



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GERARDO VARGAS MORALES



ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F.

2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

Dedico en primer término esta tesis a mi madre que me dio la vida y me oriento para estudiar la carrera que ha sido el camino cierto en mi existencia y siempre me ha apoyado.

Le dedico esta tesis a mi hermana Rosalba, ya ausente en cuerpo, pero presente en espíritu, ella siempre me impulsó para ser una persona con aspiraciones y retos.

A mis hermanos Juan Luís, Agustín y Gustavo que siempre han creído en mi y que en todo momento me apoyaron para lograr concluir la Licenciatura de Derecho, preocupados e interesados en mi destino, que ahora comparto con ellos este logro, que no es solo mío, sino también de ellos.

Dedico esta tesis a mi esposa Jennifer, que ha sido además de mi compañera, mi inspiración, me ha enseñado que la vida es de logros, y cuando alcanzas uno, debes fijarte otro y esforzarte para conseguirlo, sin poner límites.

A mi hija Valeria Abril y a mi hijo Gerardo Vladimir, dedico este paso que doy, y me comprometo a seguir adelante para ser un ejemplo en sus vidas. La sonrisa única de Valeria ha iluminado mi camino y ha trazado un futuro cada vez mejor.

A mi asesora la Licenciada Leticia Domínguez, le dedico desde luego esta tesis, gracias a ella aprendí que no es sólo requisito para titularse, sino que es una aportación, y agradecimiento a la Máxima Casa de Estudios, en donde los grandes catedráticos compartieron conmigo su sabiduría y experiencia.

Í N D I C E

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

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Principios del Derecho del Trabajo.....	6
1.2.1. Trabajo como derecho y deber sociales.....	7
1.2.2. Libertad de trabajo.....	8
1.2.3. Igualdad en el trabajo.....	10
1.2.4. Estabilidad en el empleo.....	12
1.3. Relación de trabajo.....	14
1.4. Sujetos de la relación de trabajo.....	15
1.4.1. Trabajador.....	16
1.4.2. Trabajador de confianza.....	20
1.4.3. Patrón.....	32
1.5. Representante del patrón.....	35
1.6. Derechos Laborales.....	39

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

2.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México.....	50
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	61

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	65
---	----

CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL
TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.1. El Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	73
3.2. Los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo.....	107

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

4.1. Desigualdad de condiciones laborales entre el trabajador de planta y el trabajador de confianza.....	122
4.2. Los derechos de los trabajadores de confianza.....	127
4.3. Despido de los trabajadores de confianza.....	130
4.4. Propuestas de reformas a los artículos 49 fracción III, 183 y 185 en la Ley Federal del Trabajo.....	139

CONCLUSIONES.....	145
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	149
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El trabajador de confianza, tiene derechos en el trabajo, con ciertas diferencias justificadas en relación al trabajador de planta, todo ello debido a las funciones que desempeña en la empresa o establecimiento, se le considera más cercano al patrón que los trabajadores de planta; aunque es un trabajador más, que goza de todos los beneficios establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con ciertas características que no disminuyen sus derechos. Este trabajador tiene un horario para ingresar a trabajar, pero no una hora de salida. Presta un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, en la empresa o establecimiento, ya sea directamente hacia el patrón o hacia el trabajador de confianza que tiene funciones de representante del patrón y recibe por este trabajo un salario, misma situación que el trabajador de planta.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no se establece en el artículo 123 Apartado "A", disposición expresa hacia el trabajador de confianza, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo podemos apreciar las principales diferencias en relación a los derechos del trabajador de planta, como son: no poder formar parte del sindicato de los trabajadores de planta, no obstante pueden formar su propio sindicato; no tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos, salvo que hayan sido trabajadores de planta, pueden regresar si no existe causal para rescisión de trabajo, a su puesto anterior; no pueden ser tomados en cuenta en los recuentos de huelga, puesto que son cercanos a los intereses patronales; su participación en la reparte de utilidades de la empresa o establecimiento es limitada; tiene derecho al pago de tiempo

extraordinario, sin embargo en algunas ocasiones no se le pagan, por la naturaleza de sus funciones.

El patrón pueden dar por terminada la relación laboral, si considera que existe un motivo suficiente de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con alguno de los supuestos que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aunado a lo anterior, el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador en la empresa.

Por lo anteriormente señalado, consideramos que deben ser reformados los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo: 49 fracción III, que establece que el patrón está eximido de la reinstalación tratándose de trabajadores de confianza. Por lo que consideramos que se debe de otorgar mayor seguridad jurídica a los trabajadores de confianza que no desarrollan funciones de carácter general en la empresa o establecimiento.

En el artículo 183, existe la prohibición a este tipo de trabajadores, quienes no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores de planta, ni tampoco podrán ser considerados en los recuentos para el caso de huelga, por lo que, consideramos importante precisar el derecho que tienen los trabajadores de crear su propio sindicato.

Respecto del artículo 185, indica que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, con independencia de que sea una de las causas justificadas de rescisión a que se refiere la Ley. Nosotros estimamos que la redacción de este artículo debe ser más explícita, con lo cual no solo bastaría alegar la pérdida de confianza, sino que esta debe ser una causa objetiva.

Las propuestas de reformas que haremos, serán importantes, puesto que darán mayor certeza jurídica a los trabajadores de confianza.

En el primer capítulo de nuestro trabajo de investigación, se estudia el Marco Teórico Conceptual de los Trabajadores de Confianza, ejemplo de esto, son los conceptos de: Derecho del Trabajo, los Principios del Derecho del Trabajo, Sujetos de la Relación de Trabajo, Derechos Laborales, entre otros.

En el segundo capítulo se estudia el Marco Histórico del trabajador de confianza, abundaremos sobre los antecedentes en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la de 1970.

El tercer capítulo, trata el Marco Jurídico Vigente del Trabajador de Confianza, se hace una revisión de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Por lo que, se realiza un análisis acucioso a los derechos del trabajador de confianza en la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

El capítulo cuarto, consiste en el análisis del Trabajador de Confianza en la Ley Federal de Trabajo vigente y las propuestas de reformas a los artículos 49 fracción III, 183 y 185 de la Ley.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos: el deductivo, por partir primero del estudio de lo general a lo particular; el método analítico, por ser necesario un análisis en la legislación entre el trabajador de planta y el de confianza, además del estudio de la situación de este tipo de trabajador; el histórico, en virtud, de que debemos de saber los antecedentes que motivaron la regulación actual respecto del trabajador de

confianza y desde luego el método jurídico, siendo necesario el estudio de la doctrina de los catedráticos del Derecho del Trabajo y la ley laboral vigente que aborda lo relacionado a los trabajadores de confianza.

La investigación que realizamos es de carácter documental, por ser necesario el estudio de los textos relacionados con el Derecho del Trabajo, así como de la legislación vigente.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1.1. DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo surgió para proteger las actividades del ser humano, que al requerir satisfacer sus necesidades y las de su familia, tienen que ofrecer sus servicios a otra persona física o moral, y al darse la relación laboral, el trabajador tiene como finalidad la obtención de una retribución económica por sus servicios, es cuando el Derecho del Trabajo tiene injerencia porque establece en las leyes de la materia un mínimo de derechos para los trabajadores, asimismo imponen obligaciones para los dos sujetos de la relación de trabajo.

Siendo la finalidad de esta disciplina proteger a la clase trabajadora de posibles abusos de sus patronos, ya que los derechos laborales son irrenunciables y las normas que los tutelan son de carácter imperativo, por lo tanto la función del Estado es salvaguardar tales derechos, que han sido ganados por la clase trabajadora; a través de todo esto es que también se pretende lograr la justicia social y el equilibrio entre los dos elementos de la relación de trabajo: patronos y trabajadores.

El Derecho del Trabajo es dinámico, porque está en constante desarrollo, atiende a los cambios de la sociedad, a las conquistas que vayan obteniendo los trabajadores, atiende a los momentos históricos y al desarrollo social, económico, cultural y tecnológico, visualiza siempre las

necesidades de los trabajadores, los reconoce como persona humana libre que vive de su trabajo y merece llevar una existencia digna.

Ernesto Krotoschin, define al Derecho del Trabajo, como:

“El conjunto de instituciones y normas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, comprendiendo ramificaciones por las cuales este derecho se integra en el ordenamiento jurídico general”¹.

De esta definición destacan los siguientes elementos:

a) Conjunto de instituciones y normas, se entiende como instituciones los organismos y autoridades creados por el Estado para proteger a los trabajadores, y las normas son las reglas que deben observar en sus relaciones los trabajadores y patrones².

b) Rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, es decir, se regulan las relaciones entre los dos sujetos de la relación de trabajo, ya sea en forma individual o colectivamente, como la clase a que corresponda trabajadora o patronal³.

c) Normas jurídicas que se integraron en diversos ordenamientos legales, como son principalmente el artículo 123 constitucional y la Ley

¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen 5, Cuarta edición, Depalma, Argentina, 1987. p. 6.

² Cfr. Idem.

³ Cfr. Idem.

Federal del Trabajo, en donde se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones ⁴.

En la definición del Derecho del Trabajo que estamos estudiando consideramos que faltan dos elementos, como son: principios de derecho que también forman parte de él y el equilibrio entre los sujetos de la relación de trabajo, mediante el logro de la justicia social.

Si el Derecho del Trabajo no buscara la justicia social sería un derecho incompleto, aunque si bien es cierto, es un derecho inconcluso, lo es porque está en constante desarrollo, atendiendo a las circunstancias históricas de cada país, y a los triunfos que obtiene la clase trabajadora y que deben de estar contemplados en la Ley.

José Dávalos, concibe al Derecho del Trabajo como “un conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” ⁵.

Siendo los aspectos relevantes de esta definición:

a) Conjunto de normas jurídicas, cuya finalidad es regular las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores subordinados, disposiciones establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, y en la Ley Federal del Trabajo ⁶.

⁴ Cfr. Idem.

⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Décima segunda edición, Porrúa, México, 2002, p. 40.

⁶ Cfr. Idem.

b) Cuya finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, esto es, el objetivo del Derecho del Trabajo es lograr el equilibrio entre capital y trabajo, tratando de alcanzar la tan sonada justicia social, que es el reconocimiento de derechos y la reivindicación de los trabajadores frente a los empresarios ⁷.

Por otra parte, para Néstor de Buen, 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” ⁸.

Sobresaliendo de esta definición los elementos siguientes:

a) Conjunto de normas relativas a las relaciones de trabajo, que fueron creadas con el objeto de proteger a la clase trabajadora ⁹.

b) Servicios que presta una persona, subordinada a las órdenes de un patrón, servicios que realiza libremente, es decir los servicios los efectúa porque es su voluntad y el patrón quien recibe el beneficio por la prestación de servicios, le debe de pagar un salario que debe de ser remunerador, esto es, que sea suficiente para satisfacer sus necesidades mínimas y las de su familia ¹⁰.

⁷ Cfr. Idem.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1997, p. 138.

⁹ Cfr. Idem.

¹⁰ Cfr. Idem.

c) Los servicios deben de prestarse personalmente, es decir que los debe de realizar directamente la persona que ofrece sus servicios y que es sujeto de la relación de trabajo ¹¹.

d) El objetivo es lograr el equilibrio entre los dos factores de producción, es decir, entre el propietario del capital y el que presta su fuerza de trabajo, que es el trabajador ¹².

En tanto, para el maestro Trueba Urbina:

“Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” ¹³.

Entonces de la definición dada por el maestro Trueba Urbina, distinguimos lo siguiente:

a) Conjunto de principios, normas e instituciones, aspectos básicos de todo sistema jurídico, puesto que, no puede haber un Estado fuerte si no están protegidos y tutelados los derechos de los gobernados, y en materia laboral fueron creados para regular todo lo referente a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, establecer los lineamientos que deben de seguir y fijar las organismos y autoridades competentes encargadas de solucionar conflictos que se pudieran suscitar entre ellos ¹⁴.

¹¹ Cfr. Idem.

¹² Cfr. Idem,

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 135.

¹⁴ Cfr. Idem.

b) Protegen, dignifican y tienden a reivindicar a los trabajadores, objetivo principal del Derecho del Trabajo proteger a los que viven de la prestación de sus servicios, buscando el equilibrio entre capital y trabajo, y que los trabajadores tengan ingresos suficientes para que vivan junto con su familia, dignamente y con decoro ¹⁵.

c) El fin último de esta disciplina, es alcanzar la socialización de los medios de producción, es decir, éste concepto con tendencia socialista precisa que el destino histórico de la sociedad es que los medios de producción dejen de ser de unos cuantos, que acaparan las riquezas y se conviertan los medios de producción de la colectividad, esto es, posesión en común de los instrumentos de trabajo y por ende, que las ganancias sean de la colectividad ¹⁶.

Para nosotros el Derecho del Trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas que regulan la relación entre el trabajador que presta sus servicios subordinados a la persona que recibe el beneficio, y esta se obliga a pagar una retribución económica.

1.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios del Derecho del Trabajo son aquellos fundamentos que aparecen expresos en las leyes laborales, o bien, pueden ser tácitos, que se encuentran en la conciencia de las personas con sentido de honestidad y justicia, son criterios definidos que sirven para interpretar y crear la Ley del Trabajo ¹⁷.

¹⁵ Cfr. Idem.

¹⁶ Cfr. Idem.

¹⁷ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 19.

1.2.1. TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIALES

Este principio, se encuentra plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, siendo la finalidad de esta máxima garantizar que las personas estén protegidas constitucionalmente en lo referente a su derecho de tener una ocupación y que la colectividad representada por el Estado, le proporcione un empleo, para que pueda adquirir los medios necesarios para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Una de las funciones primordiales del Estado, es proteger a los individuos que viven de su trabajo de posibles abusos que se pudieran dar por parte de los patronos, por lo que señala en la Ley Federal del Trabajo, que las personas tienen la libertad de elegir el trabajo que más se adecue a sus aptitudes, siempre y cuando sea lícito, es decir que no atente contra las leyes ni contra la sociedad, con la limitante que en la actualidad no hay suficientes fuentes de trabajo, y las personas tienen que laborar en empleos que no siempre puedan ser los mejores de acuerdo a su experiencia, conocimientos y facultades físicas e intelectuales.

Por lo tanto, es un deber de la sociedad ofrecer a los individuos la posibilidad de que estos se puedan desarrollar en alguna actividad útil y honesta para alcanzar la justicia social entre los miembros de la misma sociedad.

Entendemos por justicia social, el equilibrio entre el trabajo y el capital, es decir la justicia social, busca reivindicar a los trabajadores

respecto de que los medios de producción propiedad de particulares sean colectivos.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 3°:

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

De este precepto entendemos el trabajo como un derecho del ser humano, y por otra parte es un deber de la sociedad proporcionarlo, amén de que el trabajo no es un artículo de comercio, debido a que los individuos tienen la plena libertad de desarrollarlo o no.

Teniendo el individuo la plena libertad de elegir la ocupación más compatible con sus aptitudes y que el patrón debe de garantizarle su integridad física y un salario que le brinde la posibilidad de tener él y su familia una existencia digna y decorosa.

1.2.2. LIBERTAD DE TRABAJO

Principio que se traduce en que ninguna persona está obligada a trabajar en algún empleo determinado, en contra de su voluntad, entonces el individuo es libre para trabajar en el empleo que más le convenga de acuerdo a sus aptitudes físicas e intelectuales, esto es, el hombre tiene la libertad de elegir la profesión que más le guste, o el oficio que más le parezca, sin ninguna restricción, salvo que sea un trabajo lícito.

La libertad de trabajo, significa también que los trabajadores no están obligados a permanecer en el empleo, ni a realizar funciones diferentes a las establecidas en el contrato de trabajo y a falta de éste, a las actividades motivo de la relación laboral, no pudiendo haber coacción en contra del trabajador para que continúe prestando sus servicios en la empresa o establecimiento, en contra de su voluntad.

Siempre podrá el trabajador reclamar le sea respetado el derecho a su libertad, si no hiciere valer este derecho estaría cayendo en la condición de esclavo, que prohíbe tajantemente el artículo 2° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A este respecto la ley laboral, en el artículo 4°, precisa en que consiste la libertad en el trabajo:

“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad: ...”.

Distinguimos del numeral anterior que la libertad del trabajo, se limita únicamente a que la actividad sea lícita, es decir, no existe prohibición para desempeñar un empleo, en tanto, no sea un delito, como lo es el ser asaltante, traficante de drogas, secuestrador, entre otros, ni cuando se atente contra la sociedad y la moral como lo es la prostitución, y demás supuestos que señalan las leyes.

1.2.3. IGUALDAD EN EL TRABAJO

Máxima de derecho de trabajo, basada en que debe de haber una igualdad de derechos en el trabajo, y que las mismas leyes regulen y protejan su actividad, independientemente de la edad, sexo, clase social, es decir, se establece para trabajo igual, con puesto, jornada de trabajo, rendimiento igual y en la misma fuente de trabajo debe de corresponder un salario igual.

Entendemos que este principio, se fundamenta en la igualdad que se ha proclamado universalmente, de que todos los hombres somos iguales, y los recogió el legislador de 1917, al establecerlo como derecho constitucional en el primer párrafo del artículo 123, que establece que toda persona tiene derecho a tener un trabajo digno y útil, así como, la fracción VII del mismo artículo precisa que a trabajo igual corresponde un salario igual, sin distinción alguna por razones de sexo o de nacionalidad.

El maestro José Dávalos, explica con gran claridad, la igualdad en el trabajo:

“A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales”¹⁸.

De esta definición podemos destacar los siguientes elementos:

¹⁸ Ibidem. p. 23.

a) Trabajo igual, es decir que se realice el mismo trabajo que otros trabajadores ¹⁹.

b) Que el trabajo desempeñado en empresa o establecimiento igual, es obvio que las empresas tienen salarios diferentes entre ellas, por lo que es necesario que los trabajadores presten sus servicios en la misma empresa o establecimiento, en los casos de los trabajadores de una empresa que realizan la misma actividad que los de otra, y perciben ingresos variados, entonces en este supuesto no es aplicable el principio de igualdad en el trabajo ²⁰.

c) Puesto, jornada de trabajo y condiciones de eficiencia iguales, para que se pueda alegar la igualdad dentro de la negociación, es indispensable que los trabajadores tengan el mismo puesto, así como igual jornada de trabajo y tengan un rendimiento similar, si existe variación en alguno de estos aspectos, es dable que se establezca un salario diferente, así como también puede ser por el tiempo de prestación de servicios dentro de la empresa ²¹.

d) Debe de corresponder un sueldo y prestaciones también iguales, no puede haber una distinción en el salario si los trabajadores realizan la misma actividad, tienen un horario igual y cumplen con sus actividades de manera semejante, debiendo tener las mismas prestaciones que otorga la empresa, aunque en la práctica puede haber variación en el salario y prestaciones dependiendo del tiempo que tenga cada trabajador en la empresa ²².

¹⁹ Cfr. Idem.

²⁰ Cfr. Idem.

²¹ Cfr. Idem.

²² Cfr. Idem.

Consideramos que en la definición de José Dávalos, se precisa con exactitud la igualdad en el trabajo.

1.2.4. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Principio por demás invocado en nuestra legislación laboral, es uno de los más importantes, se refiere a que los trabajadores tienen el derecho a conservar su empleo, al estar protegidos por el artículo 123 constitucional y por la ley del trabajo, ordenamientos que plasman los logros de los obreros, que lucharon para conseguir este derecho, que les garantiza una permanencia en el empleo, para satisfacer las necesidades propias y las de su familia, asimismo se goce por lo tanto de certidumbre en la conservación de su trabajo y no sean despedidos injustamente, salvo por causas graves que señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es facultad del trabajador, desligarse del empleo cuando lo desee, en tanto los patrones sólo podrán despedirlos por causas justificadas que establece la ley laboral, por lo que cualquier despido injustificado trae como consecuencia que el trabajador tenga derecho a exigir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, la reinstalación al empleo, o bien, si el trabajador no desea regresar a la empresa, el patrón queda obligado a pagarle la indemnización constitucional que consiste en tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta la de ejecución del laudo, lo anterior se encuentra establecido en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva, con gran sensibilidad nos dice:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”²³.

De la definición anterior podemos distinguir los siguientes elementos de estabilidad en el trabajo.

a) Otorga un carácter permanente a la relación de trabajo, es decir la relación de trabajo se entiende por tiempo indefinido²⁴.

b) Depende la disolución a la voluntad del trabajador, esto es, el trabajador podrá en cualquier momento separarse del empleo sin responsabilidad alguna²⁵.

c) Por causas justificadas el patrón tendrá la posibilidad de despedir al trabajador, si la conducta de éste se encuentra prevista en alguno de los supuestos del artículo 47 de la ley de la materia²⁶.

En caso de que el patrón despida injustificadamente al trabajador éste podrá demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitar la reinstalación o la indemnización, en términos de lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vigésima edición, Porrúa, México, 2005, p. 219.

²⁴ Cfr. Idem.

²⁵ Cfr. Idem.

²⁶ Cfr. Idem.

d) Los patrones están obligados a reinstalar al trabajador, salvo que se trate de alguno de los casos que previene el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador.

Es un principio que otorga al trabajador el derecho a tener y conservar su empleo, lo cual le brinda una certeza en el presente y el futuro de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia; en tanto, es una obligación para el patrón, conservarle al trabajador su empleo, salvo por las causas señaladas en la ley de la materia, que liberan al patrón de esta obligación.

1.3. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación laboral se da principalmente entre dos sujetos, dos polos opuestos, por un lado están los trabajadores que son personas físicas y por el otro los patrones que pueden ser personas físicas o morales.

El primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece con claridad, en que consiste la relación de trabajo, la cual se da con o sin contrato de trabajo, de lo que se colige que no es un elemento fundamental para la existencia de la relación de trabajo, siendo necesario que una persona física preste un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, y quien recibe el beneficio por la prestación del servicio se obliga a pagar un salario, si se reúnen estos elementos existe relación de trabajo, a falta de ellos no se da la relación de trabajo.

Interviene el Estado en la regulación jurídica de los actos que deben observar ambas partes, los derechos y obligaciones de cada uno, protege

fundamentalmente los derechos de la clase trabajadora, y en caso de darse algún abuso del patrón, el trabajador tiene la posibilidad de acudir ante los organismos y autoridades competentes creadas por el Estado, para reclamar se cumpla con lo dispuestos en la ley del trabajo, y en caso de acreditarse un despido injustificado el trabajador tiene el derecho de ser reinstalado a su trabajo, aún en contra de la voluntad de los patrones, o en su caso podrá optar por la indemnización en términos de lo establecido en los artículos 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo ²⁷.

1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los sujetos de la relación de trabajo, son el patrón y el trabajador, éstos se consideran elementos subjetivos de la relación de trabajo.

Al darse la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen por parte del trabajador, se inicia la relación de trabajo y la persona que recibe el beneficio se obliga a pagar un salario ²⁸.

Existen otros sujetos que actúan como auxiliares sin ser precisamente sujetos de la relación de trabajo, como son: los representantes del patrón, los que estudiaremos en el presente capítulo y conoceremos su importancia en la relación de trabajo.

²⁷ Cfr. Ibidem. p. 199.

²⁸ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 102.

1.4.1. TRABAJADOR

Entendemos por trabajador, a la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado, en la actualidad se le conoce como trabajador, mismo que se le ha denominado de diferentes formas: obrero, jornalero, empleado, asalariado, entre otras.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8°, da la definición legal de trabajador:

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

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

De la definición anterior se desprenden los siguientes elementos fundamentales de trabajador:

a) Siempre será una persona física el trabajador, al hablar de persona física, y no haber una distinción del sexo de ésta, se entiende que existe la igualdad de derechos y obligaciones entre hombre y mujer, como lo establece el artículo 164 de la ley de la materia.

b) La persona física presta sus servicios a otra persona física o moral, es decir la persona física realiza una actividad humana encaminada a la realización de un fin, siendo éste un beneficio para la persona que lo contrata.

c) El servicio deberá ser personal, exigiéndolo así la doctrina y la ley, lo que implica que el servicio a prestar lo debe desarrollar única y exclusivamente la persona que se contrata, siendo la prestación del servicio intransferible ²⁹.

d) La subordinación en la prestación del servicio, este elemento para algunos tratadistas es inapropiado ya que es denigrante para el trabajador estar subordinado a las ordenes e instrucciones de otra persona, y es contrario al espíritu del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cambio para otros el término es adecuado ³⁰.

La subordinación es un elemento de la relación de trabajo, que se traduce en la facultad del patrón o de su representante de mandar y en derecho a ser obedecido, dicha facultad tiene dos limitaciones, la primera es que debe de referirse al trabajo establecido en el contrato de trabajo o bien, al acuerdo del servicio a prestar; y segundo, dicha facultad de mando debe ejercitarse durante la jornada de trabajo ³¹.

El trabajador deberá por su parte obedecer las órdenes del patrón o de su representante, siempre y cuando sean las instrucciones relacionadas con el trabajo estipulado y durante la jornada de trabajo, este elemento se encuentra sustentado en la fracción III del artículo 134 de ley laboral, que precisa que es obligación del trabajador realizar el servicio bajo las órdenes del patrón.

²⁹ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 138 y 139.

³⁰ Cfr. Ibidem. p. 139.

³¹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Trillas, México, 1994, p. 78.

En caso de negativa del trabajador de seguir las órdenes del patrón o de su representante en la empresa o establecimiento, trae como consecuencia la posible invocación de la rescisión de la relación de trabajo, por parte del patrón que señala la fracción XI del artículo 47 de la ley de la materia, que a la letra dice:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

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

La fracción anterior, pone de manifiesto que la estabilidad en el empleo es susceptible de perderse, toda vez que el patrón o su representante pueden invocar esta fracción para dar por terminada la relación de trabajo, sin olvidar que éstos basándose en esta fracción pueden despedir “mañosamente” a un trabajador.

e) El servicio que preste la persona debe ser retribuido, es decir existe la obligación del patrón de pagar un salario al trabajador por los servicios prestados, en el caso de que el patrón no cumpliera con esa obligación, puede éste ser constreñido legalmente a pagarle, si el trabajador acude ante los organismos y autoridades competentes.

Por su parte el artículo 84 de la ley laboral, precisa en que consiste la integración del salario:

“El salario 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”.

Para el maestro Roberto Muñoz, trabajador es:

“La persona física que libremente presta a otra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado”³².

De la definición anterior, podemos distinguir los siguientes elementos de trabajador según el autor:

a) Trabajador es una persona física, porque como ya habíamos comentado la actividad humana solo puede desarrollarse por hombres y mujeres, por lo tanto, las máquinas y los sindicatos no pueden ser considerados trabajadores³³.

b) Libremente presta a otra un trabajo, es decir, debe de prestar sus servicios por su propia voluntad a otra persona³⁴.

c) Trabajo personal subordinado, consiste como ya se expresó notas atrás, en que preste su trabajo bajo el mando de otra persona, pudiendo ser el patrón o su representante, teniendo el trabajador el deber de obedecer, las instrucciones, siempre y cuando se refieran al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral³⁵.

³² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, p. 19.

³³ Cfr. Idem.

³⁴ Cfr. Idem.

³⁵ Cfr. Idem.

d) Que el trabajo sea lícito, es decir que no contravenga a lo dispuesto en las leyes de orden público ³⁶.

e) Sea remunerado el trabajo, mediante el pago de un salario, el cual tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia ³⁷.

1.4.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA

Es importante precisar que en ninguna de las treinta y un fracciones que tiene el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refiere a los trabajadores de confianza, más sin embargo la ley reglamentaria si lo hace limitando, restringiendo y hasta desconociendo los derechos que deben de tener los trabajadores, de acuerdo a nuestra Carta Magna.

Uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, es la igualdad de los trabajadores, por lo que debe el trabajador de confianza gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores, lo cual no sucede plenamente, de ahí que en la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulado dentro de los Trabajos Especiales, en el Título Sexto, Capítulo II, del artículo 182 al 186.

En la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 9° se establece la definición legal del trabajador de confianza, en los términos siguientes:

³⁶ Cfr. Idem.

³⁷ Cfr. Idem.

“Artículo 9°. 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 tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Entonces la categoría de trabajador de confianza, está condicionada a las funciones consideradas de confianza, entre las cuales se encuentra:

a) Dirección, se entiende por dirigir llevar con rectitud una cosa hacia un objetivo determinado; también se refiere a la persona o personas encargadas de dirigir los rumbos de una empresa o establecimiento ³⁸.

b) Fiscalización, se refiere al control o vigilancia que se realiza continuamente en algún lugar, esto es, en el centro de trabajo ³⁹.

c) Vigilancia, significa cuidado que se pone en las cosas y asuntos a cargo de alguna persona, es decir, vigilancia es tener el cuidado de que se realice el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los trabajadores, en lo referente a la prestación de sus servicios en la jornada de trabajo dentro de la empresa o establecimiento ⁴⁰.

³⁸ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo novena edición, Porrúa, México, 1996, p. 43.

³⁹ Cfr. Ibidem. p. 44.

⁴⁰ Cfr. Ibidem. p. 43.

d) Inspección, es el examen que se hace de una cosa, siendo el acto de cuidar que se cumpla con las normas establecidas en la prestación de servicios de los trabajadores en la fuente de trabajo.

Además de lo anterior, el artículo citado establece que también se considera trabajador de confianza a la persona o personas que realizan trabajos personales para el patrón dentro de la empresa, estando estas personas estrechamente vinculadas con los objetivos de la misma, por lo que conocen aspectos primordiales de la vida de negociación en la que prestan sus servicios estos trabajadores, como son los directores, administradores, gerentes y secretarios particulares, entre otros ⁴¹.

Para Guillermo Cabanellas, trabajador de confianza, son aquellos:

“... 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”⁴².

De esta definición podemos distinguir los siguientes elementos:

a) Primeramente, el trabajador de confianza debe de ser una persona física que presta sus servicios ⁴³.

⁴¹ Cfr. Ibidem. p. 44 y 45.

⁴² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, Argentina, 1988, p. 113.

⁴³ Cfr. Idem.

b) Desde luego, un trabajador con características diferentes a los otros trabajadores y tiene encomendado dentro de la empresa o establecimiento donde presta sus servicios gran responsabilidad ⁴⁴.

c) Las funciones que desempeñan necesitan de la más amplia confianza del patrón y basta que con la simple pérdida de confianza del empresario, para que se pueda dar por terminada la relación laboral, lo que deja en estado de indefensión al trabajador, y se ve vulnerado el principio de estabilidad en el empleo ⁴⁵.

Entonces, los representantes del patrón también deberían de ser considerados trabajadores de confianza, por lo que es importante que en los contratos laborales se precise claramente las funciones, y actividades de los trabajadores, con la finalidad de que cada trabajador se encuentre ubicado en una categoría específica, toda vez que los derechos y obligaciones de los trabajadores de planta y los de confianza, aunque son similares, los segundos, no gozan ni disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores de planta.

Resulta necesario en todo contrato de trabajo precisar las funciones de los trabajadores que son considerados de confianza, ya que en caso de conflicto en la relación laboral, le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar si las funciones realizadas por el trabajador entran en la categoría de trabajador de confianza, o de trabajador de planta.

⁴⁴ Cfr. Idem.

⁴⁵ Cfr. Idem.

Es diferente el trato para los trabajadores de planta y para los trabajadores de confianza, entre algunas diferencias los trabajadores de confianza no tienen derecho a formar parte de los demás sindicatos de los trabajadores, no tienen derecho al reparto de utilidades que se debe de realizar anualmente en la empresa o establecimiento, ni tampoco tienen derecho a la reinstalación.

Por lo que consideramos acertada la siguiente tesis aislada, en lo referente a la determinación de la categoría de trabajador de confianza:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE. El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de estas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza”.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII-Mayo 1996, Página: 321.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Mor n. 13 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.

De la tesis anterior se desprende que forzosamente la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas y no únicamente de la designación que se le de al puesto, y que basta con que el trabajador realice una de las funciones señaladas en el artículo 9° de la ley laboral, como son las de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, que se realicen en forma general, para que sea considerado trabajador de confianza.

Por lo que queda de manifiesto que no obstante, le de el patrón a un trabajador la designación de confianza, no basta este hecho para que en caso de despido, el patrón pueda alegar que el trabajador es trabajador de confianza, entonces le corresponde a una Junta de Conciliación y Arbitraje, determinar si sus funciones eran o no consideradas de las de confianza.

Roberto Muñoz, da una definición del trabajador de confianza que nos parece acertada:

“Son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración –planeación y organización cardinales- y de dirección –mandos y controles primordiales- de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones

relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”⁴⁶.

De esta definición podemos tomar los siguientes elementos que integran la figura del trabajador de confianza, y que consideramos es la descripción que más se acerca a lo que en realidad es el trabajador de confianza:

a) El trabajador de confianza, es una persona física, como lo aclaramos anteriormente no puede ser una persona moral considerada trabajador, y menos aún de confianza, toda vez, que este trabajador tiene características especiales, que más adelante precisaremos⁴⁷.

b) Desempeñan funciones de administración, función propia de los representantes del patrón y que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es evidente que los trabajadores de confianza también pueden ser considerados representantes del patrón dentro de la empresa o establecimiento, entendemos por administrar, cuidar, dirigir los bienes y negocios de otra persona, por lo tanto, es un mandatario del patrón⁴⁸.

Encargados de la planeación y organización fundamentales de la empresa o establecimiento, siendo entonces, una figura esencial en la negociación para llevar por buen camino la vida, control, desarrollo y prosperidad de la empresa.

⁴⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. p. 32.

⁴⁷ Cfr. Idem.

⁴⁸ Cfr. Idem.

c) La dirección, esta función consiste, en dirigir el camino de una empresa o establecimiento, es controlar los destinos de la negociación, hacer un organigrama de los mandos que deben existir en la misma, las funciones y atribuciones de cada uno de los trabajadores, las jornadas de trabajo, los salarios, las prestaciones, y hacia el exterior se encarga de cumplir con los compromisos de la empresa y mantener una buena imagen de la misma ante terceros ⁴⁹.

d) Prestan sus servicios subordinados a las órdenes del patrón, siendo un elemento necesario para que estas personas tengan la categoría de trabajador, porque si no realizaran sus servicios subordinados, entonces estaríamos hablando de accionistas y no de empleados ⁵⁰.

Entendemos por subordinación, el deber de quienes prestan sus servicios personales, de obedecer las órdenes e instrucciones, de un superior jerárquico en la negociación o directamente del patrón, teniendo que cumplir las instrucciones de todo lo concerniente al trabajo contratado, y con la diferencia de que este trabajador pueda permanecer laborando en la empresa mas allá de la jornada de trabajo por las exigencias de sus funciones, y en caso de negativa del trabajador, produce consecuencias graves como lo es la rescisión de su contrato de trabajo y en el caso de trabajadores de confianza, éstos, no tienen derecho a la reinstalación, tal y como lo señala la fracción III del artículo 49 de la ley laboral.

⁴⁹ Cfr. Idem.

⁵⁰ Cfr. Idem.

e) Tiene a su cargo los bienes empresariales, es decir, tiene que velar por el sostenimiento de los recursos materiales de la empresa o establecimiento ⁵¹.

f) Trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, estas personas se encuentran en contacto directo con el patrón por lo que conocen los secretos, problemas y avances de la negociación, como son los secretarios particulares ⁵².

Siendo entendible si el trabajador falta a la discreción que debía de tener respecto de secretos de la empresa que le confió el patrón, éste no tenga la obligación de reinstalarlo, porque pondría en riesgo la seguridad, la existencia y la prosperidad de la empresa.

A continuación haremos una comparación en lo que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores de planta y los de confianza en la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores de planta tienen prácticamente los mismos derechos que los trabajadores de confianza, salvo las modalidades establecidas en la Ley, como son:

a) Los trabajadores de planta y los de confianza tienen derecho a periodos vacacionales dependiendo del tiempo de permanencia en la negociación.

⁵¹ Cfr. Idem.

⁵² Cfr. Idem.

b) Ambos tienen derecho a un salario remunerador, generalmente el salario de los trabajadores de confianza es mayor, por la responsabilidad y actividades que desarrollan.

c) Los trabajadores de planta tienen derecho al reparto de utilidades cada año, de conformidad con lo establecido por el artículo 127 de la ley de la materia, en su fracción I, los directores, administradores y gerentes generales no tienen derecho al reparto de utilidades, ni los trabajadores de confianza que tengan un salario 20% más alto que el trabajador de planta con mayor salario, tal y como lo señala la fracción II del citado ordenamiento⁵³.

Lo anterior, pone de manifiesto que la ley no tiene un trato igual para todos los trabajadores, si bien, es cierto su salario es mayor, también sus responsabilidades lo son, entonces porque se da esta discriminación de un derecho legítimo de todos los trabajadores independientemente de que sean sindicalizados o de confianza.

d) Los trabajadores de confianza, no tienen derecho a formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, aunque podrán formar sus propios sindicatos, lo anterior se justifica en cierta manera porque se considera que los trabajadores de confianza están más identificados con los patrones que con los demás trabajadores, la prohibición de que no pueden formar parte del sindicato de los trabajadores de planta lo establece los artículos 183 y 363 de la ley laboral, que también señala que los estatutos del contrato colectivo de los trabajadores sindicalizados, podrá determinar que sucede

⁵³ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 73.

en el caso de los trabajadores de planta que sean promovidos a un puesto de confianza, si pueden o no reservar su puesto, si renuncian al de confianza con posterioridad ⁵⁴.

e) Los trabajadores de planta tienen derecho a ser tomados en cuenta en los recuentos de huelga, en tanto trabajadores de confianza, de acuerdo al artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, no serán tomados en cuenta en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga dentro de la empresa o establecimiento ⁵⁵.

f) No tienen derecho a ser reinstalados los trabajadores de confianza, sólo pueden recibir el pago de una indemnización, tal y como lo establece la fracción III del numeral 49 de la ley de la materia, quedando eximido el patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en el supuesto de un despido, aunque se compruebe plenamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador fue despedido injustamente. Dependiendo de los estatutos del sindicato, si el trabajador de confianza, fue primeramente de planta y se le reservaron sus derechos, este puede volver a su puesto anterior, con un salario igual al del puesto de planta y con una jornada de trabajo también igual ⁵⁶.

g) Existe una causa subjetiva que puede ser motivo de terminación de la relación de trabajo, tratándose de los trabajadores de confianza, la cual es la pérdida de la confianza del patrón, lo anterior esta señalado en el artículo 185, pudiendo ser diferente a las causales de rescisión de la relación de trabajo que precisa el artículo 47 de la ley de la materia,

⁵⁴ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 148.

⁵⁵ Cfr. Idem.

⁵⁶ Cfr. Idem.

radicando en una concepción meramente patronal, debiendo ser un motivo razonable, esto es, se debe de probar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que el trabajador incurrió en faltas graves, que impliquen falta de probidad, por lo que basta que el patrón estime que la conducta del trabajador no le garantiza la eficiencia de éste en sus funciones, ni la confianza que amerita por la responsabilidad que tiene dentro de la empresa o establecimiento ⁵⁷.

Lo cual pone al trabajador a disposición del patrón, quedando sin efecto el principio de estabilidad en el empleo, puesto que es suficiente que el patrón argumente un motivo razonable de pérdida de confianza, para que éste no tenga la obligación de reinstalar al trabajador.

h) El trabajador de confianza no se le paga generalmente tiempo extra, aunque en la mayoría de ocasiones trabajan horas extraordinarias, justificando el patrón esta situación con el hecho de que tienen un salario mayor al trabajador sindicalizado u de planta, y además de que sus funciones necesitan un mayor tiempo de permanencia dentro de la empresa o establecimiento ⁵⁸.

i) El trabajador de confianza, no puede ser representante de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley de la materia, por lo tanto quedan privados de sus derechos a defender sus intereses de clase trabajadora ⁵⁹.

⁵⁷ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pp. 73 y 74.

⁵⁸ Cfr. Idem.

⁵⁹ Cfr. Ibidem. p. 73.

j) Tampoco tienen derecho a la prima de antigüedad que señala el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, ya que este precepto se refiere al derecho que tienen única y exclusivamente los trabajadores de planta, discriminando injustamente a los trabajadores de confianza ⁶⁰.

1.4.3. PATRÓN

Deriva del latín *pater onus*, que significa carga o cargo de padre, nombre dado a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, ejemplo los padres de familia con sus hijos y los patricios con los plebeyos a quienes protegían ⁶¹.

Entre otras denominaciones, el patrón en nuestro país se le conoce como: empresario, empleador, dador de trabajo, patrono, acreedor de trabajo, propietario, siendo la más aceptada por la legislación y doctrina la de patrón ⁶².

Briceño Ruiz, define al patrón de la siguiente forma:

“Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores” ⁶³.

Esta definición de patrón resulta muy simple, porque solo considera éstos elementos:

⁶⁰ Cfr. Ibidem. p. 74.

⁶¹ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 154.

⁶² Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. p. 25.

⁶³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 155.

a) Puede ser una persona física o moral, lo cual es aceptado y acorde a la definición legal. La figura de patrón, recae entonces en una persona física, es decir en un ser humano o bien, una persona moral como lo son las empresas o establecimientos, mediante sus representantes los cuales pueden ser entre otros, los directores, gerentes y administradores ⁶⁴.

b) Recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores, los patrones resultan beneficiados por la actividad realizada por el trabajador o trabajadores ⁶⁵.

Por su parte Néstor de Buen, define al patrón como:

“Quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución” ⁶⁶.

Este autor solo considera como patrón a quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, es decir otra persona, que realiza actividades en su beneficio y por lo consiguiente éste se obliga a pagar un salario. Estimamos que en esta definición faltan elementos fundamentales, como son:

a) El trabajo o actividad laboral la debe desarrollar una persona física.

b) Quien recibe los beneficios es una persona física o moral.

⁶⁴ Cfr. Idem.

⁶⁵ Cfr. Idem.

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 503.

c) Para que se de la relación de trabajo, es necesaria la subordinación, como ya lo explicamos anteriormente.

Para nosotros, la definición mas apropiada de patrón, es la Roberto Muñoz, quien nos dice al respecto:

“Que es la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”⁶⁷.

Definición que resulta acertada, toda vez, que considera todos los elementos característicos de la figura de patrón, como son:

a) Patrón puede ser una persona física o moral (empresa)⁶⁸.

b) Utiliza por su cuenta, es decir, quien recibe los beneficios de la prestación del servicio, es el patrón⁶⁹.

c) Bajo su subordinación, es un elemento esencial en la relación patrón-trabajador, porque existe la facultad del primero de mando respecto del segundo, única y exclusivamente dentro de la jornada laboral y del trabajo estipulado, y por la otra parte el deber de obediencia de la persona que presta el servicio de cumplir las órdenes relativas al trabajo pactado en el centro de trabajo⁷⁰.

⁶⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. p. 25.

⁶⁸ Cfr. Idem.

⁶⁹ Cfr. Idem.

⁷⁰ Cfr. Idem.

d) Los servicios lícitos, elemento fundamental que contempla el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ningún trabajador puede ser obligado a desempeñar un trabajo contrario a las leyes ⁷¹ .

e) Libre y personalmente, esto es, la persona que presta sus servicios los debe de ofrecer y desempeñar libremente sin ninguna presión, por su propia voluntad y desempeñar en forma personal ⁷².

f) Debe recibir una retribución por su trabajo, consistente en un salario, el cual se le debe de pagar al trabajador por sus servicios ⁷³.

Nosotros, entendemos como patrón a la persona física o moral que contrata a uno o más trabajadores, los cuales se subordinan a su mando, y el primero obtiene un beneficio originado de la prestación de los servicios, obligándose a pagarle al trabajador un salario.

1.5. REPRESENTANTE DEL PATRÓN

Es importante para este trabajo que realizamos, considerar al representante del patrón, como lo indica su nombre representa a un sujeto de la relación de trabajo, mismo que trataremos a continuación:

Se considera como mandatario del patrón, ya que sus actos dentro de la empresa o establecimiento son precisamente en representación del patrón y surten efectos laborales plenos, ya que los compromisos y

⁷¹ Cfr. Idem.

⁷² Cfr. Idem.

⁷³ Cfr. Idem.

prestaciones que asumen con los trabajadores se consideran como si fuesen realizados por el patrón, esto mismo sucede, tratándose de los casos de rescisión de la relación de trabajo, en donde tiene en términos del artículo 47 de la ley laboral facultades para dar por terminada la relación de trabajo, si no son obedecidas las ordenes de éste dadas con relación al trabajo contratado.

Existen diversas definiciones del representante del patrón, como es la de Briceño Ruiz, que sostiene que:

“Representante del patrón, es la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo” ⁷⁴.

De esta definición se aprecian los siguientes elementos:

a) Es una persona física.

b) Que por la función que desempeña de administración y dirección, dentro de la empresa o establecimiento, compromete al patrón en las relaciones laborales, como si se tratara de éste ⁷⁵.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 11, precisa jurídicamente quienes son considerados representantes del patrón:

“Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la

⁷⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 156.

⁷⁵ Cfr. Idem.

empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Del precepto anterior podemos distinguir los siguientes elementos constitutivos de esta figura:

a) Hay una enumeración meramente ejemplificativa de quienes pueden ser considerados representantes del patrón, en primer término como representantes del patrón, como son los directores, administradores y gerentes, que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así mismo el concepto resulta abierto en el sentido de que además de la enumeración de los que son considerados representantes del patrón, establece “y demás personas”, lo cual entendemos como una protección para los trabajadores porque hay personas dentro de la empresa o establecimiento que no tienen los cargos señalados anteriormente, pero realizan funciones de representación patronal en la fuente de trabajo, y por ende, pueden éstos caer en excesos, tales como disminuir el salario de los trabajadores, alarguen sin causa justificada y sin el pago de horas extras la jornada laboral, realicen malos tratos hacia los trabajadores o inclusive los despidan y el patrón podría alegar astutamente que no son sus representantes, razón por la que la ley les asigna la calidad de auténticos mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que los representantes obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

b) Las personas indicadas en el párrafo anterior son representantes del patrón, por lo tanto los acuerdos o compromisos que tomen, referentes a peticiones de los trabajadores, o bien, el otorgamiento de prestaciones

obligan tales actos al patrón en las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

Para Ramón Muñoz, son representantes del patrón:

“Aquellos sujetos que administran –planean y organizan-, y dirigen –mandan y controlan- las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales”⁷⁶.

De esta definición destacan los siguientes elementos:

a) Son sujetos, esto es, personas físicas, no pueden ser personas morales⁷⁷.

b) Estos sujetos administran, planean, organizan, dirigen, mandan y controlan, dentro de la empresa o establecimiento⁷⁸.

c) Las funciones señaladas anteriormente, son relacionadas a las actividades laborales de los trabajadores y los bienes de la empresa o establecimiento⁷⁹.

Como lo precisamos anteriormente, los representantes del patrón tienen la facultad de mando, es decir de dar órdenes a los trabajadores respecto del trabajo contratado y por su parte los trabajadores tienen el deber jurídico de obedecer las órdenes de los patrones y de sus representantes, en tanto sean referentes al trabajo contratado y durante la jornada de trabajo, tal y

⁷⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. p. 26.

⁷⁷ Cfr. Idem.

⁷⁸ Cfr. Idem.

⁷⁹ Cfr. Idem.

como lo establece la fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

1.6. DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales, se encuentran consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a su vez en la Ley Federal de Trabajo, son un mínimo de derechos que deben de gozar los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento en donde presten sus servicios.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo, en términos de lo dispuesto por el artículo 58 de la ley laboral, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Entendemos por jornada de trabajo, el deber del trabajador de prestar sus servicios, su energía de trabajo a disposición del patrón en la empresa o establecimiento por el número de horas determinado en la relación de trabajo ⁸⁰.

La jornada de trabajo es el tiempo efectivo durante el cual el trabajador presta sus servicios en la empresa o establecimiento al patrón, el tiempo por el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón debe ser limitado, atendiendo a las características propias de cada relación laboral, puesto que existen relaciones de trabajo a donde se requiere mayor

⁸⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 187.

esfuerzo físico o mental, en este caso la jornada debe ser menor de ocho horas diarias. Asimismo, en otras relaciones laborales no se desarrolla un esfuerzo físico o mental considerable, por lo que las jornadas de trabajo son más prolongadas ⁸¹.

La siguiente tesis de jurisprudencia establece que la carga de la prueba respecto de la duración de la jornada de trabajo le corresponde al patrón, aún cuando el trabajador haya desempeñado funciones de confianza:

“JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso

⁸¹ Cfr. DÀVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 182.

de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XV-Febrero 2002, Página: 40.

Contradicción de tesis 89/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. 11 de enero de 2002. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina.

Tesis de jurisprudencia 3/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de enero de dos mil dos.

VACACIONES

Las vacaciones son un derecho que tienen los trabajadores por sus servicios, son una prolongación del descanso que tienen cada semana, debiendo tener más de un año dentro de la empresa o establecimiento para gozar de este beneficio.

Roberto Baez, define las vacaciones como:

“El disfrute del trabajador, pudiendo considerarse como sus propósitos, el permitir la convivencia más estrecha y duradera del trabajador con su familia, así como el poder dedicar un tiempo razonable al esparcimiento, a la lectura, o a la recreación, situaciones que le llevarán a gozar de un descanso que contribuya al mejoramiento de su condición física y mental, lo cual repercutirá en el mantenimiento o en el incremento en su índice de productividad”⁸².

Definición amplia, en la cual el autor precisa los beneficios que alcanzan los trabajadores al disfrutar de vacaciones, lo que repercute en un mantenimiento o incluso en un mayor rendimiento en su trabajo al regresar de vacaciones.

En la Ley Federal del Trabajo se establece en el artículo 76 que los trabajadores que tengan más de un año de servicios deberán gozar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que serán por lo menos de seis días laborables, y que aumentaran en dos días hasta llegar a doce.

Por su parte el artículo 78, dispone que los trabajadores disfrutarán en forma continua de seis días de vacaciones por lo menos, éste derecho no podrá ser compensado con una remuneración, puesto que es una necesidad, una exigencia de la naturaleza humana, que no puede ser sustituida ni reemplazada con la entrega de una suma de dinero⁸³.

⁸² BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda edición, PAC, México, 1994, p. 52.

⁸³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 291.

PRIMA VACACIONAL

Los salarios de los trabajadores son utilizados principalmente para satisfacer las necesidades diarias de su familia y de él, por ello, se estableció la figura de la prima vacacional, que consiste en el pago de una cantidad adicional al salario durante el periodo de vacaciones, que será por lo menos del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan, atento a lo dispuesto por el artículo 80 de la ley laboral, tiene como finalidad que el trabajador disfrute de sus vacaciones.

Respecto de la prima vacacional José Dávalos señala que:

“La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal; apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones”⁸⁴.

De la definición anterior, entendemos que la prima vacacional debe de considerar todos los días de la semana incluso los días no laborables para el trabajador, con lo cual contará con mayores ingresos de manera extraordinaria a efecto de disfrutarlos en su periodo vacacional.

La tesis aislada siguiente consideramos acertada para definir la prima vacacional:

“VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un

⁸⁴ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 197.

descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifican su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar sus vacaciones, puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Acorde a la ratio legis y la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2o., 3o., 18, 76, 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones”.

Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: II- Julio a Diciembre 1988, Página: 293.

Amparo directo 2175/87. Jorge Hernández Peláez y Epifanio Pérez Romero. 11 de enero de 1988. Cinco votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretario: Rodolfo R. Ríos Vázquez.

Amparo directo 5939/86. Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de C.V. 3 de junio de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Amparo directo 4041/86. Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A. de C.V. 4 de marzo de 1987. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos.

La tesis anterior precisa con claridad el objeto de la prima vacacional, por ello su importancia en el periodo vacacional de los trabajadores.

SALARIO

La definición legal contenida en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, respecto del salario, nos indica que es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Mario de la Cueva define al salario como:

“Es la retribución que debe 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” ⁸⁵.

De la definición anterior, podemos apreciar claramente que el salario es pagado al trabajador con motivo de la prestación de sus servicios y debe ser un ingreso que por lo menos le garantice a él y a su familia los medios necesarios para satisfacer las necesidades básicas, y les brinde la posibilidad de alcanzar un mejoramiento económico, social y cultural.

Nosotros entendemos por salario, el pago que recibe el trabajador a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende el salario la totalidad de los beneficios que el trabajador desarrolla por sus servicios, recibiendo como retribución inmediata y directa por su trabajo, dinero o en especie (vales) ⁸⁶.

⁸⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 297.

⁸⁶ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ob. Cit. p. 288.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Es un beneficio que se adquiere por el número de años de trabajo, consiste en una cantidad igual al importe de doce días de salario por cada año de trabajo, debe de pagarse el día en que el trabajador queda separado del empleo o en que fallece. Para el pago de la prima de antigüedad se considera la totalidad de las prestaciones que lo integran, el día en que se pague el total de las primas acumuladas ⁸⁷.

Se pagará la prima de antigüedad, en términos de lo dispuesto por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, si han cumplido cuando menos quince años de servicios; así como, a los que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, justificada o injustificadamente.

AGUINALDO

El aguinaldo, es una retribución anual al salario que se deberá pagar a los trabajadores antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

El aguinaldo es un pago especial que se debe de pagar al trabajador cada doce meses, constituye una prestación fundamental que es utilizada generalmente para comprar regalos, salir de vacaciones e incluso para el pago de deudas.

⁸⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 418.

Quienes no tengan un año de servicios, con independencia de que se encuentren laborando al momento del pago del aguinaldo, se les pagará la parte proporcional del tiempo que hayan trabajado, atento a lo establecido en el artículo 87 de la ley de la materia.

El derecho al pago del aguinaldo de los trabajadores, que prestaron sus servicios antes del veinte de diciembre, se encuentra plasmado en la siguiente tesis aislada:

“AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL, DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS HASTA ANTES DEL VEINTE DE DICIEMBRE. Debe pagarse a los trabajadores un aguinaldo mínimo de quince días de salarios, precisamente antes del veinte de diciembre, así como la parte proporcional a los trabajadores que no hubieran cumplido un año de servicios. El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo recoge la costumbre del pueblo mexicano de celebrar las festividades del mes de diciembre, con aportación de gastos extras, lo que determinó al legislador a instituir la obligación del pago de aguinaldo, antes del veinte de diciembre, a fin de que los trabajadores pudieran hacer frente a los gastos extraordinarios que implican las festividades del propio mes. Consecuentemente, si la empresa demandada no demuestra haber pagado aguinaldo y los trabajadores prestaron sus servicios hasta el dieciséis de diciembre, o sea, exactamente a cuatro días de la fecha límite para cubrir el aguinaldo, es obvio que la Junta, de acuerdo con el espíritu protector de la Ley Federal del Trabajo y la razón que determinó al propio legislador, para consignar la obligación por parte de los patronos al pago de aguinaldos, debe tomar en consideración que los trabajadores se verían obligados a hacer erogaciones extraordinarios en los últimos días, y si trabajaron hasta el dieciséis de ese propio mes, tenían derecho al pago del aguinaldo en las

proporciones que les correspondieran”.

Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, 74 Sexta Parte 1975, Página: 17. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo directo 20/75. Pedro Dzuf y coagraviados. 19 de febrero de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque.

INDEMNIZACIONES

Guillermo Cabanellas define a la indemnización como:

“El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza”⁸⁸.

El derecho a la indemnización, tiene por objeto la salvaguarda de la dignidad del trabajador que no desea regresar a la empresa en la que fue víctima de malos tratos por parte del patrón o su representante⁸⁹.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, señala la alternativa que tiene el trabajador de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación al trabajo que desempeñaba, o bien, la indemnización constitucional, de tres meses de salario, asimismo, podrá obtener el pago de salarios caídos hasta que se cumplimente el laudo, si el patrón no acredita la causa de rescisión.

⁸⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ob. Cit. p. 158.

⁸⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit. p. 262.

Los casos en los cuales el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, a través del pago de indemnizaciones se enuncian en el artículo 49 de la Ley de la materia.

La determinación del monto de la indemnización a que tiene derecho el trabajador con respecto al artículo 49, se precisan en el artículo 50 de la Ley, se toma en consideración si la relación de trabajo fue por tiempo determinado y la duración de la misma. En los casos de la relación de trabajo por tiempo indeterminado, se pagará veinte días por cada año de servicio. En todos los casos, se pagará el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha en la cual tuvo verificativo el hecho que dio origen a la indemnización, hasta el pago de la misma.

El salario que deberá pagarse al trabajador, estará integrado con todas las prestaciones que percibía al momento de la rescisión del empleo.

Hemos estudiado en el primer capítulo el marco teórico conceptual relativo al Derecho del Trabajo, sus principios, los sujetos de la relación de trabajo y los derechos laborales, el segundo capítulo corresponderá al marco histórico del Derecho del Trabajo y de los trabajadores de confianza.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En este capítulo se hará un recorrido por las diversas etapas por las que ha atravesado el Derecho del Trabajo en nuestro país, hasta llegar a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las diversas reformas que ha sufrido esta Ley reglamentaria del apartado “A” del Artículo 123 constitucional.

Los motivos del nacimiento del Derecho del Trabajo es debido al abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento desmedido del económicamente fuerte ante el débil, el desprecio del primero hacia el segundo. Por lo que se ha sostenido que la historia del Derecho del Trabajo, es la historia misma del hombre en busca de mejores condiciones de vida, de superación, de libertad e indudablemente de seguridad social para él y para su familia ⁹⁰.

Los orígenes del Derecho del Trabajo son en Europa con la aparición de la industrialización, en países como Inglaterra y Francia, siendo fundamental para su nacimiento el hecho de que los obreros, como clase trabajadora comienzan a tomar conciencia de clase, de pertenecer a un grupo, superando la concepción individualista que prevalecía. De esta forma

⁹⁰ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Trillas, México, 1997. p. 27.

los trabajadores se organizan para satisfacer sus necesidades y defender sus derechos, dando origen al Derecho del Trabajo ⁹¹.

Los factores que propiciaron el nacimiento del Derecho del Trabajo, son principalmente los siguientes:

a) Las profundas desigualdades entre quienes detentaban el capital y aquellos que contaban con su fuerza de trabajo como medio de subsistencia. Con el triunfo del liberalismo el Estado no interviene en la vida económica, especialmente respecto de las relaciones obrero-patronales, lo que motiva serios problemas que desencadenarían la crisis del sistema económico liberal.

b) Las nuevas ideas de pensadores socialistas alemanes, como Carlos Marx y Federico Engels, que proclamaban la reivindicación de la clase trabajadora, y que cuestionaron severamente la explotación del hombre por el hombre ⁹².

c) La acción de los obreros organizados, que realizaban justas demandas, y presionaban a través de las huelgas, que fueron plasmadas en normas legislativas, reconociéndose así el derecho de clase trabajadora de manifestarse y defender sus ideales ⁹³.

El proceso de transformación del Derecho del Trabajo en Europa dura varias décadas, es a partir de la Primera Guerra Mundial, cuando la política

⁹¹ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 8.

⁹² Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. pp. 6 y 7.

⁹³ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 9.

de Estado cambia *del laissez-faire, laissez-passar*, a la necesidad de intervención en el proceso productivo, se habla ya de un Derecho del Trabajo, independiente del Derecho Privado, se establece la necesidad de incluir en los tratados de paz las reivindicaciones de los trabajadores, culminando dicho proceso con la creación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en el Tratado de Versalles de 1919 . También se proclama en ese mismo año la Constitución de Weimar, primer ordenamiento en Europa al incluir un capítulo dedicado a los derechos de los trabajadores, conteniendo aspectos relevantes como son: el derecho colectivo e individual, riesgos de trabajo dentro de la empresa y el principio de igualdad jurídica de capital y trabajo ⁹⁴.

Los derechos de los trabajadores no son uniformes en todos los países, puesto que obedece a situaciones propias de su historia, de los acontecimientos que se iban generando en las relaciones de trabajo, por ejemplo en Europa en el siglo XIX se distinguen tres características: la primera fue la creación de leyes aisladas que abordan ciertos temas, como lo es la limitación del trabajo de menores, la protección de las mujeres, la duración máxima de las jornadas de trabajo y los riesgos de trabajo; la segunda, originada por la naciente organización colectiva, se elaboraron normas que las prohibieron en la ley e incluso imponían sanciones de carácter penal, considerando estos comportamientos como delitos, y las primeras normas de Derecho del Trabajo en Europa, no se sistematizan los derechos en leyes o códigos de trabajo, como en la actualidad se encuentran en nuestro país en la Ley Federal del Trabajo ⁹⁵.

⁹⁴ Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, “Panorama y Tendencias”, Porrúa, México, 2006. pp.109 y 110.

⁹⁵ Cfr. Ibidem. pp. 111 y 112.

El origen del Derecho del Trabajo en México, se divide en cuatro etapas, siendo la primera en la época Azteca; la segunda en la Colonia; la tercera en el México Independiente y la cuarta en el México Contemporáneo. Durante la primer etapa el Derecho del Trabajo en México era primordialmente desarrollado por los macehuales, quienes eran hombres que requerían desempeñar un trabajo para subsistir, consistente en el cultivo de tierras, como actividad predominante la agricultura entre el pueblo, puesto quienes detentaban el poder como eran los nobles, guerreros y sacerdotes, por ser grupos privilegiados no realizaban ningún trabajo en el campo para subsistir, en el caso de los guerreros su actividad era fundamentalmente hacer la guerra para conquistar pueblos y obtener prisioneros y riquezas, por su parte los sacerdotes eran los encargados de comunicarse con las divinidades, practicaban los ritos y ceremonias religiosas, eran quienes gobernaban indirectamente, debido a que al ser la clase sacerdotal quien se comunicaba con los dioses, éstos intervenían en todos los aspectos de vida del pueblo y la actividad del Estado, por su parte los nobles eran quienes gobernaban siguiendo los consejos de los sacerdotes ⁹⁶.

El trabajo en esa época era por acuerdo de ambas partes, de quien prestaba sus servicios y de quien recibía el beneficio, en el pueblo azteca los trabajadores se presentaban al mercado de Tlatelolco a ofrecer sus servicios y recibían por los mismos una contraprestación.

Los trabajos forzosos en el imperio azteca correspondían a los esclavos, quienes a diferencia de Europa, entre los aztecas eran

⁹⁶ Cfr. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, Fuentes Impresores, México, 1984. pp. 35, 36 y 37.

considerados como personas, no como cosas, en consecuencia no existía ese derecho de propiedad sobre los mismos. Podían incluso tener un patrimonio propio, con la obligación de trabajar para el señor, y con libertad de obtener un beneficio personal adicional. No se transmitía la esclavitud de padres a hijos, puesto que éstos nacían libres, incluso era posible repudiar la esclavitud amparándose en el templo y volverse hombre libre⁹⁷.

La segunda etapa es la Época de Colonia, predominaba en este periodo la forma de producción artesanal, el régimen imperante era el corporativo, regulado por estatutos que eran aplicados entre quienes desempeñaban trabajos u oficios regidos por tales estatutos, no siendo obligatorio para los indígenas mexicanos pertenecer a dicho régimen, por lo que podían desarrollar libremente oficios, exceptuando la enseñanza, que era exclusiva para los españoles⁹⁸.

En esa etapa era evidente que los españoles pretendían someter a los indígenas mexicanos a la esclavitud, que era considerada como una gran riqueza, al obtener mano de obra gratuita, dándose excesos por parte de los españoles, lo que ocasionó que los reyes de España intervinieran ante esta situación y expidieran leyes encaminadas a reivindicar los derechos de quienes eran víctimas de explotación.

Con la expedición de las Leyes de Indias, se garantizaba a los indígenas trabajadores la libertad en el trabajo, se reconocieron derechos, como fue la percepción de su salario, se estableció la jornada de trabajo máxima de 8 horas, la prohibición de las tiendas de raya, el pago de salario

⁹⁷ Cfr. Ibidem. p. 39.

⁹⁸ Cfr. Ibidem. p. 40.

mínimo y en efectivo, se limitó la edad para trabajar, se estableció que eran irrenunciables las normas protectoras del salario, entre otras disposiciones laborales protectoras de los trabajadores.

Las Leyes de Indias no solo se limitaban a establecer los derechos de los trabajadores indígenas, sino que también se establecieron sanciones a quienes no cumplieran con las disposiciones establecidas.

La encomienda, como concesión de los reyes de España a los españoles que habitaban México, en sus orígenes generó que los encomenderos explotaran a los indígenas, como señalamos anteriormente los esclavos y siervos eran considerados cosas y en consecuencia propiedad de los dueños españoles. Posteriormente se reglamentó la encomienda para evitar abusos excesivos, para que años después desapareciera.

Como era natural estas disposiciones resultaban insuficientes para proteger a los indios trabajadores, puesto que eran creación de los españoles, no desapareciendo las profundas desigualdades entre los trabajadores mexicanos y los conquistadores⁹⁹.

Durante la época colonial, se dio una reglamentación rigurosa de los oficios, mediante las Ordenanzas que regulaban la organización del trabajo, habían dos grupos el primero representado por los maestros y artesanos que en su mayoría eran peninsulares y controlaban la producción de los aprendices, segundo grupo integrados por mestizos e indios principalmente.

⁹⁹ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 49.

Ante la marginación que padecían los criollos, españoles nacidos en el continente americano, existía un gran descontento debido a que los cargos públicos en el país eran exclusivos de los peninsulares, españoles nacidos en territorio de España.

La Corona española otorgó privilegios a los peninsulares, debido a que no confiaba de la lealtad de los españoles nacidos en América, lo que generó un conflicto entre ambos grupos y un resentimiento de los criollos hacia los peninsulares, que se fue acentuando con los años.

Se dio la decadencia de la organización gremial, regidas por las Ordenanzas de Gremios, debido a que los maestros controlaban la actividad de los hombres y por consecuencia de la producción, eran actos de un poder absolutista. Al ser baja la producción en los gremios se favorecía a los comerciantes de España, teniendo los maestros la autonomía para dictar reglamentaciones complementarias a las Ordenanzas.

Sistema de producción que fue superado para dar paso a la producción fabril e industrial, desapareciendo formalmente por declaración de la Ley del 8 de Junio de 1813, disposición que autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del Reino de España a establecer libremente las fabricas y oficios que consideraran adecuados, sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio ¹⁰⁰.

Factores internos como los antes indicados y factores externos como fueron las revoluciones francesa y estadounidense sirvieron de ejemplo a países de América Latina para que iniciaran sus movimientos de

¹⁰⁰ Cfr. Ibidem. p. 50.

independencia de los países que los habían colonizado, las ideas del liberalismo extendidas por Europa, y que llegaron a una España debilitada por la crisis interna y otro factor que fue propicio para que triunfara el movimiento fue la invasión napoleónica a España y la consecuente destitución del monarca español, colocando en su lugar a un hermano del emperador francés, propiciaron el movimiento de independencia en nuestro país a principios del siglo XIX, que en sus inicios no iba dirigido contra el rey de España, sino contra el mal gobierno de los peninsulares.

José María Morelos y Pavón, en 1814 formuló la Constitución de Apatzingán, el primer cuerpo jurídico de corte liberal, que su contenido era verdaderamente de avanzada para la época, misma que no fue proclamada oficialmente, y por lo tanto no entraron en vigor sus disposiciones, debido a que en 1815 Morelos fue aprisionado y posteriormente fusilado por el ejército realista, que reforzó sus ataques contra los insurgentes ¹⁰¹.

Con la muerte de Morelos el movimiento insurgente perdió fuerza, hasta que a principios de 1820 un acontecimiento externo propició que la independencia se consumara, como fue el hecho que una sublevación liberal obligara a Fernando VII a adoptar nuevamente la Constitución de Cádiz de 1812, que al recuperar el trono había derogado. Ante las medidas antifeudales y anticlericales contenidas en la Constitución, en México el alto clero, los terratenientes, el aparato burocrático y los jefes militares consideraron un peligro grave para continuar con sus privilegios, la inminente aplicación de las leyes hispanas en las colonias, por lo que

¹⁰¹ Cfr. DELGADO DE CANTÚ, Gloria M. Historia de México “Formación del Estado Moderno desde la Independencia a las Políticas de Desarrollo”, Sexta reimpresión, Alhambra Bachiller, México, 1990, p. 16.

decidieron separarse de España. En febrero de 1821 Agustín de Iturbide proclamó la independencia de México en Iguala Guerrero.

Después de la lucha de independencia se dio un retroceso en los derechos de los trabajadores, puesto que la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, los salarios fueron rebajados, en algunos casos como en el de los mineros las jornadas de trabajo eran sobrehumanas, llegaban a ser hasta de 24 horas consecutivas, estando también obligados a comprar sus satisfactores en las tiendas de raya, a precios más elevados que en el mercado.

Los trabajadores del país llevaban una vida de miseria y de dolor, puesto que en las Constituciones de 1824 y 1857, contrario a lo que se pensaba, después de lograr ser un México independiente, en esas dos constituciones no se establecieron normas protectoras para los trabajadores, ni se salvaguardaron garantías individuales como hoy las conocemos, ejemplo el artículo 5º. de nuestra Carta Magna de 1917, consagra el derecho de las personas a dedicarse a la profesión, oficio u comercio que deseen, siempre y cuando este sea lícito.

En 1865 se creó el Estatuto del Imperio, que contiene la Ley sobre trabajadores, que de manera importante aborda los problemas sociales que se estaban suscitando en el país ante el descontento generalizado de la clase trabajadora, dicho instrumento legal contempló la libertad de trabajo, regulando la jornada de trabajo, fijando una duración de dos horas de descanso para comer; se estableció el día domingo y días feriados para descanso; se ordenó el pago de salario a los trabajadores en moneda de curso legal; descuento de la quinta parte del salario del trabajador para el pago de las deudas pendientes; las deudas son personales del trabajador y

no se extienden a su familia; se permitió la existencia de tiendas, pero se dejaba en libertad a los trabajadores de comprar o no en ellas; en las fincas que existieran más de veinte familias de trabajadores, el dueño tenía la obligación de establecer una escuela para que los niños aprendieran a leer y escribir; se estableció la jornada de los menores de doce años de edad de medio día; la Ley entre sus prohibiciones consignó que no estaba permitido el contrato de empeño, consistente en que los hijos realizaran labores por los padres; también señaló multas de diez a doscientos pesos a quienes no cumplieran con las disposiciones que contenía la Ley ¹⁰².

Por su parte el Código Civil para el Distrito Federal y Baja California de 1870, constituyó un antecedente importante de la legislación laboral, una de las aportaciones importantes de este ordenamiento, es que se hizo la distinción entre la prestación de servicios y el contrato de arrendamiento, puesto que la fuerza de trabajo desempeñada por el hombre no era una cosa, asimismo, se reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, por precio alzado, el aprendizaje, respecto del salario se estableció que se estaría a la costumbre de la zona, considerando el tipo de trabajo, el sexo, la edad y la habilidad para desempeñar el trabajo encomendado ¹⁰³.

Fue hasta principios del siglo XX, cuando en algunos estados del país como fueron: el Estado de México, Nuevo León, Jalisco, Veracruz y Yucatán, se empezaron promulgar leyes que empezaron a establecer derechos a favor de los trabajadores, derechos que se fueron expandiendo

¹⁰² Cfr. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Ob. Cit. pp. 43 y 44.

¹⁰³ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. pp. 82 y 83.

a toda la Republica de manera lenta, hasta la proclamación y adopción de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ¹⁰⁴.

El 30 de abril de 1904 en el Estado de México se dictó una Ley que establecía el derecho de los trabajadores a recibir atención médica, y el pago de su salario integro, en caso de accidentes durante la prestación de sus servicios.

El 9 de noviembre de 1906, se expidió la Ley del Estado de Nuevo León, que contempla la responsabilidad del patrón por riesgos en el trabajo, obligándolo a proporcionar asistencia médica, indemnización y pago de pensión en caso de incapacidad permanente.

Por su parte, el 2 de septiembre de 1914, en el Estado de Jalisco, se establece en su legislación el descanso obligatorio y el derecho a un periodo vacacional, la fijación de la jornada máxima de trabajo, prohibición de trabajo de menores de nueve años, los salarios mínimos, la protección del salario, que debe ser pagado con moneda de curso legal, para solucionar las controversias que se susciten entre trabajadores y patronos se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 19 de octubre de 1914, se expide en el Estado de Veracruz su ley laboral, estableciéndose la jornada de trabajo máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, riesgos profesionales, entre otros derechos.

¹⁰⁴ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 11.

En el Estado de Yucatán el 14 de mayo de 1915, se proclama su ley, que es considerada una de las más relevantes por su contenido en la época, y antecedente de principios básicos que en 1917 se consagrarían en el artículo 123 constitucional, entre su reglamentación se encuentran las asociaciones, el derecho individual del trabajo, jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, el trabajo de mujeres y de menores, higiene y seguridad, las huelgas, los contratos colectivos, prevenciones sobre riesgos de trabajo y la creación de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos que se suscitaban de manera individual y colectiva ¹⁰⁵.

La Constitución de 1917 fue elaborada después de la sangrienta lucha revolucionaria, ordenamiento jurídico basado en los principios de la Constitución de 1857, fue hasta la entrada en vigor de nuestra Carta Magna cuando se reconocen en todo el país los derechos de la clase trabajadora, al establecerse en el artículo 123 normas protectoras del trabajador, como son: jornada de trabajo, salarios mínimos, periodo vacacional, días de descanso, pago de tiempo extraordinario, aguinaldo, normas protectoras del salario, riesgos profesionales, el trabajo de niños y mujeres, quedando reconocido el derecho al trabajo ¹⁰⁶.

2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Producto de la Constitución Federal de 1917, en los años subsecuentes se expidieron diversas leyes de trabajo en los Estados, debido a que existían desigualdades en los derechos de los trabajadores de

¹⁰⁵ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 56.

¹⁰⁶ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p.11.

un Estado a otro, se optó por elaborar una sola Ley Federal de Trabajo, expedida por el Congreso Federal, de aplicación por parte de autoridades federales y locales, puesto que en la misma Ley existía una distribución de competencias, razón por la cual en 1929 fue modificado el artículo 123 constitucional, con la finalidad de crear una ley uniforme, que tutelara los derechos individuales y colectivos de los trabajadores en todo el país.

Después de la publicación el 6 de septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación, de las reformas a los artículos 73 fracción IX y 123 constitucionales, con las cuales es posible la federalización de la ley de trabajo, el presidente Emilio Portes Gil, presentó ante el Congreso el Proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu.

Proyecto que tuvo una severa oposición de grupos organizados de obreros y en el Congreso, puesto que proponía el principio de la sindicalización única, que consistía en la existencia de arbitraje obligatorio de las huelgas, llamado en el Proyecto arbitraje semi-obligatorio, a donde los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo dictado por la Junta ¹⁰⁷.

En 1931 se presentó una segunda propuesta, realizada en la gestión del entonces Secretario de Industria Comercio y Trabajo, Licenciado Aarón Sáenz, quien designó la comisión redactora integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz, proyecto que llevó como nombre Ley Federal del Trabajo, iniciativa que después de una extensa discusión en el Congreso, en la cual el Proyecto inicial sufrió diversas

¹⁰⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 54.

modificaciones, antes de que fuera aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931.

Dicha Ley estableció condiciones mínimas a los trabajadores, destacan aspectos fundamentales, como la creación de tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, instituciones que han sido trascendentales para los trabajadores, contribuyendo a lograr mejores condiciones en las relaciones obrero patronales.

Por primera vez se abordó el tema de los trabajadores de confianza en esta Ley de 1931, llamados empleados de confianza, en los artículos 48 y 126 fracción X, con el siguiente texto:

“Artículo 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa¹⁰⁸”.

“Artículo 126: El contrato de trabajo terminará:...

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

¹⁰⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Trillas, México, 1993, p. 12.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo”¹⁰⁹.

Existían contradicciones en lo establecido en ambos preceptos, en primer término el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, al referirse a los derechos consignados en las condiciones del contrato colectivo de trabajo, en los casos de excepción distinguía a las personas que realizaban actividades de dirección y de inspección en la empresa, de los empleados de confianza en trabajos personales del patrón.

Por su parte la fracción X del artículo 126, en los casos de terminación del contrato de trabajo, una de las causales era la pérdida de la confianza del trabajador que desempeñara un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia. Inconsistencia que fue superada hasta la Ley Federal de 1970¹¹⁰.

Lo anterior, quedo plasmado en la siguiente tesis:

“TERMINACION DE CONTRATO POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, LO ES EN RELACION CON EL SERVICIO CONTRATADO.

El legislador estimo al redactar la fracción X del articulo 126 del Código Laboral, que la pérdida de la confianza implica una terminación de los contratos de trabajo, en relación con el servicio contratado o por virtud de actos del trabajador que hicieran imposible la relación laboral, pero no por intentar cualquier acción legal para exigir el cumplimiento de un derecho.

¹⁰⁹ Cfr. Idem.

¹¹⁰ Cfr. Idem.

Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XXXIII, Quinta Parte, Página: 66.

Amparo directo 1822/59. Francisco León Luján y coags. 11 de marzo de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Para adecuarse a las necesidades reales de la época, la Ley de 1931 tuvo reformas y adiciones durante su vigencia. Por señalar algunas, en 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salarios mínimos; en 1936 se estableció el pago de séptimo día de descanso semanal; en 1940 se eliminó la prohibición de los sindicatos de participar en asuntos políticos; en 1941 se modificaron artículos relacionados con el derecho de huelga.

En 1962 se realizaron diversas reformas que resultan de suma importancia, como son las referentes al trabajo de mujeres y menores, los salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa ¹¹¹.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de su aprobación tuvo dos anteproyectos, el primero de 1962 en el periodo del Presidente Adolfo López Mateos, integrada la comisión por el licenciado Salomón González Blanco, entonces Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, quien se desempeñaba como presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el maestro

¹¹¹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. pp. 370 y 371.

emérito de la máxima casa de estudios del país, Mario de la Cueva, y el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Dicho anteproyecto requería previo a su consideración en el Congreso las reformas de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, modificaciones necesarias para plasmar en la Ley Federal del Trabajo principios universales que resultaban de suma importancia para la clase trabajadora del país, como son: la edad mínima de 14 años para poder ingresar a trabajar; la justa reglamentación de los salarios mínimos; un procedimiento para determinar el porcentaje que les correspondería a los trabajadores en las utilidades generadas por las empresas, asimismo, se precisó en que consiste la estabilidad en el empleo de los trabajadores, para evitar caer en interpretaciones equivocadas que fueran en detrimento de sus derechos, asimismo se determinaba la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales ¹¹².

Las reformas al artículo 123 constitucional fueron aprobadas en el mes de noviembre de ese año, sin embargo no fue presentado el anteproyecto de Ley en el Congreso de la Unión durante la presidencia de Adolfo López Mateos.

El segundo anteproyecto fue elaborado en el periodo del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, por la comisión integrada por las personas que habían realizado el anteproyecto anterior, con la inclusión del licenciado Alfonso López Aparicio catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad

¹¹² Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. pp. 68 y 69.

Nacional Autónoma de México. Anteproyecto que se inició su redacción a principios de 1967, y fue concluido los primeros días de 1968, después de múltiples reuniones entre los miembros de la comisión y el Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien hizo de conocimiento del Presidente que ya estaba terminado el Anteproyecto, por lo que el mandatario determinó que debía de correrse copia del documento a los sectores interesados para que presentaran sus observaciones y en su caso propuestas al mismo; la clase trabajadora presentó diversas observaciones y propuestas que consideraron convenientes.

En tanto, la parte patronal por el contrario no presentó comentarios al Anteproyecto, por lo que el primero de mayo de ese año el Presidente de la República instruyó a efecto de que se reunieran las clases involucradas e intercambiaran puntos de vista y se realizara un Proyecto ampliamente discutido, en donde se consideran las propuestas de la clase trabajadora y empresarial. Una vez vertidas las observaciones de los sectores interesados, el Presidente de la República presentó ante la Cámara de Diputados en diciembre de 1968 la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo ¹¹³.

Después que el Congreso realizara múltiples reuniones con la comisión redactora y los representantes de los trabajadores y los patrones, no sufrió el Proyecto ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. La iniciativa fue aprobada y publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970, entrando en vigor un mes después.

¹¹³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 56.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, son de orden público, interés social y de observancia general en todo el país, consta de 1010 artículos, de los que se han derogado 20, y comprende dieciséis títulos, regula las relaciones individuales y colectivas de los trabajadores, su objetivo es la protección de la clase trabajadora, establecimiento que los derechos consignados a su favor son irrenunciables.

Se establece en el artículo segundo de la Ley, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, se distingue la diferencia entre los dos sujetos principales de la relación de trabajo, el primero es considerado el débil puesto que no detenta el poder económico y se subordina a las ordenes del segundo quien detenta el capital, y por su parte la justicia social como se expresó en el capítulo anterior tiende a reivindicar los derechos de la clase trabajadora frente a quienes cuentan con los medios de producción, que los trabajadores obtengan ingresos suficientes por las prestación de sus servicios para que ellos y su familia vivan dignamente.

La Ley Federal de Trabajo en 1970, establece en el Título Sexto los trabajos especiales, y el Capítulo II fue destinado a los trabajadores de confianza, puesto que las disposiciones de los trabajadores en general no eran suficientes y precisas para este tipo de trabajadores, que ameritaban una regulación especial que considerara un mínimo de derechos a su favor

114 .

Se consideran como trabajos especiales de acuerdo a la Ley los siguientes: trabajadores de confianza; trabajadores de los buques; trabajo

¹¹⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Ob. Cit. pp. 15 y 16.

de las tripulaciones aeronáuticas; trabajo ferrocarrilero; trabajo de autotransportes; trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; trabajadores del campo; agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; trabajadores actores y músicos; trabajo a domicilio; trabajadores domésticos; trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; industria familiar; trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, y trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

José Dávalos, al referirse a la “especialidad” en el Derecho del Trabajo indica:

“La especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar común” ¹¹⁵.

De la definición anterior, consideramos que de manera acertada el legislador de 1970 estableció en la Ley un título destinado a los trabajos especiales, debido a que éstos consisten en una serie de labores con características como su denominación lo indica especiales, que se rigen por lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley, siempre y cuando no sean contrarias a las disposiciones generales del mismo ordenamiento, como lo dispone el artículo 181 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Mario de la Cueva, de manera clara nos dice:

¹¹⁵ DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 311.

“Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento” ¹¹⁶.

Ahora bien, respecto al contenido del artículo 182 de la Ley, se señaló que los salarios de los trabajadores de confianza no podían ser inferior al de los trabajadores que realicen actividades semejantes dentro de la empresa, debido a que uno de los principios del Derecho del Trabajo es justamente la igualdad en el trabajo, por lo tanto, tienen derecho a gozar de los beneficios de los trabajadores de planta, con las salvedades que analizaremos en el capítulo cuarto del presente trabajo ¹¹⁷.

El artículo 183 de la Ley limitó la participación de los trabajadores de confianza en los sindicatos de los demás trabajadores, también dispuso que no podrían formar parte en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga, tampoco podrían ser representantes de los trabajadores ante los organismos que se integren de acuerdo a la Ley, debido a que los trabajadores de confianza se identifican en mayor medida con la empresa, que con los demás trabajadores ¹¹⁸.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato de trabajo, serán extensivas para los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario establecida en el mismo. El espíritu de la Ley en su artículo 184 era precisamente que los trabajadores de confianza gozaran de los mismos

¹¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 455.

¹¹⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Ob. Cit. p. 16.

¹¹⁸ Cfr. Idem.

derechos de los trabajadores de planta, con algunas salvedades propias de su encargo en la empresa o establecimiento ¹¹⁹ .

Mención especial requiere el texto del artículo 185 del proyecto de Ley, puesto que estableció como motivo para rescindir la relación de trabajo la pérdida de la confianza, debiendo consistir esta pérdida de confianza, en razones probadas que conduzcan a determinar que no es posible que continúe la relación laboral, dado que de ser así constituiría un peligro para la seguridad de la empresa ¹²⁰ .

El artículo 186 de la Ley, retomó el contenido de la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo de 1931, al referirse a la rescisión de la relación trabajo por pérdida de la confianza, a donde los trabajadores de planta que hayan sido promovidos a un puesto de confianza, podrán volver a él, excepto de que existiere causa justificada para su separación del trabajo.

El primero de mayo de 1980, se realizaron modificaciones y adiciones a la ley laboral, relativas al Derecho Procesal del Trabajo, contenidas en los Títulos Décimocuarto y Décimoquinto, del artículo 685 al 991 de la Ley, donde se precisan los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como encargadas de conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los patrones y los trabajadores (capital y trabajo), considerando en sus determinaciones los principios del Derecho del Trabajo, sobre todo la justicia social.

¹¹⁹ Cfr. Idem.

¹²⁰ Cfr. Ibidem. pp. 16 y 17.

La dinámica que ha vivido el país ha requerido que la Ley Federal del Trabajo se vaya adecuando a la realidad, que responda a las transformaciones sociales, políticas y económicas del país, es una ley dinámica en constante movimiento, no es una disposición estática, pues si así fuera no cumpliría con sus objetivos, de tutelar derechos que protejan a los trabajadores de los abusos de los empresarios.

Después de conocer el desarrollo del Derecho del Trabajo en México, desde la época de los Aztecas, la Colonia, el México independiente hasta la actualidad, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y de las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970. Pasaremos al tercer capítulo, relativo al marco jurídico vigente del trabajador de confianza en nuestra legislación.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO VIGENTE DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.1. EL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Como lo analizamos en el capítulo anterior, las constituciones de 1824 y 1857 no establecieron disposiciones que garantizaran los derechos de la clase trabajadora, fue hasta después de la revolución mexicana de 1910, cuando el constituyente de Querétaro, plasmó en el cuerpo de la Constitución de 1917, en el artículo 123 la máxima expresión de derechos consagrados en un instrumento legal a favor de los trabajadores, después de intensos años de lucha se lograron reconocer principios del Derecho del Trabajo, que son verdaderas garantías sociales de observancia obligatoria en el territorio de la República Mexicana y en el cual se sientan las bases para la posterior creación de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que en el capítulo anterior expusimos su nacimiento.

Fue el primero de mayo de 1917 cuando entra en vigor el artículo 123, y fue hasta el 5 de diciembre de 1960, cuando se divide el artículo en dos apartados, el primero Apartado “A” consagra los derechos y obligaciones que se dan en la relación de trabajo entre capital y quien presta sus servicios; por su parte el Apartado “B” tutela las relaciones entre el Estado y sus servidores; en este capítulo abordaremos precisamente el contenido del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A continuación abordaremos el contenido del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, conoceremos los derechos consagrados a favor de los trabajadores de confianza:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”.

Es fundamental el contenido del primer párrafo del artículo 123, a donde se establece el derecho constitucional que tienen todas las personas sin distinción de raza, credo, posición económica o preferencia política, de tener un trabajo, quedando a cargo del Estado la promoción para la creación de empleos y la regulación de las relaciones de trabajo en la ley reglamentaria. Derechos consagrados a favor de los trabajadores en general, y por lo tanto, deben de corresponder a los trabajadores de confianza, sin embargo, en la ley laboral se establecen limitantes a éstos, lo que será motivo de estudio en los siguientes capítulos.

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

Potestad que de acuerdo a la Carta Magna corresponde, al Poder Ejecutivo, al Congreso de la Unión y a la legislatura de los Estados la creación de leyes, en materia federal esta facultad corresponde además del Presidente de la República, al Congreso de la Unión, la instauración de leyes federales, como lo es, en materia del trabajo, siempre y cuando sus disposiciones no contravengan los derechos consagrados en el artículo 123 del Pacto Federal.

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;...”.

Duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas, como lo estatuye la fracción I del Apartado “A”, para determinar la duración de la jornada establecida en la Ley Federal del Trabajo, tenemos la siguiente tesis de jurisprudencia:

“JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se

prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: 2a. XCVII/95, Página: 311

Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.

En esta tesis podemos justipreciar con claridad las modalidades en las que se puede desarrollar la jornada de trabajo establecidas en la ley reglamentaria, y que son el tiempo durante el cual el trabajador el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, como lo señala el artículo 58 de dicho ordenamiento.

“II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;...”.

La jornada nocturna de 7 horas, está así consignada, porque se busca limitar las jornadas inhumanas de prestación de servicios, más aun por las noches, en las cuales el trabajador tiene mayor desgaste físico e intelectual que durante la jornada diurna, de ahí que el máximo sea de 7 y no de 8 horas.

Se establece la prohibición de actividades insalubres o peligrosas en la jornada nocturna, que es de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas. Misma prohibición de realizar trabajo nocturno después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años, con la finalidad de evitar que sufran accidentes producto del cansancio, que se produce normalmente por las noches.

“III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;...”.

En esta fracción se establece acertadamente y garantizando el derecho de la niñez, la prohibición del trabajo de menores de catorce años, y la jornada máxima de seis horas para los mayores de catorce y menores de dieciséis años.

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;...”.

En esta fracción, se ordena que todo trabajador tiene derecho a un día de descanso, a efecto de que éste pueda realizar otras actividades el día libre, así como para el esparcimiento con su familia.

“V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;...”.

Resulta de suma importancia el texto de esta fracción, que tutela el derecho de las mujeres embarazadas, a no desarrollar trabajos que impliquen un esfuerzo importante y que constituyan un peligro para el producto de la gestación. Asimismo, se consigna el periodo de lactancia, que consiste en seis semanas de descanso antes de la fecha de parto y seis semanas después de éste, durante las cuales percibirán su salario normalmente, y los derechos inherentes a su trabajo, los cuales no podrán ser disminuidos, gozando además de dos descansos extraordinarios por día, cada uno de media hora para proporcionar alimento a su hijo.

El trabajo de mujeres se encuentra comprendido en el Título Quinto de la Ley Federal del trabajo, del artículo 164 al 172, en este título se indican los derechos de las mujeres trabajadoras, en plena armonía con la fracción V del artículo 123 constitucional.

“VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;...”.

La siguiente tesis aislada, precisa la instancia encargada de determinar los salarios mínimos generales y profesionales:

“SALARIO PROFESIONAL. NO SE DETERMINA POR LA ESPECIAL NATURALEZA DE LAS LABORES, SINO POR LA CLASIFICACIÓN DE ÉSTAS COMO PROFESIONALES POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS. La Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, establece que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de los buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarriles, autotransportes, maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del campo, así como aquellos que desempeñan los agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U, del citado ordenamiento legal, pero esta determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello es menester que las labores desempeñadas encuadren dentro de las

definiciones de profesiones, oficios y trabajos profesionales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que constitucionalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que deben estar sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto por los artículos 123, apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución General de la República y de los artículos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo".

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IV, Agosto de 1996, Tesis: 2a. LXVII/96, Página: 270.

Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabría Martínez.

“VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad,...”.

La igualdad en el trabajo, principio laboral establecido en la fracción VII del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, que consiste en que a trabajo igual, desempeñado en el mismo centro de trabajo, puesto, jornada de trabajo, y el mismo nivel de eficiencia, corresponde salario igual.

“VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;...”.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 97 hace referencia al contenido de esta fracción, precisando los supuestos en los cuales el salario mínimo podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, como es, en el caso de pensiones alimenticias.

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

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

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

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;...”.

En esta fracción se establece el derecho que tienen los trabajadores al pago de las utilidades que ha generado la empresa donde presta sus servicios, así como, el mecanismo para determinar el monto, y los casos de excepción en los cuales no podrán pagarse utilidades, como es, en las empresas de nueva creación, y también cuando la naturaleza y condiciones de las actividades lo justifiquen.

El contenido de esta fracción será motivo de estudio en el capítulo III de este trabajo, debido a que se establecen en la ley reglamentaria limitaciones en el pago de utilidades a los trabajadores de confianza.

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;...”.

Resulta importante el contenido de esta fracción, puesto que los trabajadores deberán de recibir su salario como contraprestación por sus servicios, y dicho salario deberá pagarse en efectivo y no en especie.

“XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;...”.

Cuando por necesidades de la empresa, se requiere que el trabajador preste sus servicios por un periodo mayor de la jornada de trabajo, se le deberá pagar el tiempo extraordinario, mismo que no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana. El pago del salario extraordinario consistirá en un cien por ciento del correspondiente a las horas normales que labora el trabajador, en los casos de los trabajadores de confianza, en los siguientes capítulos haremos mención sobre este concepto.

“XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;...”.

Los diversos derechos consignados en la fracción XII, como son el derecho a una habitación y a contar con un fondo de vivienda a donde realizarán aportaciones los patronos a favor de los trabajadores, y se establezca un sistema de financiamiento para brindar créditos baratos a los trabajadores. Se establece la prohibición de instalar en los centros de trabajo, la venta de bebidas alcohólicas y juegos de azar, a efecto de evitar que los trabajadores dilapiden sus ingresos.

“XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;...”.

Esta fracción, señala la obligación de los patrones de capacitar o adiestrar a los trabajadores, con motivo de las actividades que desempeña en la empresa.

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;...”.

Se constriñe a los patrones a hacerse responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que con motivo o en ejercicio de sus actividades o profesión sufran los trabajadores, debiendo de pagar la indemnización que fije la ley reglamentaria y las leyes aplicables, ya sea que pierda la vida o resulte incapacidad temporal o permanente para trabajar.

Respecto de la enfermedad profesional, exponemos la siguiente tesis de jurisprudencia, que consideramos atinada, porque enuncia supuestos en los cuales se actualiza:

“ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo del trabajo, el padecimiento debe estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues, dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla en este precepto se hayan adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico de concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc., y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un padecimiento o lesión previsto en el artículo 514, se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre con las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513, respecto de las que por disposición del diverso artículo 476 de la ley laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, se llega a descubrir un hecho desconocido consistente en el nexo causal inherente a

las enfermedades profesionales”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XII, Noviembre de 2000, Tesis: 2a./J. 95/2000, Página: 320.

Contradicción de tesis 51/2000. Entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 95/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de septiembre del año dos mil.

“XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;...”.

Fracción que indica la obligación de los patrones a garantizar la higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, observando los mecanismos necesarios para prevenir accidentes por la utilización de las

maquinas y en general de los materiales de trabajo. Correspondiéndole la salvaguarda de la salud y vida de los trabajadores, y en su caso, del producto de la concepción tratándose de mujeres embarazadas; por el incumplimiento de estas obligaciones las leyes establecerán las sanciones aplicables, en cada supuesto.

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;...”.

Se consagra el derecho a crear sindicatos, asociaciones profesionales, y otros organismos encausados a la defensa de los intereses de los trabajadores y de los empresarios. El contenido de esta fracción no se cumple íntegramente en la Ley Federal del Trabajo, como lo analizaremos en los capítulos 3 y 4, siendo motivo de nuestra crítica y su correspondiente propuesta.

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;...”.

Las huelgas y los paros, son derecho reconocidos en esta fracción a favor de los trabajadores y de los patronos. Existiendo una distinción en la ley reglamentaria al referirse a los trabajadores de confianza, limitación que puntualizaremos más adelante.

Las huelgas tienen por objeto, entre otros: buscar el equilibrio entre los factores de producción, así como, exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo, como lo dispone el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, los paros, es un derecho de los empresarios, quienes podrán suspender las actividades de la negociación para mantener los precios costeados, con la autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;...”.

No todas las huelgas son lícitas, sino aquellas que tengan por objeto buscar el equilibrio entre los factores de producción, entre el trabajo y el capital, además se deberá de cumplir con determinados requisitos para que se declare su procedibilidad y continuar con las siguientes etapas de la huelga.

Por su parte, las huelgas son ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de huelga, cuando pertenezcan a los establecimientos y servicios de Gobierno.

Como se ha indicado no todas las huelgas son declaradas lícitas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, se deberán de reunir los requisitos que

se establece en la ley reglamentaria, y satisfaciéndose éstos, se pasará a la notificación del patrón, hasta que la Junta resuelva sobre la inexistencia o existencia de la huelga, en el laudo respectivo, también se podrá dar por terminada por acuerdo entre las partes, lo anterior, se describe en la siguiente tesis de jurisprudencia:

“HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o

justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Octubre de 1998, Tesis: 2a./J. 79/98, Página: 445.

Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;...”.

Los paros, es un derecho de los empresarios, quienes podrán suspender las actividades de la negociación para mantener los precios costeables, con la autorización de la Junta.

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;...”.

En caso de existir conflictos en la relación de trabajo, las partes se someterán a la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son las autoridades encargadas de conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los patronos y los trabajadores, incluyendo en sus determinaciones los principios generales del Derecho del Trabajo.

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas

en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;...”.

Los patrones están obligados a someter los conflictos que se generen con motivo de la relación de trabajo, ante las Juntas de Conciliación, y en consecuencia deberá dar cumplimiento al laudo dictado en el asunto, y en su caso quedara constreñido a pagar al trabajador el importe de tres meses de salario por concepto de indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. No será aplicable lo preceptuado en esta parte, en los supuestos que refiere la fracción XXII.

Para abundar en el contenido de la fracción XXI del artículo 123, exponemos esta tesis aislada, que no sólo se limita al contenido de esta fracción, sino que va más allá, al considerar también el texto de la fracción XXII de una forma ilustrativa:

“DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el

pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, lo que significa que deja a la ley ordinaria la reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer fácticamente imposible la continuidad de la relación laboral”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XVI, Octubre de 2002, Tesis: 2a. XXII/2000, Página: 468

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Nota: Esta tesis aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, abril de 2000, página 233; por instrucciones de la Segunda Sala se publica nuevamente, en virtud de que los datos asentados en el primer precedente no son coincidentes con los del proyecto respectivo.

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

Esta fracción, menciona que en los casos de que patrón despida injustificadamente a un trabajador, o por el hecho de que el trabajador haya ingresado a una asociación o sindicato, o participado en una huelga lícita, estará obligado el patrón a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

Se establecerán excepciones en las cuales el patrón podrá eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de una indemnización, misma obligación tendrá de pagar el importe de tres meses

de salario, cuando sea por causa del patrón, o por recibir malos tratos, ya sea directamente por él, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Los supuestos en los cuales el patrón quedará eximido de cumplir con el contrato, los fija el artículo 49 de la Ley, lo que será motivo de análisis más adelante.

“XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;...”.

La fracción XXIII del artículo 123 de la Carta Magna, consagra el derecho de preferencia de créditos a favor de los trabajadores, ya sea por salarios caídos o sueldos devengados el último año, así como por las indemnizaciones que contiene el artículo 123 Apartado “A” constitucional, y su ley reglamentaria, en los casos de concurso o quiebra de la empresa.

Es importante, conocer que se entiende por concurso y quiebra, por lo que a continuación citamos las definiciones de Guillermo Cabanellas, quien define al concurso:

“Es el juicio universal promovido contra el deudor cuando no cuenta con medios suficientes para pagar todas sus deudas” ¹²¹.

La definición que nos da el mismo autor, de la quiebra es la siguiente:

¹²¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ob. Cit. p. 62.

“Insolvencia, bancarrota, de pasivo superior al activo, de superar la deuda a los bienes y a los créditos” ¹²².

Después de saber en que consiste el concurso y la quiebra, consideramos que la tesis de jurisprudencia, que a continuación presentamos, toca de manera correcta el contenido de la fracción XXIII del artículo 123:

“CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES. De lo dispuesto en la fracción XXIII del artículo 123 de la Carta Magna, en relación con el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que tienen preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualquier otro, en caso de concurso o de quiebra de la empresa, dos tipos de créditos: Los provenientes de los salarios devengados en el último año y los correspondientes a indemnizaciones. La expresión "salarios devengados en el último año", para efectos de la prelación señalada, comprende no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por otros títulos, como es el caso de los salarios caídos o vencidos, correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se deban pagar al trabajador salarios devengados por un lapso mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año. El término "indemnizaciones" comprende a todas las que se contienen en el artículo 123, apartado A, de la Carta Magna, así como aquellas que por tal concepto prevé la Ley

¹²² Ibidem, p. 268.

Federal del Trabajo y las que así se pactaron en los contratos colectivos e individuales de trabajo en beneficio del trabajador y a cargo del patrón, con motivo de la relación laboral, en lo aplicable”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: X, Julio de 1999, Tesis: 2a./J. 76/99, Página: 174.

Contradicción de tesis 70/98. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (actualmente Primero). Cinco votos. 16 de abril de 1999. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Irma Rodríguez Franco.

Tesis de jurisprudencia 76/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;...”.

Los trabajadores serán responsables de las deudas contraídas con sus patronos, asociados, familiares o dependientes, no siendo exigible el pago de las mismas a los miembros de su familia. Dichas deudas no podrán exceder de un mes de salario.

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;...”.

Esta fracción, refiere que el servicio de empleo, ya sea por parte de autoridades o por particulares, será gratuito para los trabajadores, teniendo prioridad en igualdad de condiciones, quienes sean la única fuente de ingreso familiar.

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;...”.

Cuando el trabajador mexicano sea contratado por un empresario extranjero, éste deberá de realizar todos los trámites ante la autoridad del país de destino, para su legal estancia, asimismo, los gastos de regreso a México, quedarán a cargo del empresario que contrato los servicios del trabajador.

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;...”.

En esta fracción se establece que las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, que sean contrarias al mínimo de derechos

consagrados en el artículo 123 constitucional, serán nulas, como la jornada de trabajo inhumana; un salario no remunerador; el pago del salario en un lugar distinto al centro de trabajo, como fondas, tabernas, cantinas; la retención del salario por concepto de multa; entre otras, que impliquen renuncia del trabajador a los derechos otorgados a su favor en las leyes, en virtud, de que dichos derechos laborales son irrenunciables y las normas que los tutelan son de carácter imperativo, correspondiéndole al Estado salvaguardar su cumplimiento.

“XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;...”.

Esta fracción, señala que las leyes determinarán que bienes constituyen el patrimonio de familia, los cuales no pueden ser afectados, con el objeto de proteger jurídica y económicamente a los integrantes de la familia.

Para entender, con mayor precisión en que consiste el patrimonio familiar, transcribimos el artículo 723 del Código Civil para el Distrito Federal:

“Artículo 723. El patrimonio familiar es una institución de interés público, que tiene como objeto afectar uno o más bienes para proteger económicamente a la familia y sostener el hogar. El patrimonio familiar puede incluir la casa-habitación y el mobiliario de uso doméstico y cotidiano; una parcela cultivable o los giros industriales y comerciales cuya explotación se haga entre los miembros de la familia; así como los utensilios

propios de su actividad, siempre y cuando no exceda su valor, de la cantidad máxima fijada por este ordenamiento”.

Como acabamos de ver, el patrimonio familiar está integrado por la casa habitación y el menaje del hogar; una parcela cultivable, los giros industriales y comerciales, y los utensilios propios de la actividad, debiéndose efectuar la explotación por los integrantes de la familia.

Los bienes que constituyan el patrimonio familiar no son sujetos de embargo, ni gravamen alguno, serán transmisibles a título de herencia a los miembros de familia, como lo dispone el Código Civil para el Distrito Federal.

“XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;...”.

Se considera de utilidad pública la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, dicho ordenamiento contendrá los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, así como cualquier otro tendiente a brindar protección y bienestar a la clase trabajadora y su familia.

Por disposición expresa de la Constitución Federal, los derechos de seguridad social que contiene la Ley del Seguro Social, son extensivos para los campesinos, los no asalariados y otros sectores sociales desprotegidos.

“XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados, y...”.

También se consideran de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, para que sean adquiridas por los trabajadores a plazos determinados. Precepto que se encuentra armonizado con el artículo 4º. constitucional, que dice “toda familia tiene derecho a disfrutar de una vivienda digna y decorosa”, correspondiéndole al Estado garantizar el cumplimiento de este derecho, a través de las leyes aplicables que fijaran los apoyos e instrumentos necesarios para alcanzar este fin.

“XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a

dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

Esta fracción indica que en materia de trabajo, la aplicación de las leyes laborales corresponde a las autoridades locales de cada Estado, con excepción de los asuntos que son de competencia exclusiva de las autoridades federales, y que la Constitución determina.

El artículo 123 constitucional ha sufrido diversas reformas desde su nacimiento, sin duda una de las más importantes es la publicada el 6 de septiembre de 1929 en el Diario Oficial de la Federación, reforma de la fracción XXIX, y del artículo 73 fracción X, a donde se establece que es materia federal la expedición de leyes en materia laboral, dejando en consecuencia sin efectos las leyes de los Estados; la división del artículo en dos apartados, distinguiendo en el “A” que regula la relación de los trabajadores en general, y el apartado “B” se refiere a las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado, reforma publicada el 5 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial de la Federación, que modifica el primer párrafo del artículo 123, se crea el texto del apartado “A”, y se crea el “B” con todas sus fracciones; el 21 de noviembre de 1962, se reforman las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A”, se establece entre otras, la prohibición del trabajo de menores de 14 años, los salarios mínimos generales y profesionales, se fijan las bases para la participación de las

utilidades en las empresas, y se faculta al patrón para excusarse de la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización como se instaure en la ley reglamentaria del artículo 123.

Mención especial merece la reforma de las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XXIX del apartado "A", y las fracciones VII y XI del apartado "B", del 31 de diciembre de 1974, entre las que destacan se suprime la distinción entre mujeres y menores con el hombre, en relación a las condiciones de trabajo, en situación de igualdad las mujeres podrán prestar servicios en tiempo extra, el derecho de lactancia de las mujeres, la obligación del patrón de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud de las mujeres embarazadas y el producto de la concepción ¹²³.

3.2. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como lo mencionamos anteriormente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 no menciona la categoría de trabajadores de confianza y si lo hace su ley reglamentaria, desde la Ley Federal de Trabajo de 1931, que lo hace de manera limitada, se comienzan a regular los derechos de los entonces llamados empleados de confianza, como ha quedado precisado en el capítulo anterior, y es hasta la Ley de 1970 cuando se define que se entiende por trabajador de confianza, y se establecen los derechos y limitaciones que tienen, así como las diferencias que se dan entre estos con los trabajadores de planta.

¹²³ Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pp. 122-125.

Para entender la diferencia existente entre el trabajador en general y el trabajador de confianza en nuestra Ley Federal de Trabajo vigente, resulta importante precisar como se hizo en el primer capítulo, las definiciones legales de cada uno, para posteriormente pasar al Título Sexto de los trabajos especiales, en su Capítulo II que se refiere a los trabajadores de confianza.

El artículo 8º. de la ley laboral federal, define al trabajador, en los siguientes términos:

“Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

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

Por su parte el artículo 9º del mismo ordenamiento, señala:

“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 tenga carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Las funciones que desarrollan los trabajadores de confianza deben de ser generales como lo indica el artículo 9º. para considerarse de confianza,

definición que no compartimos porque existen trabajadores que realizan actividades que se relacionan con secretos de la empresa o establecimiento, o bien, con trabajos personales del patrón y estos no revisten el carácter general, como son los contadores, a donde de acuerdo al precepto legal solo será considerado trabajador de confianza el contador general y no así los demás contadores, y en la realidad ante las Juntas se ventilan diversos despidos de contadores no generales argumentando el patrón que existe pérdida de confianza, lo cual en estricto sentido no se ajustada al texto de la Ley.

En el segundo párrafo de este artículo distingue, las funciones consideradas como de confianza, que no realizan todos los trabajadores contratados como tales, puesto que no a todos les encomienda el patrón actividades en la empresa o establecimiento, de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, o se relacionen con trabajos personales del patrón. Respecto al contenido de este párrafo abundaremos más adelante.

Consideramos importante distinguir las funciones que desarrolla el trabajador de confianza, para que no exista confusión con las personas a las que el patrón confiere poder general para pleitos y cobranzas, por lo cual citamos la siguiente tesis de jurisprudencia:

“TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS NO INCORPORA LA CALIDAD DE. No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los artículos 9o. y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia federal, en virtud de que el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato

estableciendo que: 'El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga', y en el poder general para pleitos y cobranzas conferido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confirieron las funciones de 'dirección, inspección, vigilancia y fiscalización', propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confirieron facultades de 'director, administrador, gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración', sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de la empresa, contra terceros. El quejoso, con tal poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón no va a indicarle a su abogado qué procedimiento escoger ni cómo actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa, gozarán de esa independencia y autonomía; en consecuencia, la sujeción al patrón se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir".

Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, 169-174 Séptima Parte, Página: 311, Tesis Aislada.

Amparo directo 5726/79. Raúl Velázquez Salgado. 19 de abril de 1983. Cinco votos. Ponente: Salvador Martínez Rojas.

Por su parte, el artículo 49 de la Ley, establece:

“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:...

III. En los casos de trabajadores de confianza; ...”.

El Título Sexto de la Ley, en su primer capítulo se refiere en un solo artículo a enunciar las disposiciones generales de los trabajos especiales, y del artículo 182 al 186 a los trabajadores de confianza.

Los trabajadores de confianza es una clase especial de trabajadores, puesto que no tienen los mismos derechos que los trabajadores de planta, de ahí que existe un capítulo destinado a ellos en la Ley Federal de Trabajo vigente, en el Título Sexto, artículos que a continuación transcribimos:

“Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”.

La finalidad de regular determinados trabajos, es para proteger consecuentemente a los trabajadores que realicen las actividades consideradas como trabajos especiales, debido a la naturaleza particular de los servicios prestados, por lo que los derechos que consigna en el Título Sexto, son el mínimo de beneficios que deben de tener los trabajadores en estas labores, siendo aplicables por lo tanto, en general las normas de la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de dicho Título. Debiendo de predominar la interpretación más favorable al

trabajador, si existiera alguna duda en cuanto a los derechos consignados en la Ley ¹²⁴.

La siguiente tesis aislada, indica los derechos que tienen los trabajadores que se encuentran en el título de los trabajos especiales en la ley laboral, como son los trabajadores domésticos y los trabajadores de confianza, que son motivo de nuestro estudio:

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRABAJADORES DOMESTICOS. De conformidad con los diversos supuestos que contemplan al efecto los artículos 162 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, por no contrariar las disposiciones especiales que se contienen en el título VI, capítulo XIII (Trabajadores domésticos de la indicada ley), debiendo estarse a lo dispuesto por el artículo 181 contenido en el capítulo I del título mencionado que dispone que ‘Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen’, es claro que si siempre se ha reconocido que los trabajadores domésticos tienen derecho al pago de séptimos días, vacaciones y aguinaldo, por la misma razón tienen derecho al pago de prima de antigüedad, en atención a los servicios que hayan prestado, pues todas estas prestaciones son de carácter general”.

Séptima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 127-132 Sexta Parte, Tesis: Página: 123, Genealogía: Informe 1979, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 12, página 215.

¹²⁴ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro, Octogésima primera edición, Porrúa, México, 2000, pp. 114 y 115.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 503/79. Antonio Avendaño Martínez. 10 de octubre de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge E. Mota Aguirre. Secretario: Alfonso Hernández Suárez.

Nota: En el Informe de 1979, la tesis aparece bajo el rubro "TRABAJADORES DOMESTICOS, TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD."

“Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.

Mario de la Cueva, al referirse al texto del artículo 182 de la Ley, dice que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, deben de partir de los mínimos legales, considerando la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, además deberán ser iguales a las que correspondan para los trabajos en la empresa, lo anterior, tiene por objeto evitar que por la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores ¹²⁵.

Dentro de la empresa o establecimiento, las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, no podrán ser inferiores a las que

¹²⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 457.

correspondan a trabajos semejantes, desempeñados por trabajadores de planta.

Asimismo, las condiciones de trabajo serán de acuerdo a la naturaleza e importancia de las funciones que desarrolla el trabajador de confianza en el centro laboral, como pueden ser las que se refiere el párrafo segundo del artículo 9º de la Ley, como son: las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general.

No son las mismas funciones de los trabajadores de confianza, en un negocio pequeño, a donde no realizan las funciones anteriores.

“Artículo 183. 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”.

Este artículo contiene tres prohibiciones a los trabajadores de confianza: como lo es que no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores, a donde el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza deben de separarse del sindicato o quedar suspendido en los derechos sindicales; tampoco podrán ser tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga de los trabajadores de planta, y no pueden ser representantes de los demás

trabajadores en los organismos que se integren por representantes del trabajo y de la empresa ¹²⁶.

Por la cercanía que tienen los trabajadores de confianza, con los intereses patronales, se considera en la Ley que no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores de planta, por esa misma razón no podrán ser considerados en los recuentos que se realicen para determinar la mayoría en los casos de huelga o titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren para defender los intereses de los demás trabajadores.

Nosotros, no compartimos del todo el contenido de este precepto, por lo que, en el siguiente capítulo realizamos observaciones y propuestas al mismo.

Trueba Urbina, dice que los trabajadores de confianza, por la confianza y por la naturaleza de sus funciones, se encuentran plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Los trabajadores de confianza no pueden ser considerados en los recuentos de las huelgas de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos ante los organismos laborales, tampoco pueden formar parte de los sindicatos de los trabajadores de planta, esto no significa que no puedan formar sus propios sindicatos ¹²⁷.

¹²⁶ Cf. *Ibidem*. p. 461.

¹²⁷ Cfr. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro, Octogésima primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 116.

“Artículo 184. 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”.

Señala en su primera parte este artículo, que los trabajadores de confianza, podrán tener los mismos derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo a favor de los demás trabajadores de la empresa o establecimiento.

La segunda parte, refiere que salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo, lo que significa que si en el contrato colectivo no se otorga ninguna protección a los trabajadores de confianza, no estará el patrón obligado con ellos más allá de los derechos consignados en la Ley a favor de éstos.

Las condiciones de trabajo dentro de la empresa o establecimiento serán aplicables al trabajador de confianza, siempre y cuando no exista disposición expresa en el contrato colectivo, o bien cuando dichas condiciones sean solo aplicables al trabajador de planta, como lo dispone la siguiente tesis de jurisprudencia:

“TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. NO ES NECESARIA LA INTERVENCION SINDICAL EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION PREVIO A SU DESPIDO. La cláusula primera del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social con sus trabajadores, define la investigación como ‘El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores,

que se efectuará por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del sindicato y del o de los interesados. Del resultado de toda investigación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al sindicato'. Referente a esa investigación la cláusula 55 del propio contrato previene que: 'Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del presente contrato colectivo, tendrá validez. En ningún caso se podrá substituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo'. Por su parte, los artículos 182 y 183 de la Ley Federal del Trabajo previenen que las condiciones de trabajo serán proporcionadas a la naturaleza e importancia del servicio que prestan los trabajadores de confianza, los cuales no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, en tanto que el numeral 184 de la propia Ley señala que 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. Conforme a las anteriores disposiciones contractuales y legales, si en el contrato colectivo de trabajo que rige en el Instituto Mexicano del Seguro Social no existe la disposición en contrario que señala el artículo 184 de la ley de la materia, debe convenirse en que las condiciones de trabajo contenidas en este contrato colectivo se extienden a los trabajadores de confianza. Sin embargo, esa extensión debe entenderse que opera en lo que sea lógicamente aplicable, pues si el contrato colectivo de trabajo se orienta a regular la prestación del servicio de los trabajadores miembros del sindicato titular, no todas sus disposiciones pueden extenderse a los trabajadores de confianza. Luego, tratándose de la rescisión de la relación laboral de los trabajadores de confianza del Instituto Mexicano del Seguro Social, si bien debe estar precedida de la investigación administrativa que define la cláusula primera y conforme al procedimiento previsto en la

cláusula 55, en esa investigación no existe la obligación de citar previamente y dar intervención al sindicato, toda vez que siendo éste un organismo de defensa de sus agremiados, en nada podría intervenir en favor de quienes carecen de esa característica, como es el caso de los trabajadores de confianza”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala ,Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: III, Junio de 1996, Tesis: 2a./J. 25/96, Página: 305.

Contradicción de tesis 52/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado Supernumerario en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de abril de 1996. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Francisco J. Sandoval López.

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

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley”.

La rescisión de la relación laboral, podrá darse cuando el patrón alegue que existe “motivo razonable” para la pérdida de la confianza, aún cuando esta causa no coincida con las del artículo 47 de la ley reglamentaria.

De haberse dado la rescisión del trabajador de confianza, este podrá intentar las acciones que la misma Ley contempla.

Para rescindir la relación de trabajo, es necesario que exista motivo razonable de pérdida de confianza, como lo marca la tesis aislada que a continuación se transcribe:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISION DEL CONTRATO, EN TRATANDOSE DE. El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores de confianza, en tratándose de la rescisión de su contrato, ejerciten a su elección la acción de reinstalación o la de indemnización; por lo tanto, para rescindir su contrato a un trabajador de confianza, por pérdida de la misma, en términos del artículo 185 de dicha ley, es necesario la demostración en juicio del motivo razonable que entrañe dicha circunstancia, de lo que se sigue que es inadmisibles la sola apreciación subjetiva del patrón para absolverle de la reclamación respectiva”.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII-Diciembre, Página: 983

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 614/93 (74/93). Juan Manuel Montiel Peña. 24 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel Cesar Magallón Trujillo.

En el próximo capítulo daremos nuestra opinión sobre este artículo, y presentaremos nuestra propuesta de texto.

“Artículo 186. 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”.

Los trabajadores de confianza, que hayan prestado sus servicios en la empresa como trabajadores de planta, regresaran a su puesto anterior, siempre y cuando no existiera causa justificada para su separación definitiva de la empresa.

Para que el trabajador de confianza sea removido de su puesto y regresado al puesto de base, es necesario que exista motivo razonable para la rescisión laboral, como lo señala la siguiente tesis aislada:

“TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL. La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenían actor y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos”.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, 121-126 Quinta Parte, Página: 89.

Amparo directo 747/79. Ramón Piña Vélez. 4 de junio de 1979. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Se ha discutido ampliamente sobre el hecho de que Ley Federal de Trabajo limita los derechos de los trabajadores de confianza, en contravención a la Carta Magna, existen opiniones a favor y en contra, nosotros consideramos que es necesario matizar algunos aspectos que consideramos importantes en la ley laboral, radica parte de nuestro trabajo en las propuestas que haremos en el siguiente apartado.

En el presente capítulo abordamos el contenido del artículo 123 constitucional y de los trabajadores de confianza en la Ley Federal de Trabajo, y en el siguiente apartado realizaremos un análisis acucioso a los derechos que tienen los trabajadores de confianza, sus limitaciones y diferencias con los demás trabajadores, y haremos nuestras propuestas de reformas de diversos artículos de la Ley.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

4.1. DESIGUALDAD DE CONDICIONES LABORALES ENTRE EL TRABAJADOR DE PLANTA Y EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

El Apartado “A” del artículo 123 constitucional, no refiere casos de excepción de los derechos consagrados, lo cual implica que en estricto cumplimiento a la Ley Fundamental, no deberían existir limitaciones de derechos laborales hacia los trabajadores de confianza en la ley reglamentaria.

Como se explicó en el Capítulo I del presente trabajo, la igualdad en el trabajo, se refiere a que todos los trabajadores tienen los mismos derechos, independientemente de la edad, sexo, clase social. A trabajo igual, con puesto, jornada de trabajo, rendimiento igual y en la misma fuente de trabajo debe de corresponder un salario igual.

Principio que se fundamenta en la igualdad que se ha proclamado universalmente, de que todos los hombres somos iguales, y los recogió el legislador de 1917 en el artículo 123.

Después de realizar un análisis a la Ley Federal del Trabajo, se puede justipreciar que existen distinciones en los derechos de los trabajadores en general, y los trabajadores de confianza, como sucede en los casos siguientes: el patrón no está obligado a la reinstalación; no pueden formar parte del sindicato de los demás trabajadores de planta; no

son tomados en cuenta en los recuentos en caso de huelga por ejemplo; no tienen derechos a la participación de utilidades de la empresa; no tienen derecho al pago de horas extras, entre otros, que precisaremos a continuación.

No existe igualdad de condiciones entre el trabajador de planta y el trabajador de confianza, como a continuación precisaremos:

a) De acuerdo a la fracción III del artículo 49 de la ley laboral, el patrón está eximido de la obligación de reinstalar a los trabajadores de confianza. Esto implica que los patrones están obligados a pagar solamente a los trabajadores de confianza las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley, lo cual constituye ausencia del principio de estabilidad en el empleo de éstos trabajadores, a diferencia del artículo 48 que dispone que los trabajadores, se entiende los de planta, podrán elegir en los casos de rescisión de la relación de trabajo, entre la reinstalación o el pago de la indemnización de tres meses y de los salarios vencidos.

b) Se limita la participación de los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades en las empresas, en primer término la fracción I del artículo 127 de la Ley, establece que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades, lo que consideramos acertado, puesto que los salarios que perciben son muy superiores al de los demás trabajadores, y sería desproporcionado el monto que recibirían. Aquí podemos distinguir un aspecto muy importante en que en este artículo existe una distinción entre los trabajadores de confianza que sus funciones son generales como son los directores, administradores y gerentes, que a su vez, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, también son representantes del patrón, teniendo en consecuencia una

dualidad, por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados ¹²⁸.

Entonces, según la fracción I del artículo 127 los representantes de patrón o trabajadores de confianza con funciones de carácter general dentro de la empresa, se podría considerar como estrictamente trabajadores de confianza, y el segundo grupo distingue que quienes si podrán participar en el reparto de utilidades son:

“Artículo 127. ...

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

c) No pueden los trabajadores de confianza formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, debido a que se considera que éstos se encuentran más identificados con los patrones, por lo cual se sostiene que no hay identidad de intereses entre los trabajadores de planta y los de confianza, limitación establecida en el artículo 183 de la ley reglamentaria, y en la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 constitucional que transcribimos: “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, entre otros” .

¹²⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Ob. Cit. p. 20.

El artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores de confianza no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, asimismo se señala que los estatutos de cada sindicato podrá determinar la condición y los derechos de sus integrantes, cuando sean promovidos a un puesto de confianza.

La prohibición a los trabajadores de confianza, consistente en que no podrán formar parte del sindicato de los trabajadores de planta, sin embargo, de conformidad con la fracción XVI del Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna, tienen el derecho de constituir su propio sindicato, cumpliendo con los requisitos que la propia Ley dispone.

d) El artículo 183 de la ley laboral, indica que los trabajadores de confianza, no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. El derecho a participar en los movimientos de huelga, se encuentra en las fracciones XVII, XVIII y XXII del artículo 123 constitucional, y que no lo considera la Ley de Trabajo a pesar de que afecta a todos los trabajadores de la empresa los efectos y resultados de ésta ¹²⁹.

Se considera equivocadamente que los trabajadores de confianza no deben de participar en el recuento de la huelga, porque sin lugar a dudas votaría a favor del patrón, equivaldrá a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de participar en el recuento porque votaría a favor del sindicato ¹³⁰.

¹²⁹ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 73.

¹³⁰ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza, Ob. Cit. p. 28.

e) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Los trabajadores de confianza no pueden ser representante de los trabajadores de planta ante los organismos como son: la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, por señalar algunas de las más importantes, como se ha dicho anteriormente porque se considera que se encuentran más identificados con los empresarios que con los demás trabajadores.

f) No tienen derecho al pago de horas extras, a pesar de que su horario generalmente es superior al de los trabajadores de planta, consideramos que por las características de sus funciones difícilmente los trabajadores de confianza, solicitarían y recibirían respuesta favorable a su solicitud de pago de horas extraordinarias, a pesar de que el texto del artículo 33 de la Ley, precisa que es nula la renuncia de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

g) Respecto a la prima de antigüedad, se limita su pago al tope del doble del salario mínimo del área geográfica donde se presta el servicio, se considerará esa cantidad como salario máximo, en términos de lo dispuesto por el artículo 486 de la ley laboral, por lo que se les paga menos de lo que le corresponde, de acuerdo al salario que perciben.

h) Los salarios de los trabajadores de confianza, no están sujetos a aumentos como los salarios mínimos, de ahí que es potestativo para los patrones realizar aumentos o no a sus salarios, cuando ellos lo consideren conveniente.

i) 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 de la Ley, disposición contenida en el artículo 185 de esa ley reglamentaria. Se pone de manifiesto en este precepto que los trabajadores de confianza no gozan de estabilidad en el empleo, como la tienen los trabajadores de planta a donde es necesario que se configure alguna de las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, debido a que basta que el empresario manifieste que existe motivo razonable de pérdida de la confianza para que éste pueda rescindir la relación de trabajo, correspondiéndole al trabajador ejercitar la acción jurisdiccional a efecto de que el patrón acredite con medios objetivos la pérdida de confianza, causal que debe ser racional y que justifique que la rescisión es necesaria para el correcto desarrollo de las actividades dentro de la empresa.

4.2. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Para precisar los derechos de los trabajadores de confianza, consideramos importante, determinar quienes son, por lo que citamos la siguiente tesis aislada:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACION DE LA CATEGORIA DE. El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de

confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza”.

Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII- Mayo, Página: 321.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Morán. 13 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.

En cuanto a los derechos de los trabajadores de confianza, deberían de gozar de los mismos que los demás trabajadores, sin embargo la propia Ley, señala las limitantes, como el artículo 182 de la Ley, que dispone que las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajadores de planta dentro de la empresa o establecimiento, pero por la posición que ocupan dentro de las empresas, de vinculación directa con los patrones, y los sueldos más elevados, se justifica que los trabajadores de confianza no tengan los mismos derechos de los demás trabajadores ¹³¹.

¹³¹ Cfr. DAVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Ob. Cit. p. 319.

Los derechos de los trabajadores de confianza, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo gozaran de los mismos derechos del trabajador de planta, derechos como son los siguientes:

a) La jornada de trabajo, no es aplicable la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna de ocho y siete horas respectivamente. Derecho que es vigente en la Ley, puesto que no existe restricción, limitante o negativa en la Ley Federal del Trabajo.

b) El pago de horas extraordinarias, también se les podrá pagar este concepto a los trabajadores de confianza, como a los de planta. Sin embargo, por las características del puesto o las exigencias de la función desempeñada, estos trabajadores generalmente tienen jornadas de trabajo mayores sin que se les paguen horas extras.

c) Los días de descanso, tienen derecho a que por cada seis días de trabajo, disfruten de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

d) También tienen derecho a un periodo vacacional, cuando hayan prestado sus servicios por más de un año, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos seis días laborables, mismo que aumentará anualmente en dos días hasta llegar a doce.

e) Otro derecho que tienen los trabajadores de confianza, es que se les pague un salario por la prestación de sus servicios, salario que no podrá ser inferior al mínimo establecido.

f) La igualdad en el trabajo, principio que también es extensivo para estos trabajadores.

g) Tienen derecho a las normas protectoras y privilegios del salario, en consecuencia sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

h) Respecto al reparto de utilidades, los representantes del patrón y los trabajadores de confianza, como son directores, administradores y gerentes generales no tienen derecho al reparto de las utilidades de la empresa, debido a que sus salarios son más elevados que los demás trabajadores.

Se coloca a éstos trabajadores en una categoría sui-géneris, ya que no se les reconoce las consideraciones legales que les corresponde a los trabajadores en general, que la propia Constitución consagra ¹³².

4.3. DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Guillermo Cabanellas, nos da la siguiente definición de despido:

“Despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” ¹³³.

La Ley Federal del Trabajo, establece las causas para rescindir la relación de trabajo por parte del patrón, sin responsabilidad para éste, y en

¹³² Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. p. 72.

¹³³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ob. Cit. pp. 99 y 100.

las que no se hace mención del trabajador de confianza, hasta el Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo II, Trabajadores de Confianza, en el que el artículo 185 indica que el patrón podrá rescindir la relación, si aduce un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión del artículo 47.

El artículo 47 de la ley reglamentaria, las causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para éste:

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o 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 efecto 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, si 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 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 y demás objetos relacionados con el trabajo;

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

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de 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 período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate 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 y 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 consecuencias semejantes 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.

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

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

Las causales anteriores, operan necesariamente para el trabajador de planta, y para el de confianza, constituyen una lista de supuestos en los cuales el patrón puede rescindir la relación de trabajo.

Para despedir al trabajador de confianza se puede actualizar una de éstas causales, y la que contiene el artículo 185 de la Ley, que consiste en que el empresario alegue la pérdida de la confianza, para rescindir la relación de trabajo, lo que consideramos constituye una falta de protección legal a éstos trabajadores.

Respecto a la rescisión de la relación de trabajo, por pérdida de confianza, la siguiente tesis aislada nos indica:

“CONFIANZA, PERDIDA DE LA. NO REQUIERE DE PERJUICIO A LA PATRONAL PARA QUE SE DE LA CAUSAL RESCISORIA DE LA RELACION LABORAL. Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, no se requiere la causación de un perjuicio en el patrimonio de la patronal a efecto de que se de la causa rescisoria de la pérdida de la confianza depositada en el trabajador, sino sólo que exista un motivo razonable que haga desaparecer esa confianza”.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: III- Junio de 1996, Tesis XI.2º.3 L, Página: 804.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 566/95. Rosaura Prado Jasso. 11 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado. Secretario: Victorino Rojas Rivera.

En algunos casos se justifica la pérdida de la confianza cuando existen repercusiones en el patrimonio del patrón, como lo indica la siguiente tesis aislada:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA. PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA. La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal”.

Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 205-216 Quinta Parte, Página: 58.

Amparo directo 3180/84. Tomás Lara Arreola. 20 de enero de 1986. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Volúmenes 121-126, p g. 94. Amparo directo 1818/78. Banco Nacional de Crédito Rural. 7 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.

Las causales que un patrón puede alegar de pérdida de confianza, no se encuentran establecidas en la Ley, por ello corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver sobre el despido justificado o injustificado del trabajador.

Para Mario de la Cueva, el motivo razonable de pérdida de la confianza: “Debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley”¹³⁴.

Los trabajadores de confianza no pueden optar por la reinstalación a su empleo, ya que de acuerdo al texto de la Ley, el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador de confianza, de conformidad con lo dispuesto por la fracción III del artículo 49, sólo le corresponderá cubrir el monto de las indemnizaciones establecidas en el artículo 50, como son:

“Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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

¹³⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 460.

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”.

La obligación de indemnizar a los trabajadores de confianza, su fundamento se encuentra en la Constitución Federal, en el texto de la fracción XXII del Apartado “A” del artículo 123, asimismo, la misma fracción contiene la justificación que tiene el patrón para no estar obligado a reinstalar al trabajador de confianza, prevista en la fracción III del artículo 49 de la Ley.

“Artículo 123. ...

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. ...”.

En el texto de la fracción XXII del artículo 123 de la Ley Fundamental, hace referencia a los casos de excepción en los que el patrón no está obligado a reinstalar al trabajador, subsistiendo únicamente el pago de la indemnización, que deberá de pagarse tratándose de los trabajadores de confianza, en términos de lo previsto en el artículo 50 de la ley reglamentaria, que acabamos de explorar.

El despido de los trabajadores de confianza, se puede dar, por incurrir en alguna de las conductas establecidas en el artículo 47 de la Ley, o bien, porque el patrón arguya que existe un motivo razonable para que haber perdido la confianza depositada en el trabajador, lo que hace imposible la continuación de la relación de trabajo, como lo señala la siguiente tesis aislada:

“DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Abril de 2000, Tesis: 2a. XXIV/2000, Página: 234

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

4.4. PROPUESTAS DE REFORMAS A LOS ARTÍCULOS 49 FRACCIÓN III, 183 Y 185 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Consideramos la necesidad imperiosa de que se realice por el legislador, reformas a diversos artículos de la Ley Federal de Trabajo, a efecto de otorgar mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, y exista una verdadera armonización entre la ley reglamentaria y el artículo 123 de la Constitución Federal, por ello proponemos las siguientes modificaciones:

El actual artículo 49 en su fracción III señala:

“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: ...

III. En los casos de trabajadores de confianza;...”.

Nuestra propuesta tiene el objetivo que en el contenido de la propia Ley, se dé una concordancia, como lo es el texto del artículo 9º y la fracción III del artículo 49, asimismo se otorgue una mayor estabilidad a los trabajadores que sus funciones dentro de la empresa o establecimiento, éstas no sean de carácter general.

“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: ...

III. En los casos de trabajadores de confianza, **siempre y cuando exista causa justificada de pérdida de la confianza, y realice alguna de las funciones enunciadas en el segundo párrafo del artículo 9º del presente ordenamiento; ...**”.

Proponemos que la fracción III del artículo 49 de la Ley, sea reformada como lo indicamos en el párrafo anterior, ya que es incuestionable que no todos los trabajadores de confianza tienen las mismas responsabilidades en la empresa, algunos realizan funciones generales, como los contadores generales, y por la otra parte los auxiliares contables, que sus funciones no son generales, ambos son trabajadores de confianza, pero no desempeñan las mismas actividades, ni asumen las mismas responsabilidades.

Otro artículo que proponemos se reforme, es justamente el 183 de la ley laboral, en el que existe la prohibición a los trabajadores de confianza, que no podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores de planta, ni tampoco podrán ser considerados en los recuentos para el caso de huelga, sin embargo consideramos importante establecer en este artículo,

que los trabajadores de confianza podrán formar su propio sindicato, sin que ello pueda constituir pérdida de confianza para el patrón.

“Artículo 183. 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”.

A efecto de garantizar que los trabajadores de confianza no sean excluidos de los derechos consagrados en el artículo 123 constitucional para todos los trabajadores, es precisar reconocer que son irrenunciables los derechos consagrados en las fracciones XVI, XVII, XVIII y XXII del Apartado “A” del artículo 123 de nuestra Carta Magna, por lo cual proponemos la siguiente adición:

“Artículo 183. 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. **Sin embargo los trabajadores de confianza podrán formar su propio sindicato, sin que ello pueda constituir pérdida de confianza para el patrón”.**

La adición que proponemos, es con el ánimo de que los trabajadores de confianza puedan ejercer plenamente el derecho que tienen de formar su propio sindicato, y defiendan sus intereses con libertad, y no exista el temor

de que sean despedidos por hacer efectivo un derecho constitucional, que el constituyente plasmó en la Carta Magna para todos los trabajadores sin distingos.

Como estudiamos en la primera parte de este capítulo, la rescisión de la relación de trabajo, se puede dar por las causas contenidas en la ley laboral para los trabajadores en general, y la que contiene el artículo 185 del mismo ordenamiento, que aplica únicamente para los trabajadores de confianza, y que para nosotros debe de ser mejorado su texto para evitar despido injustificados, sin la existencia de verdaderas causas justificadas de pérdida de confianza.

El texto actual del artículo 185 dice:

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

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley”.

Nosotros proponemos que exprese el artículo 185:

“Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47, **siempre y cuando el motivo sea acreditado con elementos de prueba objetivos, de los que se desprenda sin lugar a dudas, que resulta inconcusa la pérdida de confianza.**

Se entiende por pérdida de confianza, aquella causa o acción desplegada por un trabajador en el ejercicio de sus actividades o con motivo de éstas, desarrollada de manera dolosa y que atente o afecte los intereses del patrón, su patrimonio o la armonía dentro de la empresa o establecimiento.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley”.

El contenido del artículo 185 de la Ley instituye la potestad del patrón de rescindir la relación de trabajo si él de manera unilateral y subjetiva considera existe motivo razonable de pérdida de la confianza, lo cual no compartimos, puesto que esto ha originado abusos por parte del patrón quien da por terminada la relación de trabajo en cualquier momento, aunque no se configure alguna de las causales establecidas en el artículo 47 de la ley laboral.

Con nuestra propuesta de reforma, se brinda mayor certeza a los trabajadores y a la autoridad encargada de aplicar la Ley, puesto que al definir en que consiste la pérdida de la confianza, no bastará que los patrones aduzcan situaciones subjetivas, sino que resulta forzoso que existan causas justificadas y objetivas, para que se considere motivada la pérdida de la confianza, lo que originará que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuenten con los elementos de pruebas adecuados, para dictar laudos justos.

Las anteriores propuestas de reformas, consideramos que darían mayor certeza jurídica a los trabajadores de confianza, al establecer dentro del texto de la Ley que podrán crear su propio sindicato y que esto no

constituirá motivo para que el patrón rescinda la relación de trabajo, alegando que ha perdido la confianza; asimismo, se hace una distinción entre los trabajadores de confianza con funciones generales y aquellos que a pesar de ser de confianza, no realizan actividades tan delicadas, como las que indica el párrafo segundo del artículo 9 de la ley laboral.

Se define la pérdida de confianza, no sólo se señala como causal para rescindir la relación de trabajo, sino que se establece en que consiste, con esta modificación al texto de la Ley, se dota de mayor certeza jurídica a los trabajadores y transparenta el actuar de las autoridades laborales, puesto que contarían durante el procedimiento con elementos de prueba objetivos, que le permitirían emitir los laudos apegados a la Ley y no al criterio discrecional de cada Junta de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Como hemos distinguido en este trabajo, los principios del Derecho del Trabajo, no se aplican a los trabajadores de confianza, puesto que en el devenir histórico, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no fueron objeto de tutela jurídica por el legislador, y han sido limitados, restringidos y violentados sus derechos como trabajadores, no teniendo certeza sobre su permanencia y estabilidad en el empleo.

En la Ley del Trabajo de 1931, apenas en dos artículos se referían a ellos, y en la ley de 1970 se destina un capítulo a los trabajadores de confianza, pero únicamente para establecer salvedades a los derechos laborales, excluyéndolos de las condiciones generales de los trabajadores, consagradas en el Apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna.

SEGUNDA.- A los trabajadores de confianza, el legislador los considera como un trabajador con obligaciones pero sin derechos plenos, de ahí radica que en el cuerpo de la Ley Federal del Trabajo en diversos apartados se establezcan limitaciones, exclusiones y prohibiciones a ellos, aún sobre el texto de la Constitución Federal.

TERCERA.- Resulta imperioso que en la ley laboral, reglamentaria del artículo 123 constitucional, se realicen reformas tendientes a salvaguardar los derechos de los trabajadores de confianza, dotarlos de mayor estabilidad en el empleo, que no sea suficiente que el patrón aduzca que ha perdido la confianza del trabajador para rescindir la relación de trabajo, se necesita que el motivo sea objetivo y suficientemente probado de que la continuación de la relación ocasionaría un deterioro ya sea en los bienes de

la empresa o en el óptimo desarrollo de ésta, esta causa al ser valorada por la Junta deberá contener elementos de convicción por los cuales se justifique el despido del trabajador.

CUARTA.- En los casos de los trabajadores de confianza de mayor nivel dentro de la empresa o establecimiento, los patrones podrán rescindir la relación de trabajo, sin obligación de reinstalarlos, atento a la propuesta que hacemos de la fracción III del artículo 49 de la Ley, ya que resulta inconcuso que no todos los trabajadores de confianza tienen las mismas responsabilidades en la empresa, como se hace la distinción en el texto de las fracciones I y II del artículo 127 de ley reglamentaria, los primeros, los que señala la fracción I, sus funciones son generales, y los segundos no. De ahí radica nuestra justificación, de que únicamente los trabajadores de confianza de más alto nivel, los que también realizan funciones de representantes del patrón, son los que el patrón no estará obligado a reinstalar.

QUINTA.- No se puede coartar el derecho de los trabajadores de confianza de agruparse en defensa de sus intereses, por lo que, deberán ejercitar el derecho que tienen a formar sus propios sindicatos. Los fines del sindicato, son el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, como señala el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores y los patrones podrán constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, atento a lo establecido en el artículo 357 de la Ley, en consecuencia no encontramos en la Constitución, ni en su ley reglamentaria prohibición o impedimento para que los trabajadores de confianza puedan crear su propio sindicato.

SEXTA.- La prohibición de que los trabajadores de confianza, no puedan formar parte en los recuentos en los casos de huelga y si es por firma del Contrato Colectivo de Trabajo, es entendible, puesto que a pesar de ser también trabajadores, la relación que tienen con el patrón es más cercana, por lo tanto se considera que su voto se inclinaría hacia la parte patronal, a pesar de que también las condiciones laborales en la empresa o establecimiento les afecta o en su caso les favorece los logros que alcancen los demás trabajadores.

SÉPTIMA.- No se pueden equiparar todos los trabajadores de confianza a la categoría de representantes del patrón, ya que esto equivaldría a considerar que todos los trabajadores de confianza tienen poder de decisión en asuntos eminentemente depositados en aquellos trabajadores en los cuales el patrón delega atribuciones, comparte responsabilidades y confía secretos propios de la empresa.

Por tanto, podemos afirmar que los representantes del patrón, son ineludiblemente trabajadores de confianza, y no todos los trabajadores de confianza son representantes del patrón.

OCTAVA.- Los trabajadores de confianza tienen derecho a formar su propio sindicato, no constituyendo el ejercicio de este derecho, causa para que los patrones aleguen que existe motivo justificado de pérdida de confianza, como lo proponemos en el texto del artículo 183 de la ley reglamentaria.

NOVENA.- La pérdida de la confianza, entendida como tal en la Ley Federal del Trabajo, debe de ser probada categóricamente por el patrón, no bastando señalar que “perdió la confianza en el trabajador” para rescindir la

relación de trabajo, es indispensable que la causa sea suficientemente acreditada, que la continuación de la relación ocasionaría un deterioro ya sea en los bienes del patrón o la empresa, o no habiendo un resultado material, consistente en menoscabo de los bienes empresariales, si podría resultar una afectación en la armonía dentro del centro del trabajo con motivo de la continuación de la relación laboral, ya que se pudo dar una conducta que no sea considerada pérdida de confianza, sin embargo representa un riesgo, para el correcto desarrollo de las actividades de la empresa.

Por lo anteriormente señalado, consideramos que nuestra propuesta de definición de pérdida de confianza, es clara y precisa.

DÉCIMA.- Podemos concluir, que la pérdida, de confianza como causal de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, establecida en el artículo 185 de la Ley, para que se actualice, es necesario que existan motivo razonable que acredite de manera indubitable la pérdida de la confianza, como hemos propuesto en el presente trabajo, y en consecuencia que dichas pruebas puedan ser valoradas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que ésta cuente con elementos suficientes para resolver sobre la rescisión del trabajador, si fue justificado o injustificado.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1982.
2. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. Participación de Utilidades, Tercera edición, Porrúa, México, 1998.
3. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda edición, PAC., México, 1994.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ciudad Universitaria, 1990.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México, 1978.
6. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Sista, México, 1996.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
8. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y otro. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1982.
9. CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, Fuentes Impresores, México, 1984.

10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Trillas, México, 1997.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales Notas y Comentarios Sobre Derecho del Trabajo, Segunda edición, Trillas, México, 1988.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Trillas, México, 1994.
13. CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos Prácticos Sobre el Contrato Individual de Trabajo, “Lineamientos Básicos para la Prevención de Problemas en las Relaciones Laborales”, ISEF, México, 1998.
14. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo, Décima segunda edición, Porrúa, México, 2002.
15. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda edición, Porrúa, México, 1991.
16. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Segunda edición, Porrúa, México, 1998.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1997.
18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vigésima edición, Porrúa, México, 2005.

19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Porrúa, México, 1993.
20. DELGADO MOYA, Ruben. El Derecho Social del Presente, Porrúa, México, 1977.
21. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo novena edición, Porrúa, México, 1996.
22. MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.
23. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976.
24. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
25. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias, Porrúa, México, 2006.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Vigésima edición, Isef, México. 2008.

2. Ley Federal del Trabajo. Tercera edición, Isef, México, 2008.
3. Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro, Octogésima primera edición, Porrúa, México, 2000.

JURISPRUDENCIA

1. TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: VII-Mayo, Página: 321.21/91, Tesis Aislada.
2. JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, XV-Febrero 2002, Página: 40.
3. VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: II- Julio a Diciembre 1988, Página: 293.
4. AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL, DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS HASTA ANTES DEL VEINTE DE DICIEMBRE. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 74 Sexta

Parte 1975, Página: 17. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

5. TERMINACIÓN DE CONTRATO POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, LO ES EN RELACION CON EL SERVICIO CONTRATADO. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Tomo: XXXIII, Quinta Parte, Página: 66.

6. JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: II, Octubre de 1995, Tesis: 2a. XCVII/95, Página: 311.

7. SALARIO PROFESIONAL. NO SE DETERMINA POR LA ESPECIAL NATURALEZA DE LAS LABORES, SINO POR LA CLASIFICACIÓN DE ÉSTAS COMO PROFESIONALES POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: IV, Agosto de 1996, Tesis: 2a. LXVII/96, Página: 270.

8. ENFERMEDADES. LA PRESUNCIÓN DE QUE SON PROFESIONALES SÓLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTÁ CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: XII, Noviembre de 2000, Tesis: 2a./J. 95/2000, Página: 320.

9. HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena

Época, Tomo: VIII, Octubre de 1998, Tesis: 2a./J. 79/98, Página: 445.

10. DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, NOVENA ÉPOCA, Tomo: XVI, Octubre de 2002, Tesis: 2a. XXII/2000, Página: 468

11. CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: X, Julio de 1999, Tesis: 2a./J. 76/99, Página: 174.

12. TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS NO INCORPORA LA CALIDAD DE. Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 169-174 Séptima Parte, Página: 311, Tesis Aislada.

13. PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TRABAJADORES DOMESTICOS. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo: 127-132 Sexta Parte, Tesis: Página: 123, Genealogía: Informe 1979, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 12, página 215.

14. TRABAJADOR DE CONFIANZA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. NO ES NECESARIA LA INTERVENCION SINDICAL EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION PREVIO A SU DESPIDO.

Instancia: Segunda Sala ,Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: III, Junio de 1996, Tesis: 2a./J. 25/96, Página: 305.

15. TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISION DEL CONTRATO, EN TRATANDOSE DE.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: XII-Diciembre, Página: 983.

16. TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.

Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, 121-126 Quinta Parte, Página: 89.

17. TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo: VII-Mayo, Página: 321.21/91, Tesis Aislada.

18. CONFIANZA, PÉRDIDA DE LA. NO REQUIERE DE PERJUICIO A LA PATRONAL PARA QUE SE DE LA CAUSAL RESCISORIA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, Junio de 1996, Tesis: XI-2°.3L, Página: 804.

19. TRABAJADORES DE CONFIANZA, PÉRDIDA JUSTIFICADA DE ÉSTA. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo: 205-216 Quinta Parte, 3180/84, Página: 58.

20. DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo: XI, Abril de 2000, Tesis: 2a. XXIV/2000, Página: 234

OTRAS FUENTES

1. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, Argentina, 1988.