⁸ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Décima tercera edición; T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1993, pág. 85.

Si de las definiciones transcritas, concluimos que el Derecho del Trabajo, es la norma jurídica que viene a regular la relación de trabajo, entonces bien, estamos en actitud de dar la definición de ésta.

Al respecto el artículo 20 de la LFT establece: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Atentos al precepto vertido, nos referiremos en lo sucesivo tanto a la relación de trabajo como al contrato individual de trabajo en forma indistinta, ésto porque la Ley les atribuye los mismos efectos, tratando así de evitar la añeja y ociosa discusión de la prioridad huevo-gallina.

En ese sentido, sólo señalaremos que es suficiente con que se produzca materialmente la prestación del trabajo, para que nazca la relación, aplicándose automáticamente a ésta los estatutos del Derecho del Trabajo, es decir, que las condiciones de la prestación no se determinan por el acuerdo de voluntades sino por las normas legales que establecen las mínimas condiciones en que se desarrollara la relación de

trabajo. Lo anterior no es óbice para que con el acuerdo de voluntades el trabajador pueda alcanzar mejores prestaciones y derechos.

Con el mismo criterio De la Cueva se refiere a la relación de trabajo como "la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."¹⁹

Para concluir el presente punto, aludiremos de forma enunciativa a los elementos de la relación de trabajo, elementos que en los puntos siguientes estudiaremos por separado, a excepción del salario, al que nos referiremos en los subsiguientes párrafos.

Del análisis de la definición contenida en el artículo 20, se desprenden los siguientes elementos que caracterizan a la relación de trabajo:

- a) Dos personas, denominadas trabajador y patrón;
- b) La prestación de un trabajo;
- c) La característica de subordinación por parte del trabajador; y
- d) El pago de un salario.

¹⁹ Ibidem., pág. 187.

El salario lo debemos de entender conforme a la integración de los numerales 82 y 84 de la Ley en consulta, como "la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo" y "se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

De la Cueva se refiere al salario como "la retribución que debe de percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa."²⁰

Concluiremos entonces, que el salario lo integran dos aspectos: el primero alude a la prestación en efectivo, entendiendo por ésta, la cantidad que recibe el trabajador en moneda de curso legal por concepto de cuota diaria, gratificaciones, percepciones, etc.; el segundo, las prestaciones en especie, comprendidas por los bienes o servicios que el trabajador recibe, por ejemplo la habitación y la despensa.

La anterior mención, en cuanto a los elementos que integran a la relación de trabajo, es puramente conceptual, porque como parte de ellos o auxiliares de los mismos, surgen otras figuras jurídicas que es necesario precisar con el fin de abarcar en su totalidad a la relación de trabajo.

²⁰ *Ibidem.*, pág. 297.

2. ELEMENTOS ESENCIALES.

2.1. SUBORDINACIÓN

La subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite diferenciar a ésta de otras prestaciones de servicios, siendo por tanto, sólo objeto de estudio del Derecho del Trabajo, el trabajo subordinado, no así, aquél que tiene su origen en circunstancias ajenas a la libre voluntad del trabajador de subordinar sus servicios en la prestación de un trabajo, por ejemplo: el trabajo que se ejecuta por mandato judicial en cumplimiento de una pena o la prestación de servicios profesionales.

Al efecto, el legislador de 1968 de nuestra LFT, en la Exposición de Motivos se refirió a la subordinación argumentando:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."²¹

Reforzando el criterio expuesto, citamos la siguiente ejecutoria y jurisprudencia:

²¹ Ibidem., págs. 202 y 203.

*"RELACIÓN LABORAL, CARACTERÍSTICAS DE LA. Para que exista la
"relación laboral, no es necesario que quien presta sus
"servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa"
"económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para"
"dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de"
"subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador,"
"a cuya virtud aquel se encuentra en todo momento en posibilidad"
"de disponer del trabajo según convenga a sus propios fines. Así"
"pues, no requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza"
"de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella".
"Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del"
"trabajador a las ordenes del patrón. La facultad de mando"
"presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el"
"patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al"
"trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actitud"
"a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta"
"que precisamente porque los conocimientos del patrón no son"
"universales existe la necesidad de confiar numerosas fases del"
"trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia ésta"
"necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la"
"dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo."*

*"Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo,"
"debe de entenderse menos a la dirección real que a la posibilidad"
"jurídica de que esta dirección actualmente a través de la"
"imposición de la voluntad patronal." ²²*

²² Semanario Judicial de la Federación; 4a Sala, 7a Época.; Vol. IX, pág. 55.

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. *Subordinación significa por "parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber" "de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su "apoyo en el art. 134, frac. III de la Ley Federal del Trabajo, que" "obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de" "su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los" "trabajadores en todo lo concierne al trabajo."*²³

En el mismo sentido, Néstor de Buen señala: "La subordinación, insistimos, constituye el elemento sustancial de la relación de trabajo. Donde no hay subordinación, expresada en la ley anterior por los conceptos de 'dirección' y 'dependencia', no habrá relación laboral."²⁴

Concluiremos haciendo referencia a De la Cueva al exponer que la subordinación "es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."²⁵

Respecto al primer elemento a que hace alusión De la Cueva, lo podemos considerar como un poder jurídico de mando que ejerce el patrón sobre el trabajador, en uso del cual el primero de ellos podrá dirigir, fiscalizar e incluso suspender al trabajador. Este poder jurídico deberá tener las siguientes características:

²³ Jurisprudencia citada por Dávalos, José. Ob. cit., pág. 92.

²⁴ Ob. cit., pág. 132.

²⁵ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 203.

a) Sólo será inherente a la actividad del trabajador en el cumplimiento y desarrollo de la prestación laboral comprometida, y sólo durante el transcurso de la jornada de trabajo mientras dure la relación laboral;

b) Será limitado, ya que el actuar y el querer del patrón está condicionado por las normas y disposiciones legales del Derecho del Trabajo, por lo que, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios.

Lo mencionado es acorde con el propósito del Derecho del Trabajo, cuya finalidad se traduce en la preocupación de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, no permitiendo considerar a ésta, como propiedad de la clase capitalista, como sucedió en la época de la Colonia, donde el trabajador era considerado propiedad del amo y por tanto esclavo de él ; en donde debería obedecer el esclavo incluso a costa de su vida.

En lo que hace al segundo elemento, es un deber jurídico de obediencia, situación que obliga al trabajador a obedecer aquellas disposiciones o normas de conducta encaminadas al cabal y mejor cumplimiento de sus servicios, para lo cual fue contratado. La misma Ley de la materia, sanciona la falta de obediencia como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, en el artículo 47, fracción XI, al establecer: "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado."

2. 2. ESTABILIDAD.

El derecho a la estabilidad, "es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."²⁶

El principio de la estabilidad en el empleo, es sin duda una de las manifestaciones más loables del Derecho del Trabajo, que en palabras de Mario L. Deveali, "la estabilidad constituye una aspiración de amplios sectores de trabajadores que se proponen conseguir mediante ella, cierta seguridad en el empleo, con objeto de evitar despidos arbitrarios intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles que de un día a otro pueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación. La estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones, por vejez o incapacidad."²⁷

Por otra parte, el artículo 35 de la LFT establece:

"Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

²⁶ De la Cueva, Mario. Citado por Dávalos, José. Ob. cit. pág. 26.

²⁷ Citado por Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral; Quinta edición México; Ed. Trillas, 1986, pág. 135.

Del precepto en cita, se concluye en primer término, que la Ley recoge el principio de estabilidad en el empleo; en segundo, que permite que las relaciones de trabajo puedan ser de dos tipos: por obra o por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

En lo referente a las relaciones por obra o por tiempo determinado, son los artículos del 36 al 38 de la LFT, que determinan los supuestos en que legalmente se pueden celebrar este tipo de relación, en donde entenderemos, por tanto, a la estabilidad como el derecho a permanecer en el empleo de acuerdo a la duración que reclame la misma naturaleza de las relaciones laborales, por ende, la estabilidad no es por fuerza indefinida, pero sí deberá subsistir hasta la terminación natural del trabajo.

En lo que respecta a las relaciones por tiempo indeterminado, podemos considerar que éstas son el género y las antes mencionadas, la especie, lo anterior se desprende del numeral 39 que señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." Por tanto, como garantía de la estabilidad en el empleo, las relaciones laborales tendrán duración indefinida, mientras subsista la materia de trabajo.

Aún más, si como hemos mencionado, el principio a la estabilidad en el empleo es uno de los más importantes del Derecho del Trabajo, también es, fuente y garantía de otros derechos, tales como la antigüedad, la preferencia, la jubilación, etc., resultado de una situación

objetiva que va más allá de la voluntad unilateral de quien contrata y utiliza el servicio.

Por otra parte, la estabilidad podrá ser absoluta o relativa: hablaremos de estabilidad absoluta, cuando la Ley no permite al patrono disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, sino que la disolución dependerá de causa justificada que deberá de ser probada en caso de inconformidad del trabajador ante la Junta correspondiente; será relativa, cuando la Ley faculta al patrono a disolver la relación por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

Señala Alberto Briceño Ruiz: "La estabilidad puede ser de dos tipos: el patrón está impedido, como sucede en nuestra legislación, para despedir sin justa causa al trabajador. El patrón está facultado para despedir al trabajador, mediante el pago de una indemnización. A la primera forma se le conoce como estabilidad absoluta y a la segunda, relativa."²⁸

Es el artículo 49 de la Ley, el que alude taxativamente a los supuestos en que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador a su empleo, en otras palabras, el precepto establece los casos en que opera la estabilidad relativa:

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

²⁸ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo; México; Ed. Harla, 1985, págs. 129 y 130.

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, esta 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 las relaciones de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

En relación a los supuestos vertidos, el artículo 50 de la Ley, fija las indemnizaciones que pagará el patrón cuando concurren alguno de éstos.

"En virtud de lo anterior se concluye que la estabilidad en el empleo es, actualmente en México, un derecho relativo de los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón."²⁹

3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Al referimos a los sujetos del Derecho del Trabajo "incluimos a todas las personas que participan en las relaciones de trabajo. Ahora bien, las relaciones de trabajo son de dos tipos, relaciones individuales y relaciones colectivas: Las primeras son las que sirven para realizar las prestaciones de servicios, en tanto las segundas son las que tienen por

²⁹ De Buen Lozano, Néstor. Ob. cit., pág. 577.

objeto reglamentar las condiciones de prestación de servicios. Esta clasificación de las relaciones de trabajo produce, a su vez, una clasificación en los sujetos del derecho del trabajo: Con el nombre de sujetos individuales del derecho del trabajo designamos a todas las personas que intervienen en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo; los sujetos colectivos del derecho del trabajo son los que participan en la vida de las relaciones colectivas de trabajo."³⁰

3.1. INDIVIDUALES.

Como hemos anotado, los sujetos individuales del Derecho del Trabajo, son aquellas personas que intervienen directamente en la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo, por tanto, esas personas son el trabajador y el patrón, pero al lado de ellas o como parte de ellas, aparecen otras figuras jurídicas, mismas que son tema de estudio del presente apartado.

3.1.1. TRABAJADOR.

Al hablar del trabajador, aludimos al sujeto más importante de la relación de trabajo, ésto, porque el Derecho del Trabajo tiene como principal objeto, proporcionar y tutelar los mínimos derechos del trabajador en la prestación de los servicios, siempre con la preocupación de elevar su nivel de vida.

³⁰ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 415.

La LFT nos define el concepto de trabajador en el artículo 8°, primer párrafo:

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

Del análisis del concepto, se desprenden los elementos característicos que lo integran:

- a) La persona física;
- b) La prestación personal del servicio; y
- c) La subordinación.

En lo concerniente a la persona física, nos señala De la Cueva que "el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo a la terminología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona."³¹ Por tanto, sólo la persona física, individualmente considerada, fue el término que el legislador acogió para designar al hombre-trabajador, sujeto que por disposición legal podrá obligarse y ser acreedor de los derechos inherentes a la prestación del servicio.

En lo referente a la prestación personal del servicio, entenderemos por personal que es intransferible, y se traduce en una obligación prototípica de hacer, por parte de la persona física que realiza materialmente la prestación de los servicios.

³¹ EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 151

La subordinación, como elemento de la figura del trabajador, no alude al status del hombre que se somete al patrón, sino a la forma de prestarse los servicios, es decir, a la prestación del trabajo subordinado, que como hemos mencionado, es aquel que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones que establece el patrón dentro de la empresa.

3.1.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Es tema principal de la investigación, el trabajador de confianza, sujeto de la relación individual del trabajo; que aún cuando le dedicaremos el último capítulo de la presente, es necesario, por lo menos, en este apartado dejar establecido que entendemos por trabajador de confianza.

Al respecto señalaremos, que para efectos legales empleado de confianza y trabajador de confianza los utilizaremos como voces sinónimas, lo anterior, debido a que la LFT de 1931 empleó el primer término, siendo substituido por la actual, con el segundo, sin precisar el motivo de tal substitución.

De la Cueva se refiere a los trabajadores de confianza al expresar: "Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."³²

³² Ibidem., pág. 155.

En el mismo sentido nos expone Guillermo Cabanellas: "son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen. Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Según la Ley Federal del Trabajo de México (de 1931) y fundándose en las diversas funciones, los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden."³³

Atentos al criterio de los autores citados, concluiremos que los trabajadores de confianza, son personas que desempeñan un trabajo derivado de las funciones de confianza, las que directamente tienen relación con el buen desarrollo de la prestación de los servicios en una empresa o establecimiento.

³³ Citado por Briceño Ruiz, Alberto. Ob. cit., pág. 143.

EL artículo 9º de la LFT establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Por tanto, los trabajadores de confianza, aún cuando son trabajadores que también son tutelados por las normas imperativas del Derecho del Trabajo, se distinguen de los demás prestadores de servicios, por las funciones que desempeñan; la categoría de confianza trae consigo, para el trabajador, diversas consecuencias jurídicas, mismas que estudiaremos más adelante.

3.1.3. PATRÓN.

La figura del patrón representa el otro elemento primario y fundamental de las relaciones laborales, que en atención al artículo 10 de la LFT, patrón es: "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Los doctrinarios de la materia han acogido como correcta la definición que la Ley nos expone, encontrando algunos autores que sólo se limitan a señalar que como sinónimo del término patrón, también se le ha denominado a la persona que recibe los servicios del trabajador como acreedor del trabajo, empleador, patrono, empresario, entre otros; más

sin embargo de éstos se han preferido utilizar por tradición y por presentar menos objeciones técnicas los términos de patrón y empresario.

Por otra parte, del precepto legal transcrito, en confrontación con la figura del trabajador, encontramos que a diferencia de éste, el patrón si podrá ser una persona moral, tal es el caso de las sociedades mercantiles y civiles, donde resulta difícil que el prestador de los servicios conviva con el patrón, llegando incluso a no conocerlo personalmente, por ello, la misma Ley amplía el concepto patrón, agregando a la definición: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos."

En el mismo sentido el artículo 11 de la Ley en consulta dispone: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores."

En síntesis, el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de la persona de su patrón, pues basta con que se realice la prestación de los servicios en forma subordinada para que se constituya plenamente la relación de trabajo, por ende, a la Ley le es indistinto que no sea personalmente el patrón quien contrate los servicios del trabajador.

3.1.4. REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

Al hablar de la representación patronal en la relación laboral, la podemos considerar como una necesidad del patrón, que aún sin importar la calidad jurídica de su persona (física o moral), le es indispensable contar con determinadas personas individualmente consideradas, que dotadas de un poder de mando delegado por el patrón, desempeñan funciones inherentes a lograr un mejor y adecuado desarrollo de los servicios dentro de la empresa o establecimiento.

"Aun cuando la Ley vigente no da un concepto del representante, el artículo 11 hace una doble distinción; por su denominación, quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes, por sus funciones, las personas que ejercen actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento."³⁴

En ese orden de ideas, el representante del patrón "es la persona física que por la función que desempeñan en la empresa o establecimiento, obligan con sus actos al patrón, en las relaciones de trabajo."³⁵

Por otra parte, la Ley señala como obligación del trabajador en el artículo 134, fracción III: "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

³⁴ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. cit., pág. 156.

³⁵ Idem.

3.1.5. INTERMEDIARIO.

Dice De la Cueva: "La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía."³⁶

Continua el autor: "Estudió la comisión la conveniencia de suprimir la figura, pero le asaltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiados."³⁷

En ese sentido, la LFT contempla la figura de la intermediación en el artículo 12 al establecer: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón."

Así también, con el fin de prever lo referido en párrafos anteriores, es decir, el evitar la existencia de empresas supuestamente carentes de recursos para cumplir con las obligaciones consignadas por la Ley, el numeral 13 dispone:

"No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarios con elementos

³⁶ EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 160.

³⁷ Idem. 45

propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

La intermediación aludida en el artículo 12, es aquella que da vida a la relación de trabajo, y consiste en que una persona física o moral conviene con otra u otras físicas para que realicen un trabajo previamente estipulado, en una empresa o establecimiento; en lo que hace a la señalada en el numeral 13, se dá, cuando una empresa, sin contar con los elementos necesarios para realizar un trabajo, ofrece a otra la ejecución del trabajo, proporcionando la segunda los implementos necesarios para la prestación de los servicios, siendo ambas empresas, solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores, además de las consignadas por la Ley.

3.1.6. EMPRESA.

"Empresa es el lugar en que el trabajador presta sus servicios, el patrón aporta su capital y se lleva a cabo la conjunción armónica de esfuerzos para la prestación de los servicios o elaboración de bienes; entendido así, el concepto aporta interés a nuestra materia: Empresa es el centro de trabajo."³⁸

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal,

³⁸ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. cit., pág. 162.,

agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa" (artículo 16 de la LFT)

Por tanto, empresa es el lugar donde el trabajador lleva a cabo la prestación de los servicios de forma subordinada, estableciéndose entre éste y el patrón un vínculo económico jurídico. El elemento económico, es la aportación del capital por parte de la empresa para satisfacer sus fines; el jurídico, son las obligaciones y derechos que surgen con motivo de la relación de trabajo, regulada por el Derecho del Trabajo.

"Patrón no es empresa. No es válido decir que la empresa ha contratado, la empresa ha despedido, la empresa adeuda, la empresa se ha obligado; esto equivale a decir que el centro de trabajo, que comprende trabajadores y al patrón, ha efectuado alguno de estos actos."³⁹

3.2. COLECTIVOS.

"Las relaciones colectivas de trabajo, según ya explicamos y como lo indica su nombre, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, y su contenido consisten en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas."⁴⁰

³⁹ Idem.

⁴⁰ De la Cueva, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pag. 161

3.2.1. SINDICATO.

Es el sindicato el sujeto principal de las relaciones colectivas de trabajo, el artículo 356 de la LFT lo define como "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Son los artículos 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución y 357 de la LFT, los que dan vida al sujeto primario y necesario de las relaciones colectivas de trabajo, al establecer el principio de libertad sindical.

Del análisis del precepto, se desprende que si bien es cierto que la sindicalización es un derecho de los trabajadores, que persigue mediante el estudio de las condiciones en que se desarrolla la prestación de los servicios su mejoramiento y defensa, también lo es, que la Ley en su intento de ser democrática, o en otras palabras, al intentar lograr el equilibrio y la justicia social entre las partes de la relación de trabajo, extiende el derecho a la sindicalización por parte de los patrones, creemos que erróneamente, pues si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse al ser imperativos los estatutos del Derecho del Trabajo, no es posible que los patrones agrupados pretendan defender y promover sus intereses, los que sin duda alguna se enfocarían en detrimento de la clase trabajadora.

La misma Ley en el artículo 360 establece las cinco diversas formas de sindicatos de trabajadores, los cuales son: gremiales, cuando se forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, conformado por trabajadores de diferente profesión, oficio o

especialidad dentro de la misma unidad económica; industriales, formados por trabajadores de la misma rama industrial, pero que prestan sus servicios en dos o más empresas; nacionales de industria, integrados por trabajadores de idéntica rama industrial que prestan sus servicios en diferentes Estados de la República; y de oficios varios, formado únicamente cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De la misma manera, la Ley en el artículo 361 clasifica a los sindicatos de patronos en los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patronos de varias ramas de actividades en distintas Entidades Federativas.

Por otra parte, el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato es de veinte; mientras que el de los patronos podrá formarse con tres de ellos.

Consigna también, el artículo 358 de la Ley la libertad de asociación del trabajador al disponer: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él." Lo mencionado es acorde si consideramos que la sindicalización es un derecho y no un deber de los trabajadores.

Por último, anotaremos que los sindicatos al ser personas morales y de acuerdo con el principio de legalidad, tienen la facultad de realizar todas aquellas actividades tendientes a lograr su objetivo, que como hemos expuesto, es lograr mediante el estudio de las condiciones en que se desarrolla la prestación de los servicios, su mejoramiento, al tiempo

que tutelan la aplicación de la leyes de trabajo y de seguridad social, así como el derecho de redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y elaborar sus programas de acción.

Cabe señalar, que la Ley también reconoce a la coalición como una de las formas de libertad de asociación, que conforme al artículo 355, coalición es "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

De acuerdo a la doctrina la diferencia entre sindicato y coalición estriba en que la coalición es de naturaleza temporal y se constituye para defender los intereses de trabajadores o patrones, sin necesidad de mayores requisitos, mientras que el sindicato es de naturaleza permanente, y si bien no es requisito su registro para su constitución, sin él no podrá gozar de personalidad jurídica, elemento indispensable que le permite promover los intereses profesionales de sus afiliados, así como tener capacidad para adquirir bienes inmuebles y muebles, conforme a lo previsto por la Ley. En el mismo sentido, a diferencia de la coalición los sindicatos podrán ser titulares del contrato colectivo de trabajo, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 386 de la LFT.

3.2.2. FEDERACIÓN.

En lo que respecta a la federación, la LFT la relaciona con la figura de la confederación, sin que nos proporcione definición de alguna de ellas, estableciendo en el numeral 381: "Los sindicatos pueden formar

federaciones o confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables."

De lo anterior resulta, que la conformación de estas organizaciones es consecuencia del principio genérico de libertad sindical, por ende, los sindicatos podrán constituir las libremente sin necesidad de previa autorización y contando desde luego con la facultad de afiliarse, permanecer o separarse de ellas.

En ese orden de ideas, podemos definir a la federación como la unión de sindicatos de trabajadores o patrones constituida para la expansión, defensa y promoción del interés colectivo profesional.

Para De la Cueva, la diferencia entre federación y confederación, consiste en que la primera es la unión de sindicatos mientras que la segunda, es la unión de sindicatos nacionales y federaciones.

Pues bien, con todo acierto afirmamos que estas organizaciones representan la cúspide de la organización de la clase trabajadora, el último eslabón de la cadena de trabajo, cuya cédula fundamental es el sindicato.

CAPÍTULO TERCERO

FORMAS DE CONCLUIR LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las formas de concluir la relación de trabajo, y atentos a nuestra Legislación Laboral, encontramos dos figuras jurídicas que permiten la disolución del vínculo de trabajo: la rescisión y la terminación, comprendiendo cada una de ellas las causas justificadas que originan la ruptura de la relación. Más he creído conveniente y no del todo erróneo, en este capítulo referirme a la suspensión, que si bien es cierto, no disuelve las relaciones de trabajo, también lo es, que deja sin efectos el principal objeto de la relación, esto es, se suspende la obligación de prestar el servicio y pagar el salario; además, al estudiar la rescisión por causas imputables al trabajador, podremos observar que antes de que se determine ésta, en realidad opera una suspensión laboral.

En ese orden de ideas, me referiré a la suspensión para continuar con la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

1. SUSPENSIÓN.

Suspensión es la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causas que la originaron permiten la normalización de los derechos y obligaciones contraídos por ellas.

Anota De la Cueva: "La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo."⁴¹

Agrega el autor, "la suspensión es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio."⁴²

Conforme al principio de la estabilidad en el empleo, acierta la doctrina al considerar a la suspensión como una necesidad del Derecho del Trabajo, que pretende proteger al trabajador, frente a circunstancias especiales que no le sean propias o cuando propias, no puedan invocarse como causas de disolución de las relaciones de trabajo.

De lo vertido, estamos en posibilidad de exponer los caracteres de la institución:

a) La suspensión es de carácter temporal, circunstancia que la diferencia de otras instituciones del Derecho del Trabajo; permite mantener con vida la relación de trabajo, ya que una vez desaparecidas las causas que la motivaron, se reanudarán las actividades del trabajador o de la empresa, según sea el caso, conservando los derechos y obligaciones contraídas por las partes.

⁴¹ *Ibidem.*, pág. 234.

⁴² *Ibidem.*, págs. 234 y 235.

b) "Su función consiste, según el art. 42, en la suspensión, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario."⁴³

Por otro lado, observamos que la LFT estudia en dos aspectos a la suspensión de las relaciones de trabajo: el primero alude a la suspensión individual, reglamentada en los artículos 42 al 44; mientras que los numerales del 427 al 432, reglamentan la suspensión colectiva.

En ese sentido, es precisamente que en los siguientes apartados estableceremos las causas que motivan a dicha institución, no sin antes aclarar que estas causales deberán encontrarse debidamente especificadas en la Ley y únicamente en los casos señalados y comprobados por las partes, será considerada legal la suspensión, de lo contrario estaríamos frente a una actitud ilegal y contraria a derecho, que bien podría constituirse en un despido injustificado o motivar una causa justificada de despido.

⁴³ Ibidem., pág. 235.

1.1. INDIVIDUAL.

Para De la Cueva "las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su servicio y lo liberan de responsabilidad."⁴⁴

Al efecto el artículo 42 de la Ley determina claramente esas circunstancias:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. EL arresto del trabajador;

V. EL cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje,

⁴⁴ *Ibidem.*, pág. 236

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

Las causas de la suspensión de la relación individual de trabajo, generalmente benefician al trabajador, por ende, es un derecho de éstos, porque aún cuando no se realiza temporalmente la prestación de los servicios, no permite la disolución del vínculo laboral; con ella se defiende el principio de la estabilidad en el empleo, entendido como el derecho a permanecer en él, en tanto subsista la materia de trabajo y como consecuencia de la prestación de los servicios, gozar el trabajador de los derechos que le otorga la Ley.

1.2. COLECTIVA.

En lo relativo a los supuestos de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, es requisito indispensable la previa intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes de ordenar la cesación temporal de las actividades de una empresa o establecimiento, para aprobar o desaprobar ésta, requisito sin el cual, el acto patronal de suspensión se estimará como despido injustificado y será responsable de las sanciones que se otorguen por omisión de este requisito.

Establece el artículo 427 de la Ley en consulta las circunstancias legales en que podrá darse la suspensión colectiva:

"I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables."

Estas causas pueden afectar a toda la comunidad de trabajadores de una empresa o sólo a parte de élla; cuando la suspensión no sea total, deberá de tomarse en consideración la antigüedad de los trabajadores,

debiendo suspender aquéllos con menor tiempo de prestar sus servicios dentro de la empresa.

Por último, la consecuencia directa de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, estriba en que los trabajadores dejan de percibir su salario durante el tiempo en que subsista la causa que motivo la suspensión de actividades de la empresa.

2. RESCISIÓN.

La LFT clasifica en dos grupos a las causas justificadas que permiten la disolución de las relaciones de trabajo, en causas de rescisión y en causas de terminación, siendo las primeras tema de análisis del presente apartado y las segundas del siguiente.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." ⁴⁵

Cabe advertir que "aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el contrato colectivo." ⁴⁶

⁴⁵ Ibidem., pág. 241

⁴⁶ 46 Dávalos, José. Ob. cit., pág. 140.

Por tanto, la rescisión surge por el incumplimiento de las obligaciones de los sujetos primarios de las relaciones de trabajo: trabajador y patrón.

En ese sentido, estableceremos las características de la figura en estudio:

a) Es un acto unilateral, imputable a uno de los sujetos de la relación de trabajo, que implica el incumplimiento de las obligaciones generadas por la relación;

b) El incumplimiento de la obligación deberá de ser grave, en todo caso, el incumplimiento de obligaciones secundarias no originan la disolución de la relación de trabajo; serán consideradas causas graves las señaladas en el artículo 47, fracción XV de la LFT;

c) Es un derecho potestativo de las partes, por ende, el sujeto a quien le corresponde ese derecho tiene la facultad de ejercerlo o dejar de ejercitar dicha acción; y

d) Debe de ser un acto intencional, que pudo haberse evitado.

Por otro lado, la rescisión la analizaremos en lo sucesivo conforme al criterio que la LFT a adoptado en los numerales 47 y 51, refiriéndose el primero a la figura del despido y el segundo a la del retiro.

2.1. DESPIDO.

La causa más común que permite a los patrones disolver las relaciones de trabajo, es el incumplimiento de los trabajadores a sus obligaciones, con lo cual se genera en favor de los patrones el derecho de rescindir la relación laboral, a esta facultad en nuestro Derecho del Trabajo se le denomina derecho de despido.

Para Néstor de Buen el despido "es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador."⁴⁷

Señala De la Cueva que la doctrina a definido al despido como "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo."⁴⁸

Por las características de la vida diaria y acorde al principio de la estabilidad en el empleo, el legislador consigno en la LFT en su artículo 47, fracción XV, que el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador deberán ser graves para que se genere el derecho de despido, ya que en el desarrollo de la prestación del servicio es común el incumplimiento a algunos deberes, que sin ser graves, permitirían al patrón disolver el vínculo laboral, es decir, para que nazca este derecho es necesario que el incumplimiento haga insostenible o por lo menos inconveniente la continuación de la relación de trabajo.

⁴⁷ Citado por Dávalos, José. Ob. cit., pág. 145.

⁴⁸ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 251.

Al respecto, el artículo 47 de la Ley presenta un catálogo descriptivo de las causales de despido, dejándolo abierto para otras causas análogas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencia semejante en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Las primeras catorce fracciones transcritas, no son un catálogo limitativo de causales de despido, son simplemente, a criterio del legislador, las causas más frecuentes que consideró que pudieran surgir en la relación laboral, indicando además, a través de ellas el grado de gravedad que deben de revestir los incumplimientos del trabajador para ser acreedor al despido; además de señalar en la fracción XV, la posibilidad de ampliar estas causales con otras igualmente graves a las establecidas y que originen las mismas consecuencias de éstas.

De lo mencionado, estamos en facultad de establecer: "Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse) El despido también puede ser consecuencia de una

conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer) Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante.¹⁴⁹

Por otra parte, el hecho de que el trabajador incurra en alguna causal de despido, no implica que automáticamente quede despedido, pues para que se constituya el despido es necesario un acto unilateral del patrón, por medio del cual se le comunique al trabajador la voluntad de éste de dar por concluida la relación de trabajo.

Para que el despido disuelva la relación de trabajo se necesita que sea justificado, pero además que cumpla con el formalismo previsto por el artículo 47 de la Ley:

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

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

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por si sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado."

⁴⁹ Davalos, José. Ob. cit., pág. 146.

De la Cueva sostiene que si el patrón no da el aviso por escrito, no podrá alegar en su favor ninguna causa justificada de la rescisión, que le permitiera dar por concluida la relación.

El objeto del aviso escrito, es que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que se le imputan y este en posibilidad de defender lo que a su derecho convenga, por tanto, conforme a lo previsto por la Ley, en el aviso se debe señalar la fecha y causa o causas de la rescisión, y describir los hechos que constituyen la o las causas de despido.

"El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral."⁵⁰

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

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

Por tanto: "Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación

⁵⁰ Idem.

laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo, como el pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad, etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento del contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas."³¹

También así, se dará por disuelta la relación laboral, cuando el trabajador se abstenga de demandar al patrón alguna de las acciones que hemos comentado.

2.2. RETIRO.

Al igual que el incumplimiento de los trabajadores a sus obligaciones, genera en favor de los patrones el derecho de despido, el incumplimiento de los patrones genera en favor de los trabajadores el derecho a rescindir la relación de trabajo. A este derecho se le denomina derecho de retiro.

"El retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la relación laboral."³²

³¹ Idem

³² Ibidem., pág. 165

El derecho al retiro, también lo podemos entender como la facultad que tiene el trabajador de disolver la relación de trabajo, en forma unilateral, ante el incumplimiento grave de las obligaciones contraídas con el patrón.

Como ya señalamos, en la vida diaria de las relaciones laborales es frecuente el incumplimiento de algunos deberes, ya sea por una u otra de las partes de la relación, por ende, para que el incumplimiento de los patrones genere en favor de los trabajadores el derecho de retiro, el incumplimiento debe de ser grave, de tal forma que haga insostenible o inconveniente la continuación de la relación de trabajo.

Al respecto, el artículo 51 de la LFT establece las causas que originan en favor del trabajador, el derecho de rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto a 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 u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal

manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al 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 trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumpla las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

Las causales del derecho de retiro las podemos clasificar, al igual que las causales del derecho del despido, en explícitas e implícitas; unas y otras igualmente graves, pero se diferencian porque las primeras se encuentran expresamente configuradas en la Ley, y las segundas, aún

cuando no están descritas, se configuran por la interpretación extensiva de las explícitas.

Por consiguiente, cuando se produce alguna de las conductas referidas en las fracciones citadas, por parte del patrón, el trabajador podrá retirarse de la fuente de trabajo, acción que disuelve la relación de trabajo.

Néstor de Buen señala que el retiro "...constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta, de violación a las normas de la convivencia laboral."⁵³

Atentos a lo vertido, estableceremos las características del derecho de retiro:

- a) Es un acto unilateral;
- b) Es un derecho potestativo, habida cuenta de que es facultad del trabajador el rescindir o no la relación de trabajo; y
- c) Es un acto resolutivo, en virtud de que se disuelve la relación de trabajo.

Por otra parte, "cuando un trabajador se retira de su trabajo por haberse configurado una de las causas de retiro, puede ejercitar una acción rescisoria y exigir una indemnización en los términos establecidos

⁵³ Citado por Davalos, José. Idem.

en el artículo 50 de la Ley, que supone dos hipótesis: que la relación de trabajo sea por tiempo determinado o por tiempo indeterminado."⁵⁴

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 son:

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

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

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

Cabe advertir, conforme al numeral 52 de la Ley, que el derecho del trabajador de retirarse de la fuente de trabajo, por causas imputables al patrón, prescribe a los treinta días siguientes a la fecha en que surgió la causal de retiro; en el mismo término prescribe el derecho de ejercitar la acción de rescindir la relación de trabajo ante la Junta competente.

⁵⁴ Ibidem., pág. 169.

3. TERMINACIÓN.

La LFT estudia conjuntamente a la terminación, despido y retiro, como figuras jurídicas que permiten la disolución de la relación laboral. En el despido y en el retiro, encontramos un incumplimiento grave de las obligaciones del patrón y del trabajador respectivamente; en cambio en la terminación no existe incumplimiento alguno de las obligaciones por parte de los sujetos de la relación de trabajo.

El concepto de terminación, desde el punto de vista, gramatical, implicaría la conclusión por cualquier causa de la relación de trabajo, sin embargo para nuestra Ley, tiene un sentido más restringido, por tanto, se entenderá por terminación: la disolución del vínculo laboral por causas distintas del despido y del retiro.

De la Cueva la define como: "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 patronos, que hace imposible su continuación."⁵⁵

Las causas que pueden originar la terminación de las relaciones de trabajo son muy variadas y tienen en común que no se originan por el incumplimiento de los sujetos de la relación. Dichas causas las consigna limitativamente la LFT, y sólo en base a ellas se podrá disolver la relación laboral, lo mencionado es acorde al principio de estabilidad en el empleo.

⁵⁵ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. cit., pág. 242.

La LFT prevé las causas de terminación, las cuales las podemos dividir en individuales y colectivas, según originen la disolución de una sola relación o de múltiples relaciones de trabajo, en ese sentido las señalaremos.

3.1. INDIVIDUAL.

Las causas que originan la terminación de las relaciones individuales de trabajo se encuentran comprendidas en el numeral 53 de la Ley, que establece:

"Son 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 mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refieren los artículos 401, 421 y 434."

Además de estas causales, Néstor de Buen considera que la jubilación es una de las causas de terminación no contempladas en la Ley.

En ese sentido señala José Dávalos: "Siendo la jubilación una institución de vital importancia en la actualidad, no es comprensible que aún no se encuentre establecida en la legislación laboral mexicana. Sólo

algunos destellos aparecen en el capítulo de trabajos especiales de los ferrocarrileros (artículo 249) y en los contratos colectivos de las empresas más poderosas del país como Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Teléfonos de México, etc. Ojalá muy pronto, gracias a lo inacabado del derecho del trabajo, podamos ver consagrado este beneficio para todos los trabajadores, sin discriminaciones indignas.⁵⁶

3.2. COLECTIVA.

Es el artículo 434 de la LFT, el que enuncia taxitativamente las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, como consecuencia directa del cierre de la empresa o establecimiento o de la definitiva reducción de sus trabajos, al respecto señala:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o a su incapacidad física o mental o a su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

⁵⁶ Ob. cit., pág. 174.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos."

Al igual que la terminación individual, la colectiva debe de sujetarse al procedimiento jurisdiccional correspondiente consignado en el artículo 435.

Por otra parte, a diferencia de las causas de terminación de las relaciones individuales de trabajo, a excepción de la fracción IV del artículo 53, que se refiere a la incapacidad física o mental del trabajador; en las causas de terminación colectiva la Ley impone en el numeral 436, la obligación patronal de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y el pago de la prima de antigüedad, es decir, doce días de salario por cada año de trabajo.

Así mismo establece el artículo 439 que en el supuesto de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, los trabajadores afectados deberán de ser indemnizados con el importe de cuatro meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios, incluyendo la prima de antigüedad.

Por último, señala el artículo 437 que cuando las causas de terminación colectiva no afecten a la totalidad de trabajadores de la empresa o establecimiento, se debe tomar en consideración el escalafón de éstos, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

CAPÍTULO CUARTO

LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA COMO CAUSA ESPECIAL DE LA RESCISIÓN DE TRABAJO.

1. IDEAS GENERALES.

En el capítulo segundo, denominado la relación de trabajo, nos referimos al trabajador de confianza como sujeto de las relaciones individuales de trabajo;⁵⁷ en el tercero, estudiamos la rescisión como una de las instituciones del Derecho del Trabajo, que permiten la disolución de dichas relaciones.⁵⁸ Temas que nos permiten desarrollar el presente capítulo, cúspide de nuestra investigación.

En ese sentido, trabajador de confianza es aquel, que aún teniendo la calidad de trabajador se distingue de los demás por las funciones que desempeña durante la prestación de los servicios; al saber estas funciones son:

- a) Dirección;
- b) Inspección;
- c) Vigilancia; y
- d) Fiscalización.

Debido a las anteriores funciones y a solicitud de ambos sectores de la producción, en la Exposición de Motivos de la LFT vigente, de fecha

⁵⁷ Vid. supra, pág. 38.

⁵⁸ Vid. supra, pág. 57.

9 de diciembre de 1968, el legislador consigno un capítulo para reglamentar los trabajos especiales, donde incluyó a los trabajadores de confianza argumentando:

"El proyecto cambió el término de 'empleados de confianza', que se venía utilizando, por el de 'trabajadores de confianza', a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que, salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto tales como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores; así, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: los primeros no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no pueden formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, los trabajadores también han sostenido que los de confianza no deben ser considerados

en 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, dejando a un lado las relaciones obreras.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extiende al personal de confianza, salvo disposición contraria consignada en el mismo contrato. Para dictar esta norma se tomo en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los trabajadores de confianza, aunque, es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que éstas no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo; las disposiciones del artículo 123 constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo porque, si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas condiciones se adoptó una posición intermedia que 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 exista y se pruebe 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 confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo susceptible de conducir a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales prevista en la ley.⁵⁹

Tales razonamientos dieron como resultado que la LFT contemplara en el Título Sexto, Trabajos Especiales, un capítulo que regula las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, en sus numerales 182 al 186. Esta reglamentación especial la analizaremos en forma sistemática, a fin de establecer, que aún calificando de bueno el intento del legislador, en realidad, sólo logro limitarles varios de los derechos generales que la Constitución les confiere.

2. ANÁLISIS DE LA REGLAMENTACIÓN ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Dispone el artículo 181 de la LFT:

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

⁵⁹ Los trabajadores de con...fianza; México: Ed. Trillas 1993, págs. 16 y 17.

"Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomó en consideración, en primer lugar, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para su reglamentación; y, en segundo lugar, la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre los trabajos especiales."⁶⁰

Del precepto vertido, se desprende que el trabajador de confianza realiza un trabajo especial dentro de la empresa, por tanto, el legislador creyó conveniente que dada la especial naturaleza de este trabajo, que aún consistiendo en la prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario, era necesario establecer ciertas disposiciones legales que permitieran una adecuada reglamentación de esa relación laboral, que adquiriría modalidades propias y diferentes entre el patrón y el trabajador de confianza.

El régimen de especialidad de los trabajadores de confianza se encuentra consignado en los artículos 182 al 186 de la LFT, que atiende a tres aspectos de suma importancia: función que desempeñan, derecho de asociación y pérdida de la confianza.

En lo que hace al primer aspecto, función que desempeñan, es el numeral 182 el que hace alusión:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten

⁶⁰ *Ibidem.*, pág. 15

y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

Las funciones que determinan la categoría de confianza y que deben de realizar estos trabajadores son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Atendiendo a estas funciones es conveniente saber a que actividad se refieren:

"a) La Enciclopedia Universal Ilustrada, Espasa Calpe, define 'dirigir' como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado; guiar, mostrando o dando señas de un cambio; encaminar la intención y las operaciones a determinado fin: gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia o para el éxito de una pretensión; El criterio, aplicado a la materia laboral, significaría: establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores.

b) Fiscalización deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar y también averiguar las acciones y obras de otro; vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

c) Vigilancia, en los términos de la enciclopedia mencionada, es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella. En nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores.

d) Inspección es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecute aquello que está determinado. Aplicada a nuestra materia, inspeccionar implica cuidar que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores, criterio similar al dado para la palabra vigilancia.⁶¹

De las anteriores definiciones concluiremos que fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos. Por tanto, las funciones que determinan la categoría de confianza, que desempeña el prestador de los servicios dentro de la empresa o establecimiento, se limitan a las de dirección e inspección de carácter general.

En ese orden de ideas, estas funciones, dirección e inspección, son simplemente el servicio que presta el trabajador durante la relación laboral, de acuerdo al objetivo de cada empresa o establecimiento; más sin embargo, el ejecutar dichas funciones a generado diversas consecuencias jurídicas para el trabajador que a raíz del desempeño de éstas, se le ha llamado de confianza, conforme a lo previsto en el artículo 9º de la Ley.

Así también serán considerados trabajadores de confianza, aquéllos que realicen funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

⁶¹ Briceño Ruiz, Alberto. Ob. cit., pág. 147

Por lo que respecta al segundo aspecto que contempla la reglamentación especial, derecho de asociación, se norma por lo establecido en el numeral 183 que a la letra dice:

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

Dicho precepto alude a tres limitaciones al derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza respecto de los demás trabajadores:

a) Derecho a la sindicalización.

Si bien es cierto, este derecho se les encuentra reconocido, también lo es, que el precepto en análisis lo limita al señalar que los trabajadores de confianza no podrán formar parte del sindicato constituido por los demás trabajadores, los trabajadores de base.

Criterio sustentado por el legislador al considerar: "Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrán formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios."⁶²

⁶² Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. cit., pág. 95.

Criterio que a simple vista parece cierto, pero que no justifica el coartar el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza, al negarles la afiliación al sindicato de la empresa y, de hecho, a cualquier otro sindicato, lo cual es antijurídico e incluso injusto.

Lo anterior lo sustentamos en los artículos 123, apartado A, fracción XVI constitucional y 358 de la LFT, que a la letra disponen respectivamente:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Por consiguiente, si la Constitución no hace distinción al derecho de asociación de los trabajadores y la LFT reitera y garantiza el derecho de sindicalización, porque entonces, la reglamentación especial de los trabajadores de confianza limita un derecho constitucional.

Ahora bien, si como anota De la Cueva, "la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de

trabajo.⁶³ Si observamos, que la Ley diferencia a los trabajadores de confianza con aquellos que no ocupan dichos cargos.

b) La representación.

La representación sindical, es otro derecho vedado para el trabajador de confianza, contenido en el artículo 359 de la LFT, que señala: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción", y que sin embargo, la reglamentación especial de estos trabajadores les prohíbe.

c) Derecho al recuento en la huelga.

Los trabajadores de confianza no serán considerados al momento de votar para efectos de la huelga, según dispone el precepto en comento; cabe señalar que esta prohibición alude al recuento en las huelgas de los trabajadores de base, cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, conforme a lo previsto por el artículo 462, fracción II de la Ley en consulta.

"Tal disposición nos parece a todas luces anticonstitucional, ya que se afectan los derechos de estos trabajadores al no ser oídos ni vencidos en juicio.

El espíritu de esta fracción fue el excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se 'presuponía' que dichos empleados eran

⁶³ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pags. 154 y 155.

parciales al patrón. Desde luego, esta presunción cada día es más discutible, ya que es sabido que estos trabajadores tienen intereses personales muy distintos a los de las empresas en donde prestan sus servicios.

Sostener que un trabajador de confianza no debe de contar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de contar porque votaría a favor de los sindicatos.⁶⁴

Compartimos la idea de Baltasar Cavazos al considerar que todos los trabajadores de una empresa, sean de base o de confianza, deben contar en un movimiento de huelga, máxime que las consecuencias de ésta no afectan sólo a los primeros, sino a la totalidad de trabajadores de la empresa.

Por otra parte, si los trabajadores de confianza son excluidos de los sindicatos de los demás trabajadores y no tienen ni voz, ni voto para efectos de declarar la huelga, resulta, que no tienen derecho a tutelar por sí mismos su futuro laboral, un derecho que supuestamente la Ley les atribuye y que sin embargo con esta reglamentación especial les nulifica.

No falta algún doctrinario que la justifique, en mayor o menor medida, y que señale con acierto, que la Ley en ningún momento les niega el derecho a los trabajadores de confianza a integrar sus propios sindicatos, los cuales tendrían por objeto principal el estudio y defensa de sus intereses frente a los empresarios; en teoría no hay duda alguna, pero

⁶⁴ Cavazos Flores, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Ob. cit., pág. 29.

en la práctica lo anterior no ha dado resultados, ello por razones obvias. "Se trata de una antigua ley no escrita pero que es indiscutible. El puesto de trabajador de confianza no se lleva con el carácter sindical. O se es, o no se es. El trabajador de confianza que se sindicalice deja en ese momento de ser trabajador de confianza."⁶⁵

Más aún, ya constituidos este prototipo de sindicatos nuestras autoridades les limitan su accionar, al no otorgarles derecho a emplazar a huelga, a propósito se transcribe la ejecutoria pronunciada por nuestro más alto Tribunal:

*"HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE"
 "DERECHO A DECLARARLA. De la interpretación del conjunto de"
 "normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la"
 "conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del"
 "derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183,"
 "que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en"
 "consideración en los recuentos que se efectúen para determinar"
 "la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica"
 "que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no"
 "se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no"
 "tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el"
 "momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen"
 "tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria"
 "situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la"
 "hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la"
 "mayoría de los trabajadores están a favor o en contra de"*

⁶⁵ Ibidem., pág. 25.

*"movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con"
 "los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9º se estatuyó"
 "quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los"
 "directores representantes del patrón y sus más cercanos"
 "colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de"
 "aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones"
 "laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no"
 "pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la"
 "ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están"
 "facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por"
 "último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza"
 "no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son,"
 "de lo que se sigue que siempre están en minoría."⁶⁶*

Por otra parte, dispone el artículo 184 de la Ley:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Dicha norma alude a un derecho de equidad jurídica entre los trabajadores de confianza y de base, pues dispone que regirán para ambos las condiciones generales contenidas en el contrato colectivo de trabajo, siempre que no contraríen la reglamentación especial de los de

⁶⁶Ejecutoria citada por Cavazos Flores, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Ob. cit., pág. 30.

confianza. Por tanto, el carácter de confianza sigue limitando los derechos de estos trabajadores, aún con lo dispuesto por el precepto.

Por lo que respecta a los artículos 185 y 186 de la LFT, los estudiaremos en el apartado que continúa; siendo el primero de ellos, el que nos motivó a realizar la presente investigación, el cual dispone, desde un punto de vista muy particular, un acto inconstitucional, que lejos de tutelar la estabilidad en el empleo, coloca a los trabajadores denominados de confianza en una situación precaria y lejana del espíritu del Derecho del Trabajo.

3. LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA.

Uno de los aspectos a que se refiere las reglas aplicables a los trabajadores de confianza, que bien podemos afirmar lo caracterizan, es la pérdida de la confianza como causal justificada de la rescisión de las relaciones de trabajo.

La pérdida de la confianza genera a favor del patrón una causa rescisoria que permite disolver el vínculo de trabajo; el patrón está facultado para disolver la relación laboral por una causa imputable al trabajador, sin responsabilidad para él, a esta facultad se le denomina, como hemos anotado, derecho de despido.⁶⁷

La LFT establece en el artículo 47 las causas justificadas que permiten al patrón ejercitar el derecho de despido, las que son aplicables

⁶⁷ Vid. supra, pags. 58 y ss.

a todos los trabajadores, sin importar su denominación o servicio que presten.

Aunado a lo anterior, encontramos que para el trabajador de confianza la Ley en consulta, prevee otra causal más que permite rescindir las relaciones de trabajo, al respecto el artículo 185 señala:

"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."

En primer término, he de señalar que la disposición transcrita es inconstitucional, ello, porque el artículo 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Federal, no consigna distinción alguna entre los trabajadores que ocupan cargos de confianza y los que no los ocupan, por tanto, la apreciación de la LFT al distinguir entre trabajadores de confianza y de base es errónea, toda vez, que la Ley es reglamentaria de la norma constitucional, de lo que resulta su inconstitucionalidad, dado que una ley reglamentaria no puede, ni debe de ir más allá de la ley que reglamenta.

En segundo lugar, al disponer la LFT que la pérdida de la confianza sea considerada como otra causal más, a las ya señaladas como causas justificadas de rescisión, sitúa a estos trabajadores en un estado de inseguridad laboral que atenta al principio de estabilidad en el empleo.

La estabilidad en el empleo, es una de las manifestaciones más importantes del Derecho del Trabajo, "que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación."⁶⁸

"Podemos afirmar, de manera muy amplia, que son normas de estabilidad del trabajador en la empresa todas aquellas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades.

En ese sentido, y en términos generales, la estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo."⁶⁹

Sin embargo, la norma en referencia, hace caso omiso a un derecho constitucional, que bajo intento de reglamentar la relación de trabajo de estos prestadores de servicios, pareciera que su intento fue equivoco, ya que la reglamentación especial, más que establecer las condiciones en que se desarrollará el trabajo, castiga al trabajador de confianza, al limitarles derechos ya logrados y consignados en nuestra Carta Magna.

En ese orden de ideas, concluiremos que sí la categoría de confianza no está consignada en ninguna de las 31 fracciones de nuestro

⁶⁸ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit., pág. 219.

⁶⁹ Russomano, Mozart Víctor, citado por Dávalos, José. Cb. cit., pág. 26. 92

artículo 123 constitucional, la LFT no debió de crear la categoría de trabajador de confianza, ya que evidentemente sobre la Constitución nada y sobre la Constitución nadie.

Por otra parte, el párrafo segundo del artículo 185 dispone: "El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley", dichas acciones son:

- a) Derecho a la reinstalación o indemnización (artículo 48 LFT); y
- b) Derecho de retiro (artículo 51 LFT)

El derecho a la reinstalación tiene por finalidad proteger al trabajador, ante los casos de despido injustificado, asegurándole el derecho a conservar su trabajo, al mismo tiempo que garantiza la estabilidad en el empleo, principio fundamental del Derecho del Trabajo, que a su vez genera a favor del trabajador derechos tales como la antigüedad y la jubilación.

Pero a pesar de la disposición legal referida, en el mismo capítulo nos encontramos con el artículo 49 que señala:

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

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

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

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Confrontando las disposiciones aludidas, tenemos por una parte, que el artículo 185, segundo párrafo, establece el derecho del trabajador de confianza de ejercitar la acción de reinstalación; y por la otra, el artículo 49, fracción III, exime de la obligación de reinstalar a estos trabajadores, mediante el pago a que se refiere el artículo 50. Por consiguiente, el trabajador de confianza, aún en el supuesto de haber sido despedido injustificadamente, depende de el patrón para conservar su empleo, ya que a su arbitrio decidirá si reinstala al trabajador o lo indemniza conforme a ley.

"Con ello y mediante el pago de la indemnización constitucional 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 esta por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores; podría pensarse que en esta época esto no es muy ortodoxo que digamos, ya

que pueden darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje."⁷⁰

En un intento de limitar el alcance de las anteriores disposiciones se ha sustentado la siguiente ejecutoria:

*"TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE "ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN. SI" "el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el" "cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el" "puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por" "su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser" "trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las" "prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del" "Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para" "demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen la" "característica de las funciones consideradas como de confianza y" "que con toda precisión establece el artículo 9º del citado" "ordenamiento legal, a menos que el propio demandante" "expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no" "acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción" "opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y" "condenarse a la reinstalación solicitada."*⁷¹

⁷⁰ Cavazos Flores, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Ob. cit., pág.26.

⁷¹ Semanario Judicial de la Federación; 4a. Sala, 6a. Época Vol. DXXXV, pág. 41.

Dicha resolución establece que si un trabajador niega tener la categoría de confianza, el patrón deberá de probar que efectivamente si tiene tal cargo, sin que su simple afirmación baste para éllo.

Por otra parte, en lo que respecta a la acción de retiro, es la facultad inherente del trabajador de disolver la relación de trabajo por causa imputable al patrón; son causas de retiro sin responsabilidad para el trabajador las señaladas en el artículo 51 del ordenamiento en consulta.⁷²

En última consideración de la presente investigación, sólo nos resta referirnos al artículo 186 de la LFT, precepto último de la reglamentación especial de los trabajadores de confianza, que a la letra dispone:

"En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación."

Conforme al precepto citado, cuando un trabajador de base es promovido a un cargo de confianza y con posterioridad es despedido a causa de la pérdida de la confianza, el trabajador tiene el derecho a regresar al puesto que ocupaba antes de su promoción. Esta disposición semeja el derecho constitucional a la reinstalación que debe de tener todo trabajador, ante un despido injustificado.

Sin embargo también tiene sus limitaciones, pues sólo beneficia a los trabajadores de confianza que antes de desempeñar dicho cargo

⁷² Vid. supra, págs. 66 y ss.

venían ocupando un puesto de base; no así, a los trabajadores que desde un inicio de la relación de trabajo desempeñaron puestos de confianza.

En nuestra opinión y atentos al criterio del legislador, que ha venido sosteniendo la necesidad de reglamentar a los prestadores de servicios que desempeñan funciones de confianza, proponemos la adición de un tercer párrafo al artículo 9º. La derogación de la fracción III del artículo 49; y la reforma del artículo 186 de la LFT, para quedar como sigue:

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

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

Sólo podrán desempeñar las funciones a que se refiere el párrafo anterior, los trabajadores que previamente hayan ocupado puestos de base.

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

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

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

III. (Derogada);

IV. En El servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, el trabajador de confianza tendrá derecho a solicitar su reinstalación al puesto de base que ocupaba antes de ser promovido, salvo que exista causa justificada para su separación.

Creemos que si bien estos cambios a las disposiciones de la LFT, no son del todo favorables a la situación jurídica de los trabajadores de confianza, si tutelarían uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, que es la estabilidad en el empleo. "Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento."⁷³

⁷³ Dávalos, José. Ob. cit., pág. 25.

En ese sentido nos comenta José Dávalos: "La miseria es la peor de las tiranías. Su causa más frecuente es la carencia o la pérdida del empleo, porque entraña la falta de ingresos para subsistir el trabajador y su familia. Estas palabras fueron pronunciadas por Heriberto Jara en la Asamblea Constituyente de Querétaro, en su discurso del 26 de diciembre de 1916. En el actual periodo de crisis económica, a nivel mundial, ante las cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de la estabilidad en el trabajo vuelve a cobrar gran importancia; es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegurar la permanencia en el empleo a los trabajadores."⁷⁴

Pero nos identificamos más con la idea de que la categoría de trabajador de confianza desaparezca de la LFT, que acorde a lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Federal, no debió de existir, pues de él se desprende que sólo existe una clase de trabajador, al que la Constitución le otorga los mínimos derechos que deben de regir durante la relación de trabajo, sin importar el tipo de servicios que presten o de la denominación que se les dé con motivo de las funciones que desempeñan, pues en todo caso, hablamos de la realización de un trabajo en forma subordinada y mediante el pago de un salario.

⁷⁴ Idem.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho del Trabajo como garantía social surge con el Constituyente de Querétaro de 1916, consignando en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los derechos mínimos de la clase trabajadora. Un Derecho en constante efervescencia, que a través de sus normas intenta tutelar a uno de los sectores más desprotegidos de la producción, los trabajadores, que desde la época de la Colonia estuvo sujeto a la explotación económica y al menoscabo social; así, dicho precepto abría para éstos un nuevo futuro en su vida: tener un trabajo útil, que les permitiera desarrollarse en la sociedad con libertad y seguridad, alcanzando para sí y su familia un nivel de vida decoroso.

SEGUNDA. EL 18 de agosto de 1931, se promulga en el país la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional; décadas después, el 1º de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley, vigente hasta nuestros días, abrogando la anterior. Durante el período comprendido entre ambas Leyes, el Derecho del Trabajo evolucionó con gran rapidez alcanzando más y mejores derechos para el trabajador, lo que origina que el artículo 123 y la Ley de 1931 fueran objeto de diversas reformas, mismas que albergó la actual Ley.

TERCERA. EL Derecho del Trabajo en voz de Mario de la Cueva "es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital." Por tanto, es la norma jurídica que tiende a regular la relación de trabajo, entendiendo por ésta, al vínculo jurídico que se crea entre el trabajador y el patrón con motivo

de la prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario, aplicándose automáticamente a las partes los estatutos del Derecho Laboral.

CUARTA. Los elementos que integran esencialmente a la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón; la prestación de un trabajo y, la subordinación por parte del trabajador en el desempeño de la prestación del trabajo. Cabe señalar que hay otros elementos que como parte de los esenciales, son auxiliares en el desarrollo de la relación laboral, tales como: el representante del patrón, el sindicato, etcétera.

QUINTA. La subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo que permite diferenciar a ésta de otras prestaciones de servicios, siendo sólo objeto de estudio del Derecho Laboral, las relaciones en las que el trabajo se desempeña en forma subordinada. La subordinación significa un poder de mando jurídico inherente al patrón y un deber de obediencia por parte del trabajador; dicho poder de mando sólo se referirá a la actividad del trabajador en el cumplimiento y desarrollo de la prestación del servicio comprometido y, estará sujeto a las normas y disposiciones legales.

SEXTA. Uno de los principios más loables del Derecho del Trabajo, es sin duda, la estabilidad en el empleo, que se traduce como el derecho del trabajador a conservar su empleo mientras no exista causa justificada que permita su despido. También es fuente y garantía de otros derechos como la antigüedad, la preferencia y la jubilación.

SÉPTIMA. La rescisión y la terminación son instituciones del Derecho Laboral que permiten la disolución de las relaciones de trabajo. Hablaremos de rescisión, cuando uno de los sujetos de la relación individual de trabajo decreta su disolución, con motivo del incumplimiento grave de las obligaciones contraídas en la prestación de los servicios; nos referiremos a la terminación, cuando la relación de trabajo se disuelve por mutuo consentimiento o por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.

OCTAVA. Trabajador de confianza es aquel, que aún teniendo la calidad de trabajador se distingue de los demás por las funciones que desempeña durante la prestación de los servicios; las funciones que determinan la categoría de trabajador de confianza son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y aquellas que se relacionen con trabajos especiales del patrón.

NOVENA. La Ley Federal del Trabajo consigna en El Título Sexto, denominado Trabajos Especiales, un capítulo que norma las relaciones laborales de los trabajadores de confianza. Esta reglamentación comprendida en los artículos 182 al 186, atienden primordialmente a tres aspectos de suma importancia para el trabajador: función que desempeñan, derecho a la sindicalización y pérdida de la confianza.

DÉCIMA. Uno de los aspectos a que se refiere las reglas aplicables a los trabajadores de confianza, que bien podemos afirmar lo caracterizan, es la pérdida de la confianza como causa justificada de la rescisión de las relaciones individuales de trabajo. La pérdida de la

confianza genera a favor del patrón una causa rescisoria que lo facultada para disolver el vínculo de trabajo sin responsabilidad para él.

DÉCIMA PRIMERA. La Ley Federal del Trabajo al distinguir al trabajador de confianza de los demás trabajadores, los de base, atenta en primer término contra el principio de igualdad jurídica; y en segundo, al establecer a la pérdida de la confianza como causa rescisoria de las relaciones individuales de trabajo, contra la estabilidad en el empleo, un principio que tiene por finalidad tutelar la permanencia en él. Principio sin el cual los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y un deber social, quedan sin sustento.

DÉCIMA SEGUNDA. Al ser la Ley Federal del Trabajo, el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto tutelar a la clase trabajadora, uno de los sectores más desprotegidos de la producción, no debió de crear la categoría de trabajador de confianza; máxime que cuando se refiere a ellos, sólo es para coartarles derechos consignados en nuestra Constitución Federal, originando en éstos incertidumbre en su futuro laboral. Creemos que si en realidad se quiere tutelar a los trabajadores llamados de confianza, se les debe de suprimir del Título de Trabajos Especiales para que se les apliquen íntegramente las disposiciones relativas a los demás trabajadores; o en su caso, no limitarles en ningún sentido el derecho a la estabilidad en el empleo, que si bien, no satisface los principios rectores del Derecho del Trabajo, si permite a esta clase de trabajadores tener una tranquilidad en su futuro laboral, y como consecuencia de ésto, tener un trabajo útil, que le permita desarrollarse en la sociedad con libertad y dignidad, alcanzando para sí y su familia un nivel de vida decoroso.

DÉCIMA TERCERA. Como se desprende del artículo 123 de nuestra Carta Magna, sólo hay una clase de trabajadores, los, cuales sin distinción de los servicios que presten o de la denominación que se les dé, son titulares de los derechos consignados en él; por tanto, erra el Legislador de la Ley Federal del Trabajo, al establecer diferencias entre los trabajadores que con motivo de las funciones que desempeñan les ha llamado de confianza, pues bien, esas funciones ejecutadas sólo son un trabajo que en forma subordinada se realiza mediante el pago de un salario. En tales circunstancias, la reglamentación especial de estos prestadores de servicios es inconstitucional, pues como es sabido, si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe de considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable hacer distinciones en donde la principal no lo hace, ya que evidentemente, sobre la Constitución nada y sobre la Constitución nadie.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo; México; Ed. Harla, 1985.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo; Sexta edición, México; (s.e.), 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral; Quinta edición; México; Ed. Trillas, 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza; México; Ed. Trillas, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido; México; Ed. Trillas, 1983.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia; Décima segunda edición; Naucalpan, Estado de México; Ed. Esfinge, S.A. de C.V., 1993.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I; Sexta edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1996.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo; Décima primera edición; T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1969.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Décima tercera edición; T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo; Octava edición; T. I; México; Ed. Porrúa, S.A., 1991.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo; Décima edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1979.

KAYE J., Dionisio. Aplicación Práctica de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal; Segunda edición; México; Ed. IKE, S.A., 1978.

TENA RAMIREZ, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano; Vigésima quinta edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1991.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, Morales S. Derecho Procesal del Trabajo; Tercera edición; México; Ed. Trillas, 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Sexta edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo; Segunda edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123; México; (s.e.), 1943.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Leyes y Códigos de México; 103^o edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1994.

Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada por Francisco, Brena Garduño, Colección Leyes Comentadas; 3ª edición; México; Ed. Haria, 1993.

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto, Trueba Urbina y Jorge, Trueba Barrera; 65ª edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1991.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Colección Leyes y Códigos de México; 25ª edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1989.

Ley del Seguro Social. Colección Leyes y Códigos de México; 51ª edición; México; Ed. Porrúa, S.A., 1992.