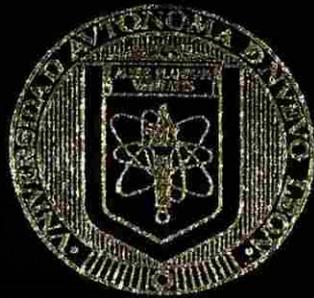


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA



CONTRADICCION DEL ARTICULO 49
CON EL 186 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

POR:

ALFREDO HERNANDEZ VALENCIA

TESIS

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

ENERO 2003

UNIVERSITY
OF CALIFORNIA

LIBRARY

PHYSICS

TM

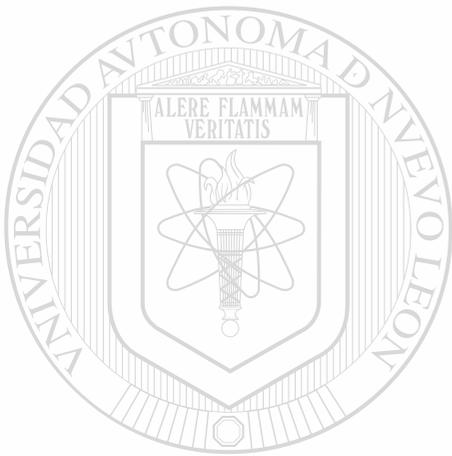
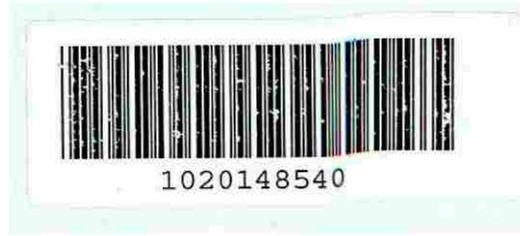
K1

EDYC

2003

.H4

PHYSICS



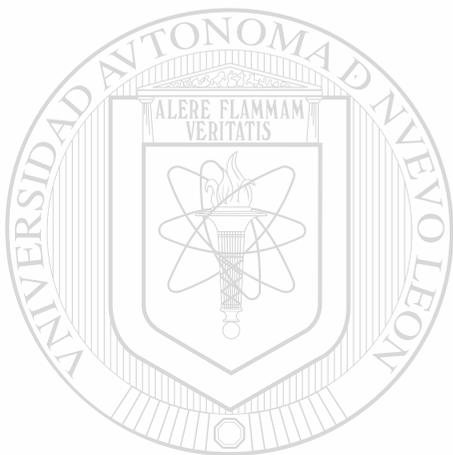
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Soce



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Soce

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA



CONTRADICCION DEL ARTICULO 49
CON EL 186 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

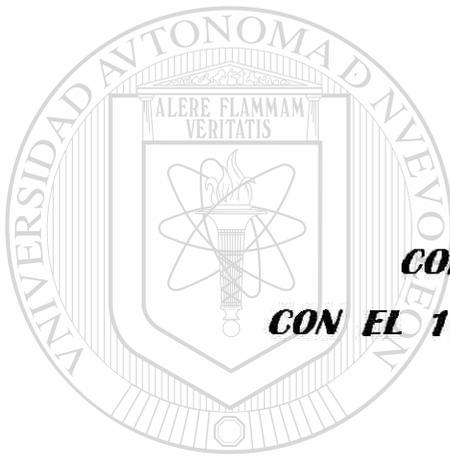
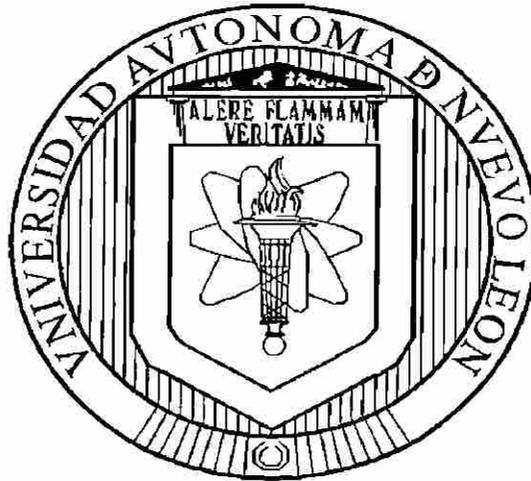
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
POR:
ALFREDO HERNANDEZ VALENCIA
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

ENERO 2003

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA



CONTRADICCIÓN DEL ARTÍCULO 49
CON EL 186 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

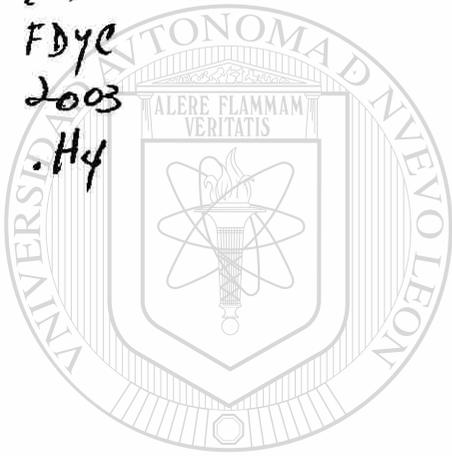
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN **POR:**
ALFREDO HERNÁNDEZ VALENCIA ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA
EN DERECHO LABORAL

ENERO 2003

984056

TH
741
FDYC
2003
.H4



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

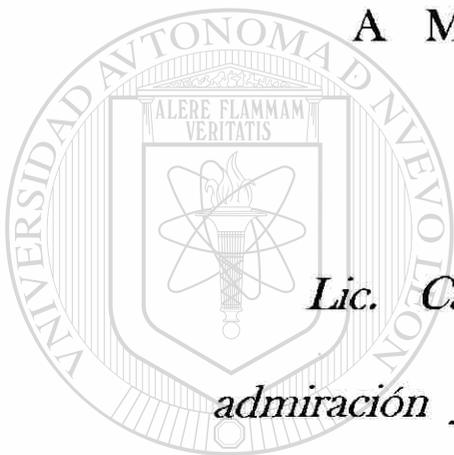


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

A MI ASESOR DE TESIS :



*Lic. Carlos Javier González Villarreal con
admiración y respeto por la motivación y confianza
recibida de su parte.*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



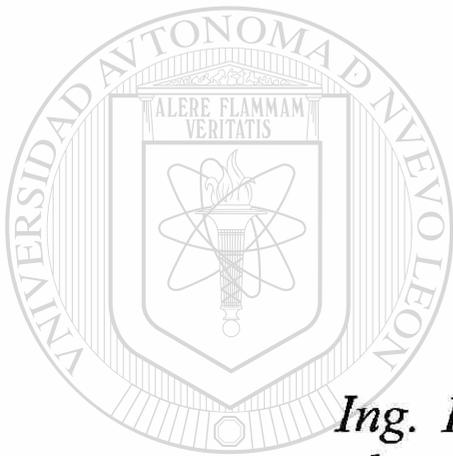
**A LA ESCUELA INDUSTRIAL Y PREPARATORIA
TÉCNICA ÁLVARO OBREGÓN:**

*Quien me a dado grandes satisfacciones,
ayudándome a superarme académicamente; orgulloso
me siento de pertenecer a ella.*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



A MI AMIGO:

Ing. Leobardo Martínez Martínez con mi eterno agradecimiento por su valiosa amistad que siempre me ha brindado y por la confianza que me ha depositado

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I N D I C E

INDICE 1

INTRODUCCIÓN 3

CAPÍTULO PRIMERO Antecedentes: 9

A) Legislación Francesa

B) Legislación Alemana

C) Legislación Español

D) Legislación Mexicana

CAPÍTULO SEGUNDO Concepto: 21

A) Trabajador Ordinario

B) Trabajador de Confianza

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO TERCERO 32

**Causas de disolución de
las Relaciones Individuales de Trabajo**

A) Rescisión

B) Derechos de los Trabajadores

Despedidos Injustificadamente

CAPÍTULO CUARTO

49

***El elemento Pérdida de Confianza
como causa de Rescisión del Contrato
de trabajo, de los Trabajadores de ésta índole***

- A) Pérdida de Confianza**
- B) Elemento Objetivo**
- C) Elemento Subjetivo**
- D) Falta de Reglamentación al criterio Objetivo**
- E) Interpretación del Artículo 186 de la
Ley Federal del Trabajo
Contradicción del artículo 49 con el artículo 186
de la Ley Federal del Trabajo**

CONCLUSIONES

67

BIBLIOGRAFIA

70



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCION :

Uno de los propósitos del Derecho del trabajo es lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin embargo, no puede lograrse éste objeto por múltiples razones y se han encontrado muy pocas soluciones favorables a los trabajadores. Nuestra ley ha logrado establecer condiciones que permitan al trabajador múltiples beneficios y en materia de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ha dado un paso adelante, ya que solamente permite la disolución de las relaciones de trabajo, cuando medie causa justa.

En el transcurso de la historia del Derecho del Trabajo, encontramos en las diferentes legislaciones, los esfuerzos que han realizado los juristas por lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin embargo, tales esfuerzos no han producido los resultados máximo deseados.

Durante el siglo pasado, los trabajadores se encontraban en un estado de indefensión, pues la relación de trabajo, podía quedar disuelta por la sola manifestación de voluntad del patrón, el cual solo estaba obligado a comunicar al trabajador, su despido en un tiempo legalmente establecido, para no incurrir en una violación de las disposiciones de derecho.

Analizando las diferentes legislaciones extranjeras, encontramos que de una manera mas precisa, fijan su atención hacia el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, estableciendo normas protectoras para beneficio del trabajador.

En la Legislación francesa durante largo tiempo, el trabajador se encontró en un a situación de desamparo por parte de la Ley. Pues no tenía una disposición a la que pudiera recurrir al operarse el despido; más tarde, los juristas se ocupan del problema y solo logran dar un paso favorable a los trabajadores, al establecer en una sentencia de la corte de Casación en 1859, que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera perjudicial a los intereses de una de las partes, estableciendo la distribución, entre motivo legítimo que era exigible para la disolución de las relaciones de trabajo y la falta de algunas de las partes daba lugar a responsabilidad.

Ahora bien para la existencia de las relaciones de trabajo, es necesario la concurrencia de dos elementos o sujetos que integren

el contrato o relación de trabajo. En el derecho laboral, las partes se llaman “trabajador” y “patrón”. La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 8 y 10 nos da la definición de cada una de estas partes. Aclarando que uso en el segundo capítulo la expresión “trabajador ordinario” para distinguirlo de los trabajadores que por naturaleza de su trabajo se encuentran reglamentadas sus actividades de una manera especial, y se analiza el artículo 8º de La Ley Federal del Trabajo, el cual establece quienes son trabajadores y que se entiende por trabajo para los efectos de la ley, y establece las principales características del trabajo y del trabajador.

Así mismo hago mención al trabajador de confianza estableciendo que la etimología del vocablo “de confianza”, aplicado en el término laboral, resulta confuso, y se a prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran “a contrario sensu”, que los demás trabajadores, tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta real ni lógico.

El legislador en su afán de proteger al trabajador, consideró justo establecer una reglamentación para los trabajadores de confianza, de los que en la ley anterior se deducía su existencia, por la lectura de varios artículos que los mencionaban. En la actual ley de trabajo, nos habla con más precisión de ésta clase de trabajadores, no dándonos la definición de ellos, pero enumerándonos algunas de las funciones que se consideran de tal categoría.

Por otra parte en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, nos explica el legislador el por qué fue que se prefirió mencionar de ésta manera general, las funciones que debían considerarse como de confianza y la imposibilidad de adoptar un sistema limitativo o enunciativo, en el que se hiciera una lista de los puestos que tuvieran la consideración de empleados de confianza. Ya que los interesados, trabajadores y patrones, no se ponían de acuerdo para resolver ese problema, se prefirió formular el artículo de la manera en que se encuentra redactado.

Estableciéndose en virtud de lo anterior, que no podemos tomar al pie de la letra aquello de "... cuando tengan carácter general", ya que también son considerados trabajadores de confianza para todos los efectos de la Ley del Trabajo, aquellos trabajadores que aunque no tengan carácter general sus funciones, sean éstas de dirección, administración, inspección, fiscalización y vigilancia, ejemplo, los subdirectores, subtesoreros, y cajeros auxiliares, aunque sus funciones no sean precisamente generales. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Ahora bien de acuerdo con las causas de disolución de las relaciones individuales de trabajo que hago mención en el capítulo 3º , con respecto a la rescisión, cabe mencionar que en nuestro derecho de trabajo, se fundamenta en el principio de que las relaciones de trabajo, solo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada, dejando establecido que la rescisión, es la facultad que otorga la ley, a uno de los sujetos de la relación

jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones”.

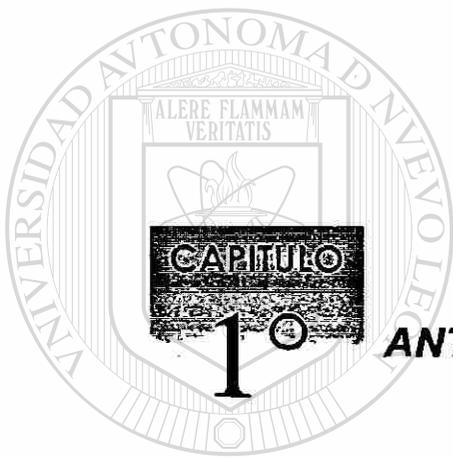
De igual manera dentro de los derechos de los trabajadores despedidos injustificadamente a que hago alusión en el inciso B del capítulo en comento, nuestro derecho, a diferencia de otras legislaciones, asegura de una manera extensa, la presencia de las relaciones laborales, pues nuestra constitución en su artículo 123 fracción XXII inciso A, señala dos acciones a favor de los trabajadores que se ven despedidos sin causa justificada, con esta protección otorgada a los trabajadores, el problema de la estabilidad de los empleados en sus labores viene a resolverse.

En el capítulo 4º queda establecido el elemento pérdida de confianza como causa de rescisión de contrato, de los trabajadores de ésta clase, haciendo mención que la relación de trabajo de dichos trabajadores puede ser rescindida, por verificarse alguna de las causas mencionadas en el artículo 47 o por verificarse la causa enunciada en el artículo 185 es decir, cuando se pierde la confianza, mencionando que éste elemento pérdida de confianza se puede considerar desde dos puntos de vista; objetivo y subjetivo, refiriéndome necesariamente a éste elemento pérdida de confianza desde el punto de vista subjetivo para poner de manifiesto la falta de previsión del legislador y el problema que representa ésta causa de despido para los trabajadores de confianza y con respecto a la falta de reglamentación al criterio objetivo a que se hace mención en el inciso D, es preciso señalar que la causa de rescisión de los contratos para los trabajadores de confianza enunciada en el

artículo 185, de la Ley de la materia, deja a esta categoría de trabajadores en un estado de indefensión, en una situación desventajosa, respecto de los trabajadores ordinarios, al incluirse esa causa de despido justificado; al no establecerse lo que debe entenderse por pérdida de confianza, ya que de esta manera el trabajador especial o atípico se encuentra expuesto a las arbitrariedades del juzgador o del patrón, que son los que valoran y prueban respectivamente ésta causa.

Y por último en cuanto a la interpretación del artículo 186 y la contradicción con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo a que hago alusión en los incisos E y F cabe señalar que una verdadera falla del legislador se encuentra en el artículo 49 de la ley en comento, toda vez, que si la intención de éste es impartir justicia social así como la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, entre otras cosas, debió poner más atención a la reglamentación de las relaciones de trabajo para ésta categoría de trabajadores, que con la sola causa especial establecida en el artículo 185, deja en ventaja al patrón para despedir al trabajador, que ya no desea en su empresa y ocupar en su lugar a gente nueva, para después alegar igual motivo para su despido, impidiendo de ésta manera, que el trabajador adquiera los derechos que le corresponda

Las hipótesis son evidentes: existe una contradicción en el contenido de los artículos 49 y 186 de la Ley Federal del Trabajo y además al legislador le falta precisar el significado y alcance del concepto "pérdida de confianza"



ANTECEDENTES

A) LEGISLACIÓN FRANCESA.

El derecho francés está dividido en dos ordenanzas, la de 24 de Mayo de 1945, y la ordenanza anterior a esta fecha, conteniendo esta última en el régimen general.

El derecho anterior de 1945, toma en consideración las causas que motivan la disolución de las relaciones de trabajo, que pueden ser normales o extraordinarias, así como también la distinción entre relación de trabajo a plazo fijo y a duración

indefinida; para esta legislación, las causas normales de disolución de las relaciones varían según sea los plazos; fijo o indefinido, en la primera se disuelven las relaciones por el solo transcurso del tiempo establecido; en el segundo caso, basta la declaración unilateral (denuncia), para poner fin a la relación.

La jurisprudencia de este país, solo exigía a los patrones, que la denuncia se hiciera en un tiempo establecido por la ley, sin preocuparse si en el despido mediaba causa justificada.

Durante largo tiempo, el trabajador se encontró en una situación de desamparo por parte de la ley, pues no tenía una disposición a la que pudiera recurrir al operarse el despido; mas tarde, los juristas se ocupan del problema y solo logran dar un paso favorable a los trabajadores, al establecer en una sentencia de la Corte de Casación en 1859, que la ruptura del contrato no debía efectuarse de manera perjudicial a los intereses de una de las partes, estableciendo la distinción, entre motivo legítimo que era exigible para la disolución de las relaciones de trabajo y la falta de alguna de las partes daba lugar a responsabilidad.

A partir de esta disposición de la Corte de Casación, los trabajadores solo podían ser separados de sus puestos por causas justas, pues de lo contrario se veía obligado el patrón a pagar la correspondiente indemnización. La anterior disposición, no fue aceptada absolutamente por los patrones y pierde su eficacia para dar paso a la teoría civilista del abuso del derecho.

Las causas extraordinarias de disolución, consagradas en el Derecho francés son;

- I.- Mutuo consentimiento,*
- II.- Muerte del trabajador,*
- III.- Fuerza mayor, que produjese la imposibilidad de cumplir las obligaciones y,*
- IV.- La falta de cumplimiento, por trabajadores y patronos de sus respectivas obligaciones.*

La disolución se produce de pleno derecho, en las causas normales, transcurrido el plazo pre-aviso disuelve automáticamente la relación.

Las causas extraordinarias, operan de manera diferente, según sea la relación, a plazo fijo o a tiempo indefinido. En la relación a plazo fijo, es necesario la previa declaración judicial, en las relaciones de trabajo por tiempo indefinido, solo se producirá cuando concurren determinados requisitos y no siempre puede efectuarse, es necesario que medie causa justa de disolución.

Esta ley divide a los establecimientos y profesiones en dos grupos; aquellos en los cuales es posible disolver las relaciones de trabajo, por declaración unilateral de voluntad, y otras, en las que es necesario la decisión de la autoridad.



B) LEGISLACIÓN ALEMANA.

En el sistema anterior a la Constitución de Weimar, se dictaron diversas leyes de protección a los trabajadores, sin lograrse nada en materia de estabilidad de los trabajadores en sus empleos, contando con la teoría del abuso del derecho, sin ser utilizada.

La doctrina alemana establece cuatro causas de disolución de las relaciones de trabajo:

A.- el despido ordinario y extraordinario, el primero, aplicable a las relaciones de trabajo de duración indefinida, el segundo, a las dos formas de relación.

B.- Mutuo Consentimiento

C.- Vencimiento del plazo de la relación de trabajo a plazo fijo

D.- Muerte del Trabajador

En el despido ordinario, solo se observa el plazo de pre-aviso que en comparación con el Francés, es mayor. En el despido extraordinario, era necesario la existencia de un motivo justificado, sin que fuese necesario el pre-aviso.

Esta legislación establece los motivos que eran de índole diversa, se cuentan entre estos;

I.- La quiebra del empresario.

II.- Causas imputables al trabajador.

Haciendo la diferencia entre las causas imputables a los trabajadores empleados de industria y empleados de comercio; las circunstancias de presentar documentos y certificados falsos, comisión de delitos, abandonar el trabajo, conducta libertina, injurias, comprometer la seguridad de la negociación, causar daños en la propiedad del patrón y la incapacidad de trabajo. Para los empleados de industria; además de las ya mencionadas se agregaba el mal uso de la confianza que se hubiera depositado en

él, la falta de fidelidad; para los empleados de comercio, independientemente de las señaladas, la adquisición de una enfermedad contagiosa.

Estableció también, las causas por las cuales el trabajador, podía disolver las relaciones de trabajo, con derecho a la correspondiente indemnización.

La disolución siempre operaba por una manifestación de voluntad unilateral, como consecuencia de la violación de las disposiciones legales, se condenaba al patrón al pago de la indemnización. Después de la primera guerra mundial, el gobierno se ve obligado a tomar medidas contra la desocupación; no permitiendo, a los negocios que ocuparan por lo menos veinte-trabajadores, la separación de un cinco por ciento de su personal sin que la autoridad lo autorizara; protegió a los empleados mas antiguos, dándoles plazos de pre-aviso mayores, estableció la obligación del empresario de emplear un determinado numero de trabajadores inválidos de la guerra.

La ley de Consejos de Empresa, la mas importante de las disposiciones de Alemania, tuvo su aplicación en industrias que tuvieran a su servicio mas de veinte trabajadores, estas empresas, estaban obligadas a formar un consejo de empresa, encargado de resolver si la separación era o no justa, si la causa alegada no se encontraba grave, no podía proceder la separación y el trabajador tenia el derecho a ser reinstalado en su puesto.

Posteriormente y bajo la legislación socialista nacional, se suprime la Ley de Consejos de Empresa y vuelve a cobrar fuerza la facultad del empresario de disolver las relaciones de trabajo.

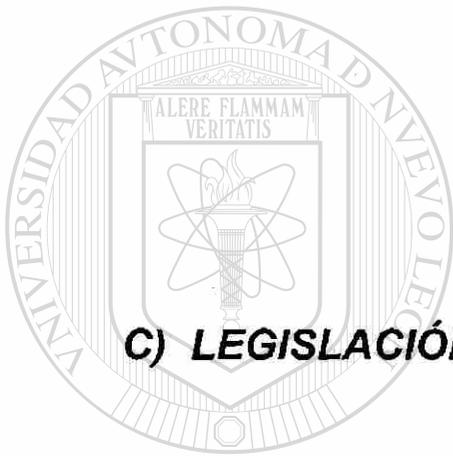
La Ley del Trabajo del 20 de Enero de 1934, establece que el trabajador podía reclamar contra el despido,

cuando fuese contrario a la equidad y no se apoyara en la situación económica de la empresa, condenando al empresario al pago de la indemnización o a la reposición del trabajador en su empleo.

Después de la segunda guerra mundial, se abroga el sistema nacional socialista, regresando a las disposiciones anteriores a esa legislación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



C) LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Originariamente se rigió por las disposiciones de derecho francés, mas tarde se ocupa de hacer una recopilación de disposiciones tanto del derecho francés, como del alemán. Es altamente interesante, pues se ocupa, con mas eficacia del problema ocasionado por la disolución de las relaciones de trabajo, en la ley sobre jurados mixtos impone la indisolubilidad de las relaciones en ciertos casos y la obligación del patrón de reinstalar al trabajador cuando fuese separado injustamente. En una ley posterior, transforma la obligación del patrón, al pago de la indemnización.

En 1928, la ley corporativa, se limita a dar competencia a los jurados mixtos de trabajo, para conocer los conflictos por la separación, fallando estos jurados a conciencia y dando un paso adelante. En el mismo año, aparece La Ley de Jurados Mixtos de Trabajo, que se ocupa mas del problema de la disolución de las relaciones laborales, la existencia de una causa justa para la separación o de un acto imputable al trabajador o bien una necesidad económica de la empresa, son necesarias para que prospere la disolución. Las causas imputables al trabajador, no da lugar al pago de la indemnización, si la causa del despido es por motivos independientes de la voluntad del trabajador, podrá exigir el pago de los salarios comprendidos en el plazo de pre-plazo.

En la Ley del 23 de Agosto de 1931 y mas tarde en la del 26 de Enero de 1944 se conceptúa la obligación de los patrones la reinstalación. La Ley de 1944 dispone la manera de terminación de los contratos y las acciones del trabajador despedido injustamente. Los patrones exentos de la obligación de readmitir a un trabajador que ha sido separado de su puesto, serán aquellos que en su empresa emplean a menos de cincuenta trabajadores.

Esta legislación se ocupa de los salarios caídos, durante el tramite del conflicto, que serán considerados de acuerdo con los plazos legales, en que debe dictarse la resolución laboral.



D) LEGISLACIÓN MEXICANA

El derecho mexicano en materia laboral, ocupa un lugar prominente entre todas las legislaciones del mundo, resolviendo el problema de la disolución de las relaciones de trabajo, estableciendo la permanencia de la relación del trabajo.

Durante la segunda post-guerra mundial, se inicia la lucha por la estabilidad de los trabajadores en sus empleos; “hablándose por primera vez de Seguridad Social en una ley de 1935 de los Estados Unidos de Norteamérica, que se dictó para resolver el problema de la desocupación.”⁽¹⁾

⁽¹⁾ DURAND, Paul, La política contemporánea de Seguridad Social.

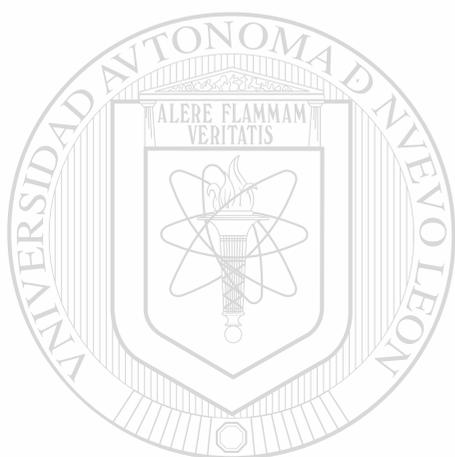
“El trabajo humano es un deber y un derecho”, Este principio sirve de base a la idea de la Seguridad Social, y fue enunciado de la Revolución Francesa de 1848.

Nuestro máximo ordenamiento jurídico rompe con el derecho civil, al enunciar su principio contenido en el artículo 123, según el cual los trabajadores no pueden ser separados de sus puestos, sino por una causa justa, postulándose la tesis de la permanencia de las relaciones de trabajo, en tanto subsistan las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de disolución, rompiendo con el poder absoluto del empresario para poder dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad o establecer la fijación de un termino de duración de la misma.

La legislación mexicana, ha ido mas allá que otras legislaciones, el constituyente de 1917 consagra la plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos. La fracción XXII del artículo 123 de la constitución, enuncia el principio fundamental de que las relaciones de trabajo, solo pueden disolverse validamente cuando existe una causa justa, y en los casos de separación justificada del trabajador, podrá optar por el pago de una indemnización o la reinstalación a su puesto.

La Ley Federal del Trabajo, se encargo de reglamentar los dos motivos de la disolución de las relaciones de

trabajo, consignado en capítulos separados, las disposiciones referentes a la rescisión y a la terminación de las mismas.

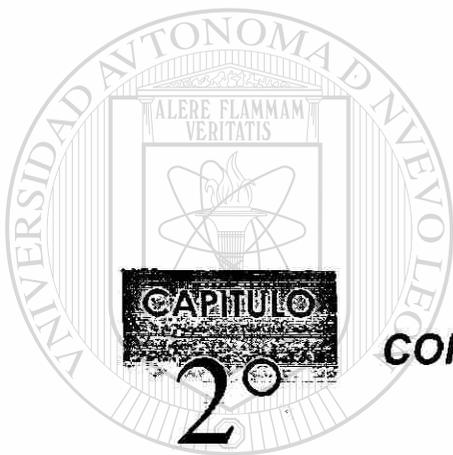


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CONCEPTOS:

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

A) TRABAJADOR ORDINARIO

Para la existencia de las relaciones de trabajo, es necesario la concurrencia de dos elementos o sujetos que integren el contrato o relación de trabajo. En el derecho laboral, las partes se llaman "trabajador" y "patrón". La Ley Federal del Trabajo vigente, en sus artículos 8 y 10 nos da la definición de cada una de estas partes.

Antes de continuar, se hace la aclaración siguiente; uso en el título de este capítulo, la expresión “trabajador ordinario” para distinguirlo de los trabajadores que por naturaleza de su trabajo se encuentran reglamentadas sus actividades de una manera especial.

Entrando nuevamente en materia, analizare el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que nos define quienes son trabajadores y que se entiende por trabajo para los efectos de la ley, y establecer las principales características del trabajo y del trabajador.

Al efecto el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo señala : “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 y material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.⁽²⁾

De acuerdo con esta definición, el trabajador siempre será una persona física, exceptuándose a las personas morales, por la imposibilidad de prestar un servicio personal.

El trabajo realizado será siempre personal, es decir, la persona que se obligo a ejecutarlo, tiene que realizarlo personalmente, pues de lo contrario, se estaría en presencia de una

⁽²⁾ CLIMENT, BELTRAN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Ed. Enigma, México 1999

figura distinta a la del trabajador.⁽³⁾ como lo hace notar el maestro Euquerio Guerrero en su Manual de Derecho de Trabajo.

Otra característica esencial para distinguir el contrato de trabajo de los contratos civiles, es el elemento subordinación, habiendo preferido el legislador suprimir los elementos de dirección y dependencia, que el código anterior mencionaba, pareciéndose mas acertada el actual concepto de trabajador.

El Derecho de Trabajo nace para proteger al trabajador y regula de una manera imperativa las relaciones y condiciones laborales, el calificativo de trabajador, puede dársele tanto al hombre como a la mujer, pues es un deber y un derecho social, y por tener ambos la capacidad necesaria para desarrollar una actividad, desde luego esta afirmación no es absoluta ya que existen casos en que tal capacidad es nula.

De acuerdo con la fracción III del artículo 123 de la Constitución y el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, los menores de 14 años de edad no podrán ser sujetos de relación de trabajo, pues se establece la prohibición para utilizar el trabajo de los menores de la edad antes indicada, sancionándose severamente al patrón infractor de estos preceptos.⁽⁴⁾

Tanto la constitución como las leyes secundarias indican las limitaciones al derecho de trabajador, ya que los

⁽³⁾ GUERRERO, Euquerio, Manual del derecho del trabajo, editorial Porrúa, México 1971.

⁽⁴⁾ Constitución General de la República y Ley Federal del Trabajo

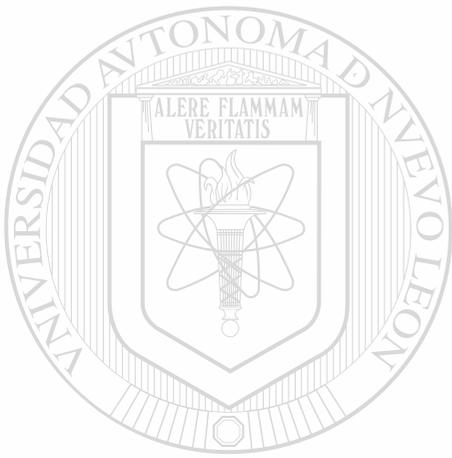
menores de 16 años, pero mayores de 14 años de edad; así como la mujer, en casos concretos, ven restringida su libertad de trabajo. Los fundamentos a estas limitaciones se encuentran en la Constitución fracción II del artículo 123 y en los artículos 169 y 170 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales

A los menores de 16 años, pero mayores de 14 años de edad, de acuerdo con la fracción II del artículo 123 de la Constitución, se les prohíben las labores insalubres o peligrosas, los trabajos nocturnos y el trabajo después de las 10 de la noche. La Ley Federal del Trabajo en su capítulo II del título V, reglamenta el trabajo de los menores. La mujer también encuentra limitado su derecho de trabajar tanto por lo expuesto en el Código Civil como en la Ley Federal del Trabajo.

Como principio general, se establece la igualdad en el hombre y la mujer en derechos y obligaciones, estableciéndose una excepción para la mujer, cuando ésta se encuentra en estado de embarazo. El capítulo I del título V expresa las limitaciones al derecho de trabajo de la mujer, tomando en consideración la estructura biológica y el papel que representa en la familia y en la sociedad.

Como antes mencioné, en principio, tanto el hombre como la mujer, tienen los mismos derechos y obligaciones y no se establecerá distinción entre trabajadores por motivo de, raza, sexo,...etc. de acuerdo con el artículo 3°, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, con fundamentación en éste artículo, se concluye, que tanto el hombre como la mujer, pueden desempeñar

el oficio, arte, profesión, comercio, etc. De acuerdo con su preparación, encontrándose amparados por la Ley Laboral.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



B) TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La etimología del vocablo “de confianza”, aplicado en el término laboral, resulta confuso, y se ha prestado a grandes polémicas. Algunos estudiosos de la materia consideran “a contrario sensu”, que los demás trabajadores, tendrían que ser catalogados como trabajadores a los que no se les tiene confianza, lo cual no resulta real ni lógico.⁽⁵⁾

El legislador en su afán de proteger al trabajador, consideró justo establecer una reglamentación para los trabajadores de confianza, de los que en la ley anterior se deducía su existencia, por la lectura de varios artículos que los mencionaban. En la actual ley de trabajo, nos habla con más precisión de ésta clase de

⁽⁵⁾ BORRELL, NAVARRO, Miguel Dr. , Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo

trabajadores, no dándonos la definición de ellos, pero enumerándonos algunas de las funciones que se consideran de tal categoría.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, nos explica el legislador el por qué fue que se prefirió mencionar de ésta manera general, las funciones que debían considerarse como de confianza y la imposibilidad de adoptar un sistema limitativo o enunciativo, en el que se hiciera una lista de los puestos que tuvieran la consideración de empleados de confianza. Ya que los interesados, trabajadores y patrones, no se ponían de acuerdo para resolver ese problema, se prefirió formular el artículo de la manera en que se encuentra redactado.

A pesar del interés del legislador por amparar a la clase trabajadora al impartir justicia, se le olvidó hacer la definición de ésta clase de trabajadores, que aunque la definición no se establece, tampoco se extraña, pues la definición de trabajador, que se da en el artículo 8° de la Ley en comento, es muy clara.

El artículo 9° de dicha Ley establece que: “La categoría de trabajadores de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”.⁽⁶⁾

⁽⁶⁾ CLIMENT, BELTRÁN, Juan B. Ob. Cit.

“Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimientos”.⁽⁷⁾

La vigente Ley de Trabajo, se preocupó por reglamentar el trabajo de ésta categoría y establece un capítulo especial para éstos trabajadores.

Inútil sería que se le negara el calificativo de trabajador, pues existen los elementos necesarios para tal calificativo; trabajo personal y subordinación.

La ley determina quienes pertenecen a ésta categoría: Las personas que desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como los que presten trabajos personales al patrón dentro de la empresa, serán considerados de confianza. El maestro Baltazar Cavazos Flores, en su Manual de Aplicación e Interpretación de la Ley Laboral nos precisa: “La primera parte de este artículo es indiscutible, ya que efectivamente, el nombre que se dé a los contratos, no determina la naturaleza de los mismos”. El segundo párrafo, en cambio, nos parece inaplicable y hasta contradictorio, con el primero, pues se afirma que las funciones de dirección, vigilancia, etc. sólo serán de confianza, cuando tengan el carácter general, lo cual no es exacto, “Si aplicáramos estrictamente la ley,

⁽⁷⁾ CLIMENT, BELTRÁN, Juan B. Ob. Cit.

solo los directores, contadores, administradores, serían de confianza y no todo el personal que auxilia a éstos, y que también desarrolla funciones consideradas en esa categoría, pero que no tienen el carácter general. ⁽⁸⁾

En virtud de lo anterior no podemos tomar al pie de la letra aquello de "... cuando tengan carácter general", ya que también son considerados trabajadores de confianza para todos los efectos de la Ley del Trabajo, aquellos trabajadores que aunque no tengan carácter general sus funciones, sean éstas de dirección, administración, inspección, fiscalización y vigilancia, ejemplo, los subdirectores, subtesoreros, y cajeros auxiliares, aunque sus funciones no sean precisamente generales.

También deberán ser considerados como trabajadores de confianza los representantes del patrón a que alude el artículo 11 de la Ley en comento, como directores, administradores, gerentes y demás personal, que ejerza tales funciones aunque carezcan de las citadas categorías, ya que en tal concepto obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores.

Teniendo el trabajador éstas funciones o una sola de ellas, será considerado por la Ley y por los tribunales del trabajo, como trabajador de confianza, sin importar la categoría o denominación que se le de al puesto, ni las comisiones que

⁽⁸⁾ CAVAZOS, FLORES, Baltasar, Manual de Aplicación de la Ley Laboral, Ed. Trillas, 1982

desempeña el trabajador o como se le hubiere denominado en el contrato individual de trabajo.

Los Trabajadores de Confianza para el maestro Castorena, son los que se encargan de realizar las funciones, que la ley menciona, señalándonos cuales son las características principales de cada uno de estos puestos.

Funciones de dirección: Son aquellas por los que se delega la realización de los fines de la empresa.

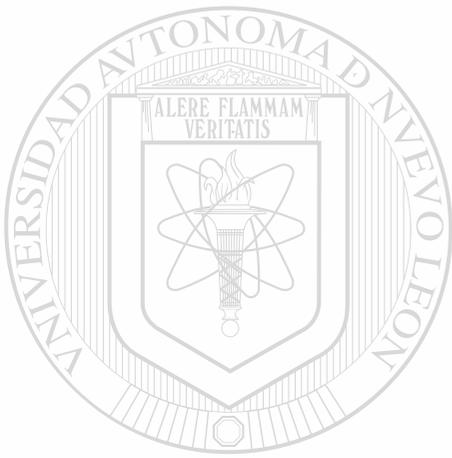
Funciones de administración: Cuando se delegan, se supone que el patrón se reserva las de dirección. El administrador tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa.

Funciones de inspección: Son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajadores de la empresa ejecuten con sujeción las prevenciones establecidas, ya dimanen de instrucciones impresas de la empresa ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

Funciones de vigilancia: Son de todas las de confianza, las mas inmanentes a la misma, consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y las observaciones de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa.²

Funciones de fiscalización: La función consiste en averiguar las acciones de otro en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones.

Trabajos personales del patrón: Las personas que realizan las funciones anteriormente mencionadas serán aquellas que guardan por razón de su trabajo una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que ve en los negocios de la empresa como por lo que mira en su vida privada.⁽⁸⁾



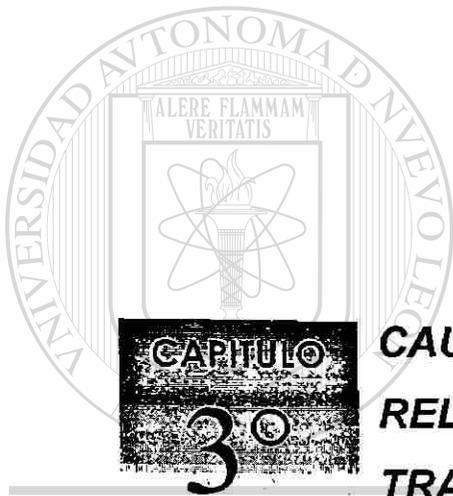
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

⁽⁸⁾ CASTORENA, J. Jesús , Manual de Derecho Obrero, 5ª. Ed. , Editorial , 1971.



CAUSAS DE DISOLUCION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS **A) RESCISION:**

Nuestro derecho de trabajo, se fundamenta en el principio de que las relaciones de trabajo, solo pueden disolverse válidamente cuando exista una causa justificada.

Las causas de disolución de las relaciones individuales de trabajo son: La terminación y la rescisión. Doctrinalmente se hace la

definición de ellas. El maestro Mario de la Cueva las define de la siguiente manera: “La terminación de las relaciones de trabajo es la consecuencia de la interferencia de algún hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hacen imposible el desarrollo de la relación de trabajo. La rescisión, es la facultad que otorga la ley, a uno de los sujetos de la relación jurídica para darla por concluida, cuando el otro miembro de la relación comete alguna falta o incumple sus obligaciones”.

“La diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la segunda deriva de un hecho ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica”.⁽⁹⁾

En el actual Capítulo, nos ocuparemos de una sola de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, es decir, la Rescisión. Anteriormente se ha expresado la definición de ella según la opinión del Maestro Mario de la Cueva.

Nuestra ley en su artículo 47, nos menciona de una manera enunciativa, las causas que originan la rescisión sin responsabilidad para el patrón, en ese caso, se habla propiamente de despido injustificado, si la Junta aprueba haberse cometido alguna de las faltas mencionadas en el ya citado artículo; injustificado cuando no se comprueban las causas que se alegan.

⁽⁹⁾ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Primer Tomo, Decima Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1994

El artículo 51 de la propia ley, señala las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, al concretizarse estos supuestos, el trabajador podrá separarse de su puesto y exigir las prestaciones a que tiene derecho. En éste caso el trabajador tendrá el derecho de exigir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, las indemnizaciones que le correspondan y el patrón estará obligado al cumplimiento de tales prestaciones.

Las causas de rescisión de las relaciones individuales de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, de acuerdo con el artículo son las siguientes:

I.- “Engañarlo el trabajador o en su caso el sindicato, que lo hubiere propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en las que se atribuye el trabajador capacidad, aptitud o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar servicios el trabajador”⁽¹⁰⁾

Sobre ésta fracción, puede decirse que se está en presencia de un caso típico, de nulidad relativa, que el patrón podrá invocarla, dentro del término de treinta días para poder rescindir la relación de trabajo. Desde luego, que no podrá obtenerse la rescisión, si la capacidad, aptitud o facultad del trabajador no llena los requisitos requeridos para el trabajo que se va a desempeñar, la existencia de certificados, cartas de recomendación que prueban el engaño. Esta fracción encuentra su aplicación en las empresas en

⁽¹⁰⁾ CLIMENT, BELTRAN, Juan B. Ob. Cit.

donde se piden tales documentos,⁽¹¹⁾ como lo explica el Dr. Baltasar Cavazos F.

II.- Incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimientos salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia.⁽¹²⁾

Una invocación en la ley vigente, es la última frase de ésta fracción, al incluir el legislador que las faltas de probidad y honradez, amagos, injurias, etc. Sean el resultado de una provocación que se obre en defensa propia, una buena medida por parte del legislador, pues se presentan casos en que se provoque al trabajador y éste por el sentido de la dignidad, se ofenda y como resultado de ello se presenten los casos antes descritos.

Tales injurias, violencia y demás, deberán considerarse a la luz del derecho de trabajo, diferentes a las consideraciones que hagan de ellas en el derecho penal.

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

⁽¹¹⁾ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit.

⁽¹²⁾ CLIMENT, BELTRAN, Juan B, Ob. Cit.

Desde luego, que en una empresa debe existir armonía, cooperación y ambiente de tranquilidad entre sus trabajadores, para que puedan desarrollar el trabajo y lograr la mejor organización de sus empleados, pues en un establecimiento en donde exista tal desorganización no podrá lograrse la estabilidad permanente.

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

En ésta fracción, se hace extensiva las faltas mencionadas en la fracción II pues no solo al estar dentro de la empresa, sino también fuera de ella, pues sería imposible la continuación normal de las relaciones teniendo antecedentes de esa naturaleza de alguno de los trabajadores.

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

Para que se consideren causa de rescisión éstos perjuicios, deben ocasionarse durante el desempeño de las labores, pues de no suceder así se estaría en presencia de un delito de otra materia.

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.

El legislador quiso con ésta fracción, referir posiblemente a la violación de ley diferente a la laboral si el perjuicio se ocasionaba con dolo.

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

Dentro de las obligaciones del trabajador, se encuentra la referente a observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores, así como ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado; de manera de que si no se obedecen tales medidas de seguridad la empresa y su personal estarían en constante peligro y las medidas tomadas por el patrón sería del todo justificadas.

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

Medida justa, pues al observarse esta clase de actos en una negociación, no representaría ninguna seguridad, tanto para el personal de la misma como para las que se vieran relacionadas con ella.

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, en un período de treinta días sin el permiso del patrón o sin causa justificada;

Al efectuarse las faltas sin el permiso del patrón o sin causa justificada, se perjudica la producción y la marcha normal de la empresa y representa un perjuicio para el capital, que es protegido de igual manera que el trabajo, por el derecho laboral.

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

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Claro que la negativa a realizar el trabajo a que está obligado el trabajador, constituye una causa justa de rescisión de las relaciones, pues la continuación de las mismas sería imposible e injusta.

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

El comentario hecho a la fracción VII se aplica.

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, exista en éste último caso, 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.

Otra innovación de la ley vigente, se encuentra en ésta fracción, pues con gran certeza el legislador la aumentó, extendiendo así la protección al trabajador que pudiera encontrarse en los supuestos descritos, igualmente el patrón se ve amparado por la ley pues al, no presentarse tal prescripción médica, puede disolverse el contrato.

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

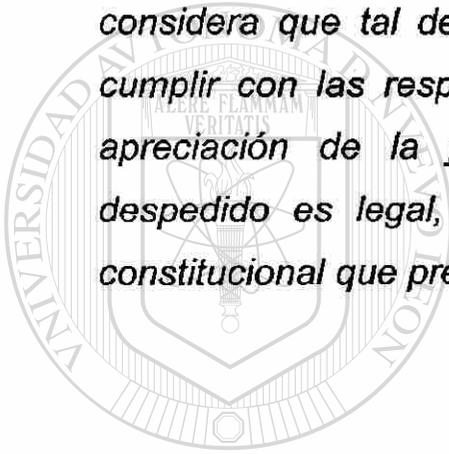
Justa medida, pues al no realizarse el trabajo, el patrón no está obligado al pago de salario, quedando inexistente la relación de trabajo.

XV.- Las análogas a las establecidas a las fracciones anteriores, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

Esta fracción puede invocarse para aquellos casos, en que no concretizándose ninguna de las anteriores, son graves,

haciéndose necesaria la disolución de las relaciones jurídicas laborales, siendo necesario, desde luego, la estimación de la autoridad de trabajo quien decidirá si es o no grave.

Aquel trabajador que se considere despedido injustamente, por no haberse actualizado ninguna de las fracciones anteriores, recurrirá a la junta de Conciliación y arbitraje, a fin de que se le imparta justicia y obtener las prestaciones, es decir, las indemnizaciones a que tiene derecho, si la autoridad del trabajo, considera que tal despedido es injustificado, obligará al patrón a cumplir con las responsabilidades en que hubiere incurrido, si la apreciación de la justicia laboral tiene por resultado que el despedido es legal, el trabajador no obtendrá la indemnización constitucional que pretenda.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



B) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS INJUSTIFICADAMENTE.

El despido injustificado, se encuentra sancionado por la ley por medio de dos acciones concedidas al trabajador de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, en la fila CCXXII, apartado "A" que obvio lo rige y consiste en: una indemnización equivalente a tres meses de salario o la reinstalación y pago de los salarios caídos. ⁽¹³⁾

Así nuestro derecho, a diferencia de otras legislaciones, asegura de una manera extensa, la presencia de las relaciones

⁽¹³⁾ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, P. —

laborales, pues nuestra constitución en su artículo 123 fracción XXII inciso A, como ya lo dejamos establecido con antelación, señala dos acciones a favor de los trabajadores que se ven despedidos sin causa justificada,⁽¹⁴⁾ con esta protección otorgada a los trabajadores, el problema de la estabilidad de los empleados en sus labores viene a resolverse.

La acción de Reinstalación o cumplimiento de las obligaciones nacidas de la relación de trabajo, es una de las acciones otorgadas al trabajador. Por la interpretación que se ha querido dar la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución por parte de la clase empresarial, se intento desvirtuar la intención del constituyente, alegándose la no obligación de someterse al arbitraje de las juntas, haciendo que la acción antes mencionada fuera letra muerta, sin embargo, tales argumentos no han prosperado. En una ejecutoria de la Cuarta Sala se sostuvo la tesis de que la fracción XXI no es aplicable a los conflictos de naturaleza jurídica, Ejecutoria de 29 de julio de 1936. Toca 6849/35/la. Gustavo Adolfo de la Selva, ® ordenando la reinstalación de los trabajadores en los empleos de donde hubieran sido despedidos, al haber prosperado la interpretación de la no obligación de someterse al arbitraje de las juntas, nuestro derecho perdería toda su imperatividad y solo sería ilusoria la pretendida idea de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

⁽¹⁴⁾ Ob. Cit.

La Reinstalación será precisamente al puesto que ocupara antes de que surgiera el conflicto, al efectuarse la reinstalación el trabajador tendrá derecho a la percepción de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el tiempo que estuviere separado de su puesto.

En el artículo 49 de la Ley se exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización determinada en la ley, en los casos siguientes:

I.- Cuando se trate de un trabajador que tenga una antigüedad menor de un año.

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

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

IV.- En el servicio domestico.

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.⁽¹⁵⁾

⁽¹⁵⁾ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ob. Cit.

Es lógica la determinación de este artículo, pues para la buena marcha de las relaciones, debe existir la armonía que facilite el desarrollo de las relaciones que unan a las partes.

La indemnización, pago de daños y perjuicios ocasionados por el no cumplimiento de las obligaciones, es a lo que tendrá derecho el trabajador al concretizarse los supuestos del artículo 49 será, pago de tres meses de salario, salarios caídos y demás prestaciones a que tenga derecho, de acuerdo con los artículos 50 y 52 de la ley.

Se ha dicho que el monto de la indemnización, es arbitrario, por la circunstancia de que es muy pequeño, para la subsistencia del trabajador, durante el tiempo que se encuentre sin empleo, sin embargo la ley, establece dos acciones a escoger, la indemnización o la reinstalación, al optar el obrero por la primera tiene perfecta conciencia de la cantidad que percibirá y aun a riesgo suyo de no emplearse en un tiempo breve. Si decide por la segunda opción, el principio rector de estabilidad, en el empleo, le otorga a la clase trabajadora protección, que por -sí- confiere la Ley.

De lo anteriormente narrado se puede resumir, que el derecho del trabajo, si bien tiene como fin la protección del trabajador, no puede descuidar la protección del capital. Al establecer las causas de separación del artículo 47 se hace con el propósito de impartir justicia para trabajadores y patrones, ya que las causas mencionadas, en realidad son de consecuencias graves

y serias que hacen imposibles la buena marcha de las relaciones, en su fracción ultima, el legislador deja una puerta abierta, para las situaciones análogas, lo que hace que aparte de las muchas causas enumeradas en su fracciones pueden presentar otras tantas que escaparon de la mente del legislador, haciendo que en base a esta mencionada fracción se comentan una serie de arbitrajes en perjuicio del trabajador.

Hubiera sido preferible, que esta ultima fracción, no hubiera existido, pues en las otras fracciones se pueden abarcar muchas situaciones que aun cuando no se menciona se deducen.

Refiriéndonos al problema de las acciones, que se establecen a favor del trabajador se puede señalar lo siguiente:

Si el trabajador opta por ejercitar la acción de reinstalación, tal reinstalación debe ser precisamente al puesto que ocupa con anterioridad. Tomando en cuenta el sentido etimológico de la palabra, significa volver a instalar, volver a dar posesión, volver a colocar, y no hemos encontrado articulo que nos haga pensar lo contrario, insistimos que la acción de reinstalar es una obligación para el patrón. Con referencia a esto se presenta el problema del trabajador que sustituye al trabajador despedido injustamente; al pedir éste su reinstalación en que situación queda el sustituto? Es decir, el que esta ocupando su puesto. Este problema lo encontramos planteando por el maestro Euquerio Guerrero, dándonos por solución que el patrón, al ocupar al trabajador

(sustituto), lo hago poniendo en conocimiento de este el hecho de que su estancia es de carácter interino si la junta resuelve en favor del trabajador despedido, o también que al no hacerse tal aclaración, se vea obligado el patrón a crear un nuevo puesto. La solución de este problema no es mi objetivo y solo hago mención a él con el propósito de poner en evidencia la imposibilidad de reinstalar en muchos casos al trabajador despedido. A pesar de tal cuestión, el patrón esta obligado a reponer al trabajador en su puesto, ya que en el artículo 49 de la ley, el legislador solo prevé cinco situaciones en las que exime de tal obligación al patrón.

Caso diferente es la separación del trabajador por causas imputables al patrón. El trabajador se ve obligado a optar por la rescisión. El artículo 51 nos menciona las causas de rescisión por los actos imputables al patrón:

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

II.- Incurrir el patrón, sus familiares, o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en falta de probidad y honradez, actos de violencia, amenaza, injurias, malos tratos y otras análogas, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos, hermanos.

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

graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

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

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

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que se cumplan las medidas preventivas de seguridad que la ley establezcan.

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

IX.- Las análogas establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencia semejantes, en lo que al trabajo se refieren.⁽¹⁶⁾

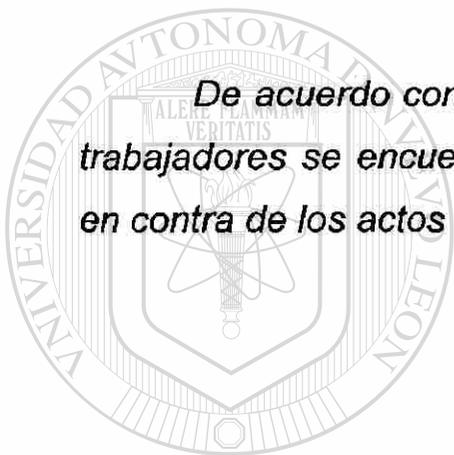
Las causas enunciadas en el artículo 51, producen una separación justa del trabajador, concediéndole la ley el derecho a

⁽¹⁶⁾ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ob. Cit.

las indemnizaciones que le corresponden según lo expresa el artículo 50.

En la fracción IV se establece la hipótesis de que el patrón reduzca el salario, el legislador debió prever el caso de que no siempre se está en relación directa con el patrón y éste en ocasiones se encuentra representado, debió hacer extensiva a los legítimos representantes.

De acuerdo con los preceptos de la Constitución y leyes, los trabajadores se encuentran protegidos de una manera muy amplia en contra de los actos arbitrarios de la clase empresarial.

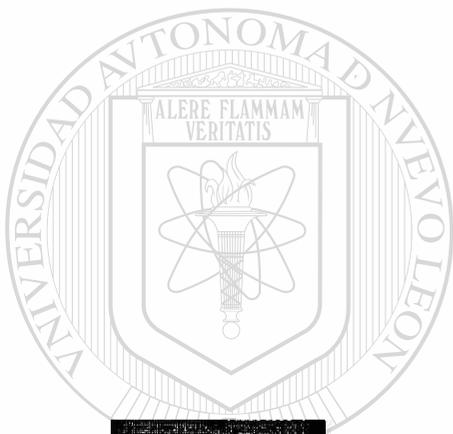


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPÍTULO

4º

**EL ELEMENTO PERDIDA DE CONFIANZA,
COMO CAUSA DE RESCISIÓN DE
CONTRATO, DE LOS TRABAJADORES
DE ESTA ÍNDOLE.**

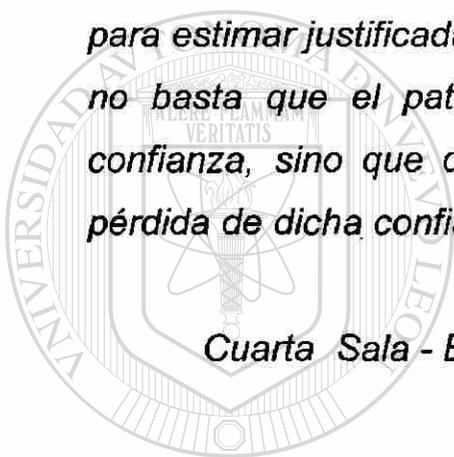
A) PÉRDIDA DE CONFIANZA

La relación de trabajo de los trabajadores de confianza puede ser rescindida, por verificarse alguna de las causas mencionadas en

el artículo 47 o por verificarse la causa enunciada en el artículo 185 es decir, cuando se pierde la confianza .

Este elemento pérdida de confianza, puede considerarse desde dos puntos de vista; OBJETIVO Y SUBJETIVO. Para el Derecho Laboral, el elemento Objetivo, es el que tiene importancia como se deduce de la jurisprudencia de la Cuarta Sala al precisar : "Esta Suprema Corte de Jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza, no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo Objetivo para la pérdida de dicha confianza..."

Cuarta Sala - Ejecutoria 1495 - Directo 5893 / 1961.

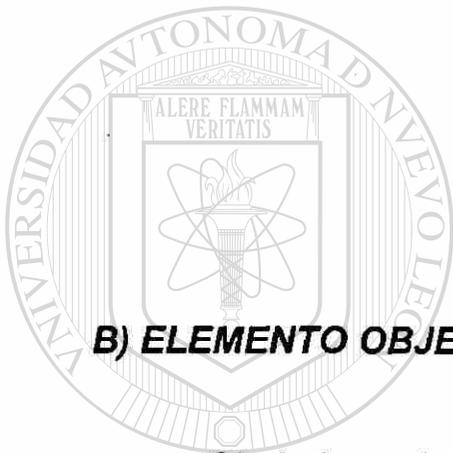


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



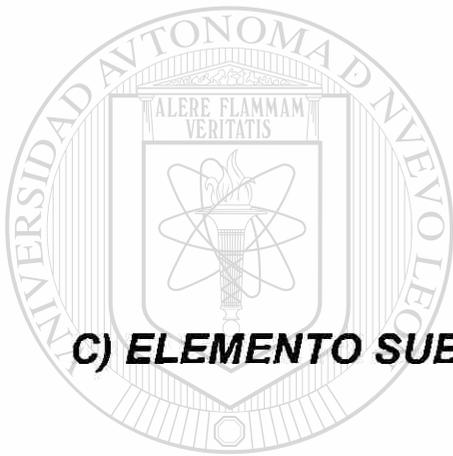
B) ELEMENTO OBJETIVO:

Si el elemento pérdida de la confianza, se valora a la luz del derecho laboral objetivamente, es decir, con independencia de toda experiencia consciente y juicio personal, necesario es que se analice tal concepto; perder la confianza, significa de acuerdo con el diccionario, la pérdida de fe firme, que se tiene de una persona o de una cosa, si traducimos esta pérdida de fe, que se tiene, de una persona, al campo de derecho del trabajo, diríamos que el patrón ha perdido la confianza o la fe firme en un trabajador de confianza, por haber demostrado éste la falta de habilidad, aptitud o capacidad a tal grado que hace dudar al patrón acerca del rendimiento y eficacia de trabajo de la persona a su servicio, dándose por consecuencia la rescisión, pero si tomamos como base lo anterior, hay que recordar

que existe una tabla de valores para las incapacidades, así pues de que manera se puede demostrar objetivamente la pérdida de la confianza, sin caer en las causas enumeradas en el artículo 47.

En el artículo 185 se hace referencia a la pérdida de la confianza, sin precisar que debe entenderse por tal; objetivamente la pérdida de la confianza como anteriormente señalamos, puede traducirse en la pérdida de la habilidad, capacidad o aptitud para desempeñar el trabajo, que requiere de tales facultades, resultando lógico y necesario que el patrón dé por rescindido el contrato, pues el trabajador no desarrollará de la misma forma o con el mismo rendimiento y eficacia el trabajo contratado, pero encontramos el inconveniente anteriormente anotado, que nos hace pensar que la base que sugerimos no sea la acertada, para saber que es en realidad la pérdida de la confianza, que tantas polémicas despierta.

Si la pérdida de la confianza, se debe valorar objetivamente, según, lo sustentado por la Suprema Corte, es de preguntarse, porqué es que no se reglamento también ésta causa de despido especial, a mi parecer el legislador debió de abstenerse de redactar el artículo 185, pues el 47 menciona suficientes causas de despido en las que pudiera encuadrarse perfectamente, las tantas veces mencionadas pérdidas de la confianza.



C) ELEMENTO SUBJETIVO:

Creo necesario referirme al elemento pérdida de confianza, desde el punto de vista subjetivo, para poner de manifiesto la falta de previsión del legislador y el problema que representa esta causa de despido para los trabajadores de confianza.

Seria inútil negar la existencia de las dos entidades, comprendidas dentro de cada uno de los individuos, como son el ente-biológico y el psicológico. Apreciando psicológicamente el elemento pérdida de la confianza podemos decir, que un concepto definido de éste término, no se puede tener, ya que el hombre biológicamente es igual a todos, pero diferente de todos en el ámbito de la Psicología.

Francisco Larroyo en su obra *Psicología Integrativa* aduce que :

"Dentro de las diversas actividades que realiza el hombre, hay una de señalada importancia, la actividad psíquica, múltiple y compleja". ⁽¹⁷⁾

Como parte de la vida psíquica se encuentra la conciencia que es ese darse cuenta, esa experiencia interna individual teniendo por característica principal el dinamismo, totalidad, continuidad, subjetividad e intencionalidad. Subrayemos la característica subjetiva, que el ya citado autor la define diciendo: "la subjetividad es la propiedad de las vivencias de ser intransferibles de un sujeto a otro. Lo subjetivo es un dato, un estado de conciencia que percibe las cosas, que goza con ellas, que ama, que odia". ⁽¹⁸⁾

Quiero demostrar con los anteriores datos, que es imposible que dos o mas sujetos puedan apreciar de igual manera un mismo hecho. Por tal motivo si apreciáramos la confianza desde un punto de vista subjetivo, como a veces se desprende de los artículos de la ley, se cometerían graves arbitrariedades en perjuicio del trabajador de esta clasificación.

⁽¹⁷⁾ LARROYO, Francisco, *Psicología Integrativa*, Editorial Porrúa, México, 1995.

⁽¹⁸⁾ LARROYO, Francisco, Ob, Cit.

Dentro de los hechos psíquicos, encontraremos tres clasificaciones principales; los de representación, los de voluntad y los de sentimientos. Analizaré solo el proceso del sentir, por ser el de interés para mí; el placer, el dolor, ira, odio, alegría, amor, etc, representan sentimientos en un individuo, son hechos que habitan en la zona psíquica; “La dimensión síquica del sentir mas bien es una vivencia de satisfacción e insatisfacción. El estado subjetivo del que ama, del que monta en cólera, se caracteriza, sin duda alguna por el estado íntimo, ya de contentamiento, ya de satisfacción”.⁽¹⁹⁾

*Al hacer la cita anterior, quiero reafirmar que, en el elemento subjetivo que caracteriza a la conciencia de cada individuo, en la Psicología del sentimiento se subraya el término afectividad, queriendo designarse con este concepto el carácter genérico del placer, el dolor, la vida emocional y de las pasiones, siendo éstos estados afectivos, y **—Todo lo afectivo lleva el sello de la subjetividad—**.*

Existe en la Psicología la clasificación de los sentimientos divididos en:

- I.- Señaladamente sensibles.*
- II.- Señaladamente síquicos.*

⁽¹⁹⁾ Ob, Cit.

Encontrándose dentro de esta división, una segunda en la que se señalan los sentimientos personales, marcados dentro de éstos los sentimientos ajenos, de los que Francisco Larroyo señala: “Los sentimientos ajenos presuponen , que nosotros sentimos la condición y situación de otros, como si fueran propios o nuestros, y que nos referimos a otros, como a los causantes, los efectos que preceden de ellos, que se reflejan en nuestros propios sentimientos. “Para éste autor las manifestaciones mas concretas son: odio, amor, compasión, benevolencia, aprecio, desprecio, confianza, desconfianza, etc.”⁽²⁰⁾

Después de haber acreditado que la confianza pertenece al amplio campo de la Psicología y queriendo demostrar que el elemento “pérdida de la confianza” es eminentemente subjetivo, y por lo tanto imposible de establecer en una reglamentación o enunciar por lo menos, casos concretos que lleven la nota de subjetividad, por la imposibilidad de realizar tal hazaña y la dificultad que representa enmarcar a todas las personas en una misma clasificación psicológica.

⁽²⁰⁾ Ob. Cit.



D) FALTA DE REGLAMENTACIÓN AL CRITERIO OBJETIVO

Ingresando en materia laboral, queremos subrayar, que la causa de rescisión de los contratos para los trabajadores de confianza enunciada en el artículo 185, de la Ley de la materia, deja a esta categoría de trabajadores en un estado de indefensión, en una situación desventajosa, respecto de los trabajadores ordinarios, al incluirse esa causa de despido justificado; al no establecerse lo que debe de entenderse por pérdida de confianza, ya que de esta manera el trabajador especial o atípico se encuentra expuesto a las arbitrariedades del juzgador o del patrón , que son los que valoran y prueban respectivamente ésta causa.

Si legalmente la falta de confianza se valorara desde un punto de vista Objetivo, propio sería que se hiciera un artículo en el que se mencionaran las causas de la pérdida de la confianza, temiéndose que si existiera tal, posiblemente fuera una repetición de artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, es imposible que se establezca una reglamentación al criterio objetivo, ya que no nos da el legislador la definición de lo que debe entenderse por pérdida de la confianza, un olvido en perjuicio de los trabajadores de confianza que se ven imposibilitados para su defensa, pues es imperativo el artículo que dice que la pérdida de la confianza es una causal de rescisión de contrato.

Al no existir, artículo que nos aclare, lo que debe entenderse por pérdida de confianza, tampoco debe existir el artículo 185, que nos menciona tal elemento, como causal de despido, pues es un elemento Subjetivo que no puede, se insiste, valorarse genéricamente.

La pérdida de confianza, es una cuestión tan subjetiva, que para darse por acreditada, no requiere como se ha establecido, pruebas indubitables de hechos reprobables por parte del trabajador, basta que el patrón en su opinión estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del trabajador, no le garantiza la

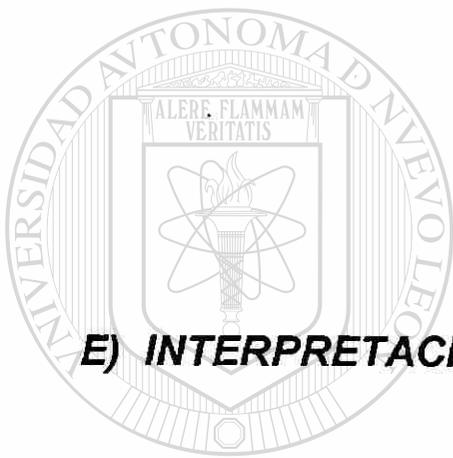
plena eficiencia en su función, siempre que ésa opinión no sea lógica o irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.

El trabajador de confianza, debe contar con la congruencia, del patrón en forma tan plena, que pueda dejar en él sus propias funciones, sin tener que estarlo vigilando, controlando, o supervisando como si fuera un trabajador de base.

Basta que el motivo aducido por el patrón no sea irrazonable, para que aunque sea subjetivo y no configure una falta grave, ni una falta de probidad, ni sea de naturaleza tal que tenga que ser unánimemente aceptado, se pueda dar la causa de rescisión. Es decir, basta, que no sea irrazonable el motivo alegado para que, aunque pudiera estimarse dudoso, para alguno, sea suficiente para rescindir el contrato.

Es de recordarse, al caso, “el ejemplo del cajero que suele apostar, y al que sin conocersele falta alguna, se le invoca ésa costumbre, como motivo de pérdida de confianza”.⁽²¹⁾

⁽²¹⁾ BORRELL NAVARRO Dr., Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo.



E) INTERPRETACIÓN DEL ARTICULO 186.

En el título VI capítulo I en el artículo 181 de la Ley en comento, nos dice el legislador; "Los trabajos especiales se rigen por las normas de éste título y por las generales de ésta ley en cuanto no las contraríen".⁽²²⁾ De acuerdo con el anterior artículo, primero hay que tomar en cuenta las disposiciones especiales para los trabajadores de cierta categoría después aplicar las normas generales de ésta misma ley para complementar las normas sobre las cuales se van a regir los trabajos especiales. (En éste caso los de confianza)

⁽²²⁾ CLIMENT, BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, P. —

Interpretando el artículo 186, con apego a lo mencionado en el 181, veremos que si se verificara la hipótesis del primer artículo (186), si no existe causa justificada para la separación, es decir, si no se verifican las causas o alguna de ellas mencionadas en el artículo 47 volverá a ocupar su puesto de planta. Por lo dicho en el artículo 181 se haría caso omiso al artículo 50 en el que se expresa la no obligación del patrón de reinstalar a un trabajador de confianza. Artículo 49 fracción III.

Analizaremos mas detenidamente el artículo 186:

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

De acuerdo con éste artículo se debe analizar dos supuestos. Primero, si el trabajador de confianza fue separado por haber surgido el elemento pérdida de confianza, y segundo, si fue separado por alguna de las causas enunciadas en el artículo 47.

En el primer caso y de acuerdo con el artículo 186, el trabajador que hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, en el segundo, no existirá tal derecho a ocupar el puesto de planta que hubiere desempeñado anteriormente, al de confianza, por existir motivos razonables y justos para la rescisión del contrato.

En la organización de una empresa, el puesto de planta, es aquel necesario y permanente en la empresa, según lo resolvió la Cuarta Sala en ejecutoria definitiva de 3 de Septiembre de 1936. Toca 2903/36/ 1a. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República. Tanto los trabajadores ordinarios, como los de Confianza, pueden disfrutar de un puesto de planta, si las necesidades del establecimiento así lo requieren, ahora bien, en el artículo 186, al señalarnos que el trabajador de confianza, que hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, si este puesto de planta fuere también de confianza, y el trabajador de ésta categoría fue despedido de su actual puesto, por la pérdida de la confianza de su patrón, a nuestro parecer no volverá a ocupar el puesto anterior, pues es también de confianza, y se alega precisamente esa causa en el despido.

Creemos que la verdadera intención del legislador, fue la de dar a entender con éste artículo, que si el trabajador de confianza, que fue promovido de un puesto que no fue de confianza, volverá a él, como señalamos anteriormente, ya que tanto el trabajador ordinario, como el de confianza, pueden gozar de un trabajo de planta.



**F) CONTRADICCIÓN DEL ARTICULO 49 CON EL
ARTICULO 186 DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

“ El artículo 49 establece que:

“El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al Trabajador mediante el pago de las Indemnizaciones que determina el artículo 50 en los casos siguientes:

III.- En los casos de Trabajadores de Confianza.

Aparentemente como se deduce de éste artículo, el Trabajador de Confianza, tiene una sola acción, la Indemnización que le corresponde legalmente, omitiendo lo expresado por el artículo 185, segundo párrafo, que le otorga al trabajador el derecho de ejercitar dos acciones, la de Reinstalación y la Indemnización, dejándole solo subsistente la segunda, anteponiendo el artículo 185 y 186, el Patrón no puede hacer lo que establece el artículo 49, pues contraría las normas que rigen a los Trabajadores de Confianza, y por lo dispuesto en el artículo 181, debe tomarse en cuenta primero el régimen especial, el Trabajador tiene siempre a su disposición las dos acciones.

Volviendo al anterior artículo 186, el Trabajador de Confianza, no solo puede ejercitar la acción de Indemnización sino también la de Reinstalación, ya que si su puesto anterior fue de planta pero no de Confianza, no podemos hablar de un poder absoluto del Patrón para despedir a un Trabajador de Confianza, por haberse perdido ésta, como se desprende de lo expuesto en el artículo 49.

Por lo establecido en el artículo anterior, el Patrón no esta obligado a reinstalar a un Trabajador de Confianza, pero de acuerdo con el artículo 186, tal excepción no se llevara a efecto si éste hubiera desempeñado anteriormente un puesto de planta ordinario, es decir, no de Confianza. Según nuestro criterio, consideramos que la intención del legislador, como ya lo hemos dejado expresado, fue la siguiente al redactar el artículo 49: " Que el

Patrón no esta obligado a reinstalar a un Trabajador de Confianza, mediante el pago de una Indemnización, cuando el puesto al que va ha volver a ocupar dentro de la empresa sea también de Confianza, como el anterior que desempeñaba y cuando el Trabajador no hubiere prestado ningún servicio, es decir, de nuevo ingreso.

Tomando en cuenta la redacción que se hizo del artículo 186, existen dos hipótesis; primero, si el Trabajador de Confianza, desempeñaba anteriormente un puesto de planta, catalogado como de Confianza; segundo, si el Trabajador hubiere ocupado un puesto de planta que no tuviere la categoría de Confianza, estando ambos en el supuesto del Despido Injustificado.

En el primer supuesto, se aplicara de manera absoluta, lo expresado en el artículo 49, sin contrariar lo establecido en el artículo 186, pues resultaría ilógico que ocupando un puesto de Confianza y fuere separado de el, por aducir el Patrón que le ha perdido la Confianza, volviera a ocupar otro de la misma categoría.

El segundo supuesto, permite que el Trabajador que antes del puesto de Confianza, hubiere desempeñado otro de planta, que no fuese catalogado como de Confianza, no existe razón para que no vuelva a su puesto anterior, aquí el artículo 49 no se aplicará como en el caso anteriormente analizado.

Como se ha hecho notar anteriormente, si el despido del Trabajador de Confianza, se debió a la existencia de motivo

suficiente para perder la Confianza, no puede volver a ocupar otro puesto de la misma categoría, pues el motivo del despido fue precisamente, el especial que se aplica a los Trabajadores de Confianza, es decir, la pérdida de ésta.

Al efectuarse ésta hipótesis, resulta injusto que el Trabajador de Confianza, solo tenga a su favor la acción para demandar la Indemnización, si la causa del Despido, se baso en la pérdida de la Confianza, resultaría que el Patrón, en éste supuesto diera por rescindido el contrato de trabajo de ésta clase de trabajadores.

Una verdadera falla del legislador, se encuentra en el artículo 49, de la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que si la intención de éste, es impartir Justicia Social, así como la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, entre otras, cosas debió poner más atención a la reglamentación de las Relaciones de Trabajo, para esta categoría de Trabajadores, que con la sola causa especial establecida en el artículo 185, deja manga ancha, al Patrón, para efectuar el despido del Trabajador, que ya no desea en su empresa y ocupar en su lugar a gente nueva, para después alegar igual motivo para su despido, impidiendo de ésta manera, que el Trabajador adquiera los derechos que le corresponden.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, es ejemplificativo y la última fracción contenida en él, se presta a cometer arbitrariedades en perjuicio de los Trabajadores.

SEGUNDA.- El legislador al establecer en el artículo 185, la Pérdida de la Confianza, sitúa a ésta categoría de trabajadores, en una circunstancia poco favorable, toda vez que no nos manifiesta, qué debe entenderse por tal concepto, por lo tanto, consideramos sería preferible suprimir ésta causal, pues el legislador, no nos dice que debemos entender por Pérdida de Confianza.

TERCERA.- El problema que representa la mala interpretación del artículo 49, da lugar al despido de los Trabajadores de Confianza,

sin que se les conceda ninguna otra acción sino la de Indemnización que les corresponde legalmente.

CUARTA.- Así mismo crea una clase especial de trabajadores a los que denomina de confianza y lo hace no para otorgarle o reconocerle derechos laborales como es uno de los objetivos fundamentales de la Ley Federal de Trabajo, sino solo para negárselos, restringírselos o limitárselos.

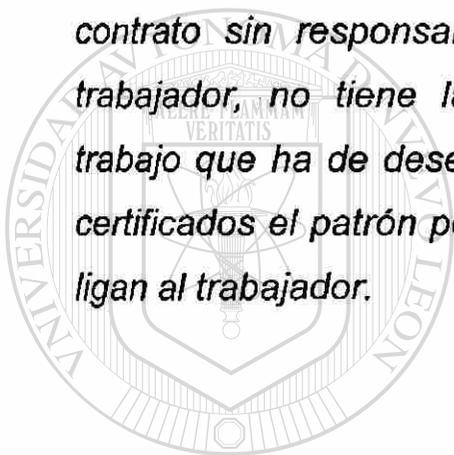
QUINTA.- Consideramos que para mejorar la situación de los Trabajadores de Confianza, debe sustituirse el concepto Puesto de Planta por Puesto Ordinario, ya que, como lo hacemos notar , el Trabajador de Confianza, que hubiere ocupado con anterioridad un Puesto Ordinario, si puede ser readmitido, en la empresa de donde fue separado, y en el supuesto de que el Puesto anterior ocupado por el Trabajador, sea también de Confianza, no procediera la readmisión.

SEXTA.- Consideramos que debe rectificarse la redacción del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer más congruente su disposición con la realidad antes mencionada y el criterio de los tribunales del trabajo.

SÉPTIMA.- Los trabajadores de confianza, se encuentran sujetos a un régimen especial y salvo las modalidades establecidas en el capítulo que las rige, tienen los mismos derechos que se consignan para los trabajadores ordinarios, con la excepción de que éstos no

pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 183 Ley Federal del Trabajo) y en el reparto de utilidades reciben una distribución desigual. (Art. 127 fracción II, Ley Federal del Trabajo).

OCTAVA.- Sin embargo, creo que en las empresas donde no se piden documentos que acreditan aptitudes para desempeñar un determinado trabajo, el patrón igualmente, podrá rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte, si comprueba que el trabajador, no tiene la capacidad necesaria para desarrollar el trabajo que ha de desempeñar, así pues con la existencia o no de certificados el patrón podrá rescindir las relaciones laborales que lo ligan al trabajador.

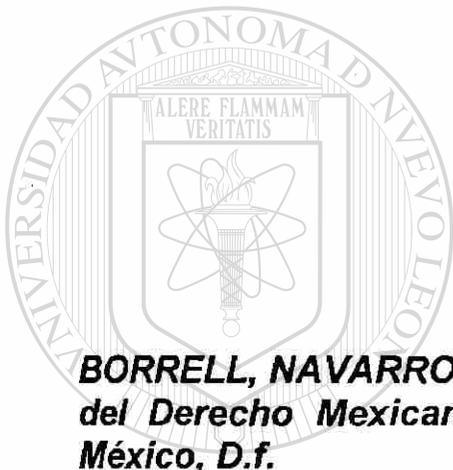


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



BIBLIOGRAFÍA

BORRELL, NAVARRO, Miguel, Dr. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, S.A. de C.V., México, D.f.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, S.A. de C.V., México 1993.

CASTORENA, J. Jesús, Manual del Derecho Obrero, Quinta Edición, México 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Tercera Edición, Editorial Trillas, México, 1982.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal de Trabajo, Décima Octava Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México, 1999.

**Código Civil para el Distrito Y Territorios Federales.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones
Delma, México, 1998.**

**DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Segundo Tomo,
Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1979.**

**DE BUEN LOZANO, Nestor, Manual de Derecho de Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A. de C.V., México, 1970.**

**DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Primer Tomo,
Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. , México, 1994.**

**DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo
Segundo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.**

**GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Quinta
Edición 1971.**

**L. DEVEALI, Mario, Tratado de Derecho de Trabajo, Segundo Tomo,
La Ley Editorial e Impresora, Buenos Aires, 1964.**

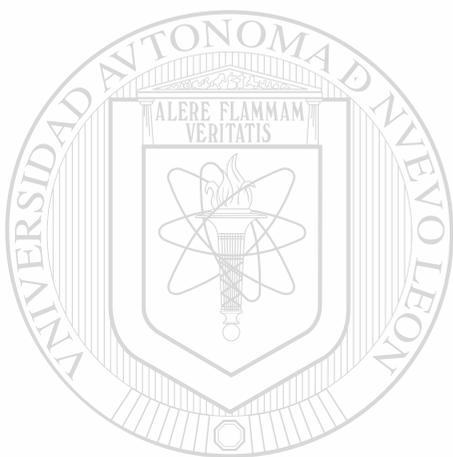
**OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A. de C.V. , México, 2001.**

**RAMOS, Eusebio y otro, Nociones de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social, Primera Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V.
,México, 1986.**

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Editorial Mc. Graw - Hill, México, 1998.

Semanario Judicial de la Federación.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1980.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

