

252
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SITUACION JURIDICA LABORAL
DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JAIME DANIEL FINO GUTIERREZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

SEPTIEMBRE DE 1992

FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

C A P I T U L O I

ASPECTOS BASICOS SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A.-	Concepto de trabajo. - - - - -	10
B.-	Concepto de trabajador. - - - - -	29
C.-	Trabajador de confianza - - - - -	32
D.-	Funciones del trabajador de confianza - - - - -	40
	a) Funciones de dirección. - - - - -	40
	b) Función de inspección. - - - - -	44
	c) Función de vigilancia. - - - - -	47
	d) Función de fiscalización. - - - - -	49

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A.-	Origen de la figura del trabajador de confianza - -	51
B.-	Evolución histórica. - - - - -	58
C.-	Trabajadores de confianza del apartado "B" del artículo 123 constitucional. - - - - -	67

C A P I T U L O I I I

MARCO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A.-	Ley Federal del Trabajo. - - - - -	77
B.-	Apartado "B" del artículo 123 constitucional,- - -	100
C.-	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado - -	104

C A P I T U L O I V

ANALISIS DE LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

A.-	Forma de establecimiento de la relación laboral de los trabajadores de confianza. - - - - -	106
	a) Sector privado. - - - - -	108
	b) Sector público. - - - - -	111
B.-	Los trabajadores de confianza y las actividades a su cargo. - - - - -	116
	a) Sector privado. - - - - -	117
	b) Sector público. - - - - -	119
C.-	Derechos laborales de los trabajadores de confianza. - - - - -	122
D.-	Derechos laborales de los trabajadores de confianza al Servicio del Estado. - - - - -	127
E.-	Proyecto de modificación a la legislación laboral sobre los trabajadores de confianza. - - - - -	135
	CONCLUSIONES.- - - - -	139

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

El trabajo considerado como un instrumento para destacar los atributos del hombre, mecanismo que contribuye a la evolución incesante del desarrollo de los pueblos. Es por ello que la grandeza de los pueblos se forja con el trabajo de sus hombres y - mujeres.

Sin embargo, con el paso del tiempo al trabajo se le ha dado diferentes tratos, en ocasiones elevándolo como uno de -- los más grandes valores, pero en otras se ha pretendido restarle - importancia.

Finalmente hasta 1917 se le dió el valor que le co -- rrespondía y se consignó su regulación en el más alto nivel normativo, sin que se hiciera distinción alguna. En consecuencia apareció el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana en el que se consagró una nueva idea de la estructura económica, con la finalidad de terminar la explotación del hombre por el hombre y de esta manera permitirle participar de los bienes que produce, así como - darle al trabajador todas las garantías para desarrollar su trabajo.

No obstante lo anterior, en las leyes reglamentarias encontramos que el trabajo humano recibe un trato distinto, es decir, trabajadores cuyas relaciones laborales están reguladas por -

ordenamientos especiales. Este trato desigual propicia que en la actualidad encontremos trabajadores de diferente categoría como - la que nos ocupamos en el presente trabajo.

Asimismo abordamos la situación que pone de manifiesto el desorden normativo que priva en el ámbito del trabajo, específicamente para los trabajadores de confianza, tanto en el sector privado como en el público.

Por esa razón buscamos demostrar que la regulación jurídica a que están sujetos los trabajadores de confianza presenta una gran desventaja en relación a los demás trabajadores.

Con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo de estos servidores nos permitimos plantear algunas consideraciones sobre su realidad jurídica en nuestro país.

En el primer capítulo abordamos los conceptos básicos de trabajo, trabajador, trabajador de confianza y las diferentes funciones de confianza, buscando con ello dejar claro cada uno de estos conceptos y facilitar su comprensión en los subsecuentes capítulos.

El segundo capítulo comprende los antecedentes de la figura del trabajador de confianza es decir, desde que surge en la organización Internacional del Trabajo, su evolución hasta lle-

gar a la legislación mexicana y su consecuente desarrollo hasta - la designación de un capítulo especial en la actual Ley Federal - del Trabajo que se ocupa de su regulación jurídica.

En el capítulo tercero, nos ocupamos del marco jurídico haciendo un breve análisis de los artículos que regulan su relación laboral tanto en la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la fracción -- XIV del Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.

Finalmente el presente trabajo concluye con una explicación de la forma por la que se da la relación de trabajo entre un trabajador de confianza y el que recibe el servicio, las actividades que estos trabajadores realizan y los derechos que les corresponde derivados de la prestación del servicio, también proponemos un proyecto de modificación a su forma de regulación buscando con ello garantizar sus más elementales derechos.

C A P I T U L O I

ASPECTOS BASICOS SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A. Concepto de Trabajo.

Antes de dar un concepto del vocablo trabajo, primero haremos referencia al nacimiento del trabajo como un medio necesario para la subsistencia humana.

El trabajo humano, comúnmente se afirma que nace con el hombre, el cual ha constituido un medio necesario y principal para la subsistencia y desenvolvimiento de la humanidad desde que esta existe como tal, también es cierto que tanto el hombre como el trabajo en su devenir histórico han pasado por diversas etapas de desarrollo sujetándose a las condiciones de vida que han imperado en cada época.

El invento del arco y la flecha, le permitió al hombre dedicarse a la caza de animales y las piezas obtenidas le sirvió de alimentación; el desarrollo de esta actividad dio lugar al surgimiento de la ganadería primitiva. Los cazadores comenzaron a domesticar los animales, esto permitió que se establecieran en determinados lugares.

El paso siguiente en el desarrollo de las fuerzas productivas fue el surgimiento de la agricultura. La agricultura se

mantuvo mucho tiempo a un nivel muy bajo. "El empleo de las bestias como fuerza de tiro hizo más productivo el trabajo del agricultor, y la agricultura encontró una base firme para su progreso. El hombre primitivo comenzó a pasar a la vida sedentaria."⁽¹⁾

En la sociedad primitiva, el trabajo era poco productivo, lo único que garantizaba era la subsistencia de las personas. La actividad laboral se basaba en la labor de conjunto, es decir, que varios realizaban un mismo trabajo, es así como desde los tiempos más remotos el hombre se vió en la necesidad de utilizar la ayuda de sus semejantes para allegarse lo necesario para vivir. Sin embargo, en la forma de repartir las tareas cotidianas y el producto de ellas, no había una distribución equitativa, ya que el más fuerte físicamente dominaba al más débil y por ende obtenía los mayores beneficios.

Al pasar a la ganadería y el pastoreo, así como el -- cultivo de la tierra se produjo la división social del trabajo, es decir, que una parte de la sociedad empezó a dedicarse a la -- agricultura y otra a la ganadería.

Esta división del trabajo constituyó en la historia la primera gran división social del trabajo.

(1) NIKITIN, P. Economía Política. Manual de divulgación. Tercera edición. Progreso. Moscú, 1959, p. 20.

El avance de las técnicas productivas elevó de manera considerable el trabajo del hombre y desde luego su dominio sobre la naturaleza. Como consecuencia de lo anterior las relaciones sociales existentes cambiaron, desapareció la distribución igualitaria de lo que producían, así como la labor de conjunto, dando paso al trabajo individual.

Al establecerse el hombre en un sólo lugar, le permitió hacerse de cosas que si bien no le sobraban se dio cuenta de poderlas cambiar por otras, fue entonces cuando surgió el trueque. Esta fue la base que dio lugar al intercambio comercial entre los pueblos primitivos, tomando en cuenta las exigencias de la comunidad para satisfacer sus necesidades.

Posteriormente empiezan a desarrollarse los oficios y consecuentemente las ciudades en su forma más primitiva, al principio estas se distinguían poco de las aldeas, pero de manera gradual las mayores fuentes de trabajo se encontraban en dichas ciudades, esto motivó que el campo se separa de la ciudad.

A base del trabajo de los esclavos la situación económica y social, del mundo antiguo alcanzó un auge considerable, en el aspecto cultural y económico. Las relaciones de producción basadas en el trabajo del esclavo se convirtieron en una fuente de ingreso para la clase esclavista, cabe señalar que el esclavismo es la primera forma de explotación del hombre por el hombre, sin

duda la más cruel que ha existido en la historia de casi todos los pueblos.

En el régimen esclavista se empezó a engendrar el feudalismo. Una de las formas de explotación, que tenía por base la propiedad privada que detentaba el señor feudal, quien proporcionaba a los campesinos y artesanos los instrumentos de trabajo.

En la propiedad feudal una parte de la tierra constituía la finca feudal y el resto se entregaba a los campesinos para que la trabajaran con sus propias manos y a entregar al terrateniente una parte de sus productos en especie, esto le aseguraba al señor feudal la mano de obra necesaria, que colocaba al campesino en una situación de dependencia personal con el terrateniente.

Durante el feudalismo siempre existió la lucha de clases entre los campesinos y los señores feudales, lucha que terminó con la sublevación campesina que hizo caer el régimen que los explotaba.

Mientras duró la esclavitud fue nefasta tanto para el desarrollo del derecho como para el hombre mismo en virtud de que el derecho rudimentario de esa época colocó a cierta clase de hombres bajo el rubro de esclavos, a quienes se les tenía en el concepto de bestias de carga que debían trabajar hasta el agotamiento.

to, sin tener derechos ni prerrogativas. Lo anterior tuvo su gran esplendor durante el Imperio Romano, dado que los nobles y sus protegidos, podían adquirir esclavos para sus servicios personales, apoderándose de la fuerza de trabajo y de la dignidad de dichos sujetos, sin que nadie se los impidiera.

Durante la esclavitud, no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque el hombre no era titular de sus derechos, aunque habían algunos libres, estos eran en número muy limitado y confrontaban situaciones similares a las de los esclavos.

El paso de la esclavitud a la servidumbre fue gradual hasta la emancipación de los esclavos. De esta forma los siervos liberados se pudieron establecer en las ciudades, incorporándose al trabajo que en ellas se llevaba a cabo. Durante la Edad Media la mayor parte de los trabajadores lo constituía la servidumbre que estaban al servicio de los señores feudales. La desaparición de la servidumbre ocurrió entre los siglos XII a XIV. Después aparece la industria dando origen con ello al régimen corporativo formado con gremios de una misma actividad y la mercancía que producían era para satisfacer las necesidades de los habitantes de la ciudad.

Fue tan aguda la miseria y desamparo en que vivieron los trabajadores de la Edad Media, que el español Juan Luis Vi-ves, hacia las siguientes recomendaciones en su obra "Subventio-

ne pauperum."

"Que ningún pobre en condiciones de trabajar. Se le debía permitir el ocio y la mendicidad, pero a cada industrial se le había de asignar cierto número de obreros que no estuvieran en condiciones de tener fábricas o un medio independiente de trabajo y los demás se debían ocupar en realizar obras públicas, de modo que el Estado procurara a todos los ciudadanos una existencia segura; decía que los derrochadores de su hacienda debían ser protegidos pero también obligados a laborar en trabajos penosos como "castigo". (2)

Por lo expuesto anteriormente se da una cuenta de la situación tan difícil e injusta por la que atravesaban los trabajadores ya a principios de la Edad Moderna. Todas las injusticias a que fueron sometidos los campesinos motivó que se revelaran en contra del sistema feudal, ayudados al principio por los comerciantes mercantilistas cuyo interés era acabar con dicho régimen que constituía un obstáculo para el desarrollo de la economía.

El Mercantilismo, doctrina económica y política basa-

(2) ABAD DE SANTILLAN, Diego. Historia del Movimiento Obrero Español. T. I. Tercera edición, Madrid, 1968, p.p. 30-31.

da en el enriquecimiento del Estado con la adquisición de la mayor cantidad posible de metales preciosos (oro y plata). Durante este periodo tampoco se reglamentó el trabajo toda vez que lo más importante para la vida de cualquier Estado, era acumular riqueza con el objeto de hacerse más poderoso económicamente, sin importarle que quienes producían esa riqueza se debatieran en la miseria.

Fue durante el Renacimiento con su tendencia renovadora que se inició, una revolución de ideas que habrían de fructificar más tarde en el pueblo francés, quien empuñó las armas en busca de libertad y respeto a la dignidad humana y en general, por un mejoramiento de las condiciones de vida para las clases más desfavorecidas.

Así llegamos a la Revolución Industrial la cual marcó el inicio de una nueva era de transformación social, económica y política para la historia de la Humanidad. Los avances de la tecnología se dejaron sentir una vez que se proporcionaron al mundo medios de producción en gran escala, lo cual motivó en 1750 en Inglaterra que miles de trabajadores se dedicaran a destruir las máquinas que llegaban a los talleres, impulsados por el temor de que muchos se quedaran sin trabajo y más pobres que nunca, toda vez que no tenían más patrimonio que el producto de la fuerza de su trabajo. Temor fundado que se confirmaría más tarde con el desplazamiento y reajuste de mano de obra que ocasionó el adveni-

miento del maquinismo y la división del trabajo.

El imperio de las máquinas determinó una transformación radical en la forma de aplicar el trabajo del hombre al proceso industrial. Esto dió lugar al nacimiento de la fábrica, la forma más moderna característica de concentrar y controlar el trabajo.

El maquinismo y la división del trabajo, bajo la tutela del Estado gendarme que dirigía la clase dominante propietaria de los medios de producción llegaron al extremo de mutilar al hombre en cuanto a su forma de ser y actuar, ya que en las fábricas sólo admitían obreros especializados, donde se les explotaba al máximo, con la advertencia de que les estaba prohibido asociarse o agruparse para cualquier asunto de trabajo.

Lo que es bien sabido, es que las ideas del liberalismo económico y del individualismo político que envolvían al mundo de los siglos XVIII y XIX, pugnaron por una libre concurrencia en el comercio internacional, así como por la destrucción de toda clase de barreras que se opusieran a la producción y al libre desarrollo de la economía capitalista ya que la empresa privada durante este período creció de manera rápida bajo el amparo del Estado gendarme, quien con su lema "dejar hacer" y "dejar pasar" se dedicó a observar el vaivén de los problemas sociales que se presentaban entre el capital y la fuerza de trabajo de los asal-

riados, tratando de justificar el que la explotación del proletariado era producto de las leyes de orden natural. Lo cual resulta falso y bien sabido que el orden natural en materia social, no es más que un invento de la clase dominante para apoderarse de la riqueza generada por las clases débiles.

Ante la deshumanización de la sociedad burguesa, aparece la rebelión del proletariado, quien para contrarrestar la explotación de que era objeto, optó por organizarse en pequeñas uniones de obreros que con el tiempo llegaron a ser lo que hoy conocemos como "Sindicatos".

Las primeras luchas del proletariado en la época del maquinismo fueron precipitadas y por ello con pocas posibilidades de alcanzar el triunfo; sin embargo, estas luchas dieron base al movimiento obrero que floreció en el siglo XIX.

De todo lo señalado con anterioridad se desprende que la clase obrera desde sus orígenes ha luchado buscando protección y mejores condiciones de vida, un anhelo indiscutible. Desde luego que el camino ha sido largo y fatigoso, pero también es cierto que la clase obrera nunca ha desmayado en la idea de conseguir sus propósitos, también es de reconocer que, como clase débil ha tenido la necesidad de organizarse para poder hacer valer sus derechos.

La desigualdad social que imperó durante los siglos XVIII y XIX motivó a muchos estudiosos de la problemática social hacer diversas proposiciones, que produjeron una reacción ideológica, cuya consecuencia fue la necesidad de reglamentar las relaciones obrero-patronales.

Es así como aparece el derecho del trabajo en el siglo XIX, enlazado con las ideas del "derecho civil" y en el que por primera vez se regulan las relaciones obrero patronales mediante un contrato de arrendamiento de servicios.

La actividad abstencionista del Estado no podía continuar. Por ello a partir de la segunda mitad del siglo XIX se nota una clara intervención del Estado al permitir un considerable desarrollo en la legislación laboral. En algunos países de Europa, como es el caso de Inglaterra, Alemania y Francia influidos por las ideas de Saint Simone, Roberto Owen y Carlos Marx entre otros, quienes propugnaron por la creación de normas laborales que protegieran a la clase obrera y para ese fin hicieron destacar que "La prosperidad económica de unos cuantos no debía fincarse en la miseria de la mayoría".

Concluyendo diremos que la situación social y laboral de los trabajadores desde la antigüedad hasta las postrimerías del siglo XIX, pasó por diversas etapas de transformación, como asentamos con anterioridad. Sin embargo, creemos que si el hom--

bre hubiera creado un orden jurídico que protegiera el trabajo humano, desde los albores de la humanidad hubiera sido mejor, sin embargo, no lo hizo y desde antaño el hombre ha sido explotado -- por el mismo hombre, es decir, que los débiles han tenido que soportar con sumisión la injusticia, crueldad y el aprovechamiento ventajoso del más fuerte. Asimismo, debemos destacar que en el -- curso de la historia humana, han existido poderosos y débiles, reyes, esclavos, explotadores y explotados, patronos y trabajado -- res. Podemos decir que la lucha de clases siempre ha existido, -- sin embargo esta última aparece al surgir la propiedad privada -- considerada como uno de los peores males del hombre.

Todos tenemos una idea de lo que es el trabajo, al -- grado de considerarlo sinónimo de actividad provechosa, de esfuezo dirigido a conseguir un fin valioso. Sin embargo, para dar un concepto de dicho vocablo trataremos primero de precisar su ori-- gen, de acuerdo al criterio manejado por algunos autores. Al res-- pecto hay diversas opiniones.

Algunos autores sostienen que el vocablo trabajo proviene del latín laborare, que significa labrar, es decir, relativo a la labranza de la tierra.

Otros autores señalan que dicha palabra proviene del latín trabs, que quiere decir, traba, misma que se traduce en una traba para las personas, porque el trabajo realizado siempre lle-

va implícito un esfuerzo.

El Diccionario de Derecho, de Rafael de Pina, señala que "el trabajo es la actividad humana dirigida a la producción - de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado". (3)

Mientras tanto el Diccionario de la Real Academia Española, proporciona el concepto de trabajo siguiente: "Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". (4)

El concepto manejado por Rafael de Pina, señala que - el trabajo es una actividad humana dirigida a la producción de cosas las que pueden ser, materiales o espirituales, o también puede estar dicha actividad encaminada a prestar un servicio público o privado.

Por su parte el Diccionario de la Real Academia Española sostiene que: el trabajo implica un esfuerzo del hombre destinado a producir cosas. En ambos conceptos se menciona que el - trabajo es una actividad humana destinada a conseguir cosas.

(3) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición. Porrúa, México, 1985, p. 467.

(4) Diccionario de la Real Academia Española, preparada por: RAULY FOUDEVIDA, Raúl, Décima edición, Porrúa, México, 1977. p. 432.

Sin embargo, consideramos que es más completo el concepto dado por el Diccionario de Rafael de Pina, en virtud de que abarca tanto la actividad que se lleva a cabo dentro del sector público, así como la desarrollada en el sector privado.

De todo lo antes mencionado podemos concluir que todo trabajo implica un esfuerzo de la persona que lo realiza, el cual puede ser material o intelectual, por lo tanto no será trabajo para el derecho laboral el que realice una bestia o una máquina, -- que tiende a la obtención de un provecho.

Por razones de evolución histórica-legislativa, el -- trabajo que en una primera instancia fue considerado como una mercancía, o como un bien sujeto al juego libre de las fuerzas económicas, fue dignificado en la declaración mexicana de derechos sociales de 1917, y considerado más tarde, en la legislación mexicana del trabajo, como un derecho y un deber social. El cual encuentra su fundamento en el artículo 3o. de la Ley Laboral vigente.

Que establece: "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..."

Para la Ley Federal del Trabajo vigente, el trabajo - independientemente de ser un derecho y un deber sociales, no es - un artículo de comercio y exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y por lo tanto, debe efectuarse en condiciones que aseguren la integridad física y un nivel de vida decoroso para el trabajador.

Por lo que respecta al legislador mexicano, en el artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo señala:

"... Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Es necesario mencionar que todo esfuerzo material implica el llevar a cabo un trabajo, lo mismo si la actividad desarrollada es por medio del intelecto, motivo por el cual consideramos que el concepto dado por el citado artículo es completo, en virtud de abarcar los dos grandes rubros de la actividad humana, es decir, la material y la intelectual. Dos aspectos importantes el primero es la forma como el trabajador repercute en el orden económico, y el segundo es la protección jurídica que se le debe dar.

No podemos olvidar que el "trabajo" representa una -- función eminentemente económica, ya que atiende a la transforma -

ción de nuestro mundo natural, con la finalidad de ampliar el beneficio de la humanidad.

Destacaremos también que el "trabajo" como actividad y esfuerzo del hombre, es el centro de las preocupaciones del de recho, es innegable la forma como repercute en el ámbito económi co, como también sucede en el campo jurídico.

El "Trabajo" resulta ser una condición de la existen cia del hombre, ya que la persona se puede dedicar al desarrollo de una profesión, industria, comercio, o cualquier otra actividad, siempre que no esté impedida por una determinación judicial que no se ataquen los derechos de terceros, no se violen las resoluciones de gobierno dictadas en términos de ley, ni se ofendan los derechos de la sociedad; por lo tanto el trabajo justifi ca la actividad humana y presentan a ésta como un medio noble.

El "Trabajo" es un medio para la satisfacción de necesidades, no es un presupuesto, forma parte de la esencia de la naturaleza humana, es una condición para el desarrollo de los - pueblos. En consecuencia el trabajo resulta ser el medio idóneo para el progreso de la humanidad. Por ello toda actividad del - hombre que tienda a la mejor realización de las condiciones de - vida de la humanidad está protegida por la ley, la protección al trabajo se otorga de acuerdo con su naturaleza y atendiendo al - carácter del trabajador.

Como consecuencia del trabajo, la persona que lo realiza debe ser protegida frente a la que recibió el beneficio, en consecuencia el trabajo es un derecho social, ya que no se puede impedir ni limitar, como tampoco se puede obligar a prestarlo, si no sólo a través del consentimiento y una remuneración justa. Es un deber social ya que se debe aportar toda la capacidad física y mental al realizarlo.

Humberto Briceño Ruiz, señala que: "El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado, cuando existe relación jurídica de subordinación". (5)

Continuando con el vocablo de "Trabajo", señalaremos que no todo trabajo es objeto del derecho laboral mexicano, al respecto únicamente le interesa el trabajo personal subordinado.

La posición anterior encuentra su apoyo en el artículo 80. de la ley que establece:

Artículo 80.: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

(5) BRICEÑO RUIZ, Humberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985, p. 11.

De lo anterior podemos señalar que la legislación laboral mexicana se ocupa únicamente del trabajo subordinado.

Al respecto, Néstor de Buen Lozano menciona que "en el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario". (6)

Podemos decir que no es el trabajador quien se subordina al patrón sino que en las diversas y múltiples formas de prestación de trabajo, la Ley solamente regula al trabajo subordinado, esto no significa que la ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, pero, en un futuro próximo deberán expedirse las leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para el trabajo del hombre.

Trueba Urbina considera que "nuestro derecho laboral no se ocupa únicamente del trabajo subordinado, sino de toda forma de prestación del trabajo, en razón de que es el hombre trabajador en torno del cual gira el estatuto laboral y que el concepto de trabajo subordinado sirve únicamente para designar dos formas de trabajo: Primera en la que el hombre actúa libremente, haciendo uso de sus conocimientos y la segunda siguiendo los lineamientos de la empresa.

(6) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda edición. Porrúa, México, 1977, p. 20.

Por lo que nuestro derecho del trabajo se constituye en el derecho de todo aquel que presta a otro un servicio y no - de los llamados subordinados o dependientes como suponen otros - autores por que no existe razón jurídica para hacerlo". (7)

Por último diremos que la historia del trabajo es sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el - hombre haya vivido en algún momento de su vida sin trabajar. Sin em bargo, a través de la historia se le ha dado al trabajo un valor dife rente, es por ello que daremos algunos ejemplos al respecto.

En la Biblia se considera al trabajo como un castigo, el Antiguo Testamento, Dios condena a Adán a obtener de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan mediante el su-- dor de su rostro (Génesis II, 17 y 19).

Para Aristóteles, el trabajo era una actividad propia de los esclavos, sostenía que "los señores habrían de ocuparse de la filosofía y de la política. El señor sólo debe saber como tie ne que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obede-- cer. (L.I. Cap. II. Política)". (8)

(7) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, - México, 1981, p. 132.

(8) Cit. ESQUIVEL OBREGON. T. Apuntes para la Historia del Dere-- cho en México. Segunda edición Porrúa, México 1984, p. 80.

En Roma, en el régimen corporativo, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y aún transmitía a sus hijos la relación con la corporación, haciéndose acreedor a enérgicas sanciones cuando intentaban romper ese vínculo.

Turgot, autor del famoso edicto que llevaba su nombre de 12 de marzo de 1776, con el que se pone fin al sistema corporativo en Francia, pugnaba por la libertad del trabajo, como un derecho natural del hombre. A su vez Carlos Marx comparaba al trabajo como una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo, es pues una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza."⁽⁹⁾

Una idea identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; es decir, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo y el trabajo para que sea trascendente debe repercutir en el orden económico, dicha repercusión debe en alguna medida satisfacer una necesidad.

Concluiremos diciendo que sólo los seres humanos tenemos capacidad para realizar un trabajo, precisamente la facultad que distingue al hombre de las bestias y encuentra su base en la razón.

(9) MARX, Carlos. Obras escogidas. T. I. Moscú. 1951. p. 68.

B. Concepto de trabajador.

El trabajador ha sido uno de los pilares más sólidos que han determinado el progreso y desarrollo de la humanidad, soportando heroicamente las injusticias que ha generado la clase dominante, puesto que no obstante que el trabajador a través de su fuerza creadora transforma las materias primas en productos de consumo indispensables para la supervivencia, comodidad y progreso de los pueblos, en pocas ocasiones se le respeta y reconocen sus derechos.

La primera ley laboral mexicana fue la de 1931, en ella se establecía, trabajador es toda persona quien presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo. Es evidente que nuestra legislación laboral se encontraba en evolución en aquella época, puesto que no precisó si sólo las personas físicas o también las jurídicas, podían ser consideradas como trabajadores.

Dicha ley exigía que la prestación del servicio se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en dicha ley.

Mientras tanto la Ley Federal del Trabajo vigente, maneja conceptos con mayor acierto al señalar en su artículo 80. que:

Artículo 80. "Trabajador es la persona física, que presta a otra física o jurídica un trabajo personal subordinado".

Del concepto actual concluimos que, es trabajador únicamente la persona física, lo que implica que las personas morales no pueden ser trabajadores. La Ley de 1931 exigía que la prestación del servicio se hiciera a través de un contrato de trabajo, para la ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. También señala la ley vigente que la prestación del servicio será personal y subordinado. En cuanto a lo de personal, implica que no podrá ser transferible, es decir, lo tiene que llevar a cabo la persona contratada.

Por lo que respecta a la subordinación, sostiene Mario de la Cueva "que, no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de formas de prestación del trabajo, la ley se ocupó solamente del trabajo subordinado".⁽¹⁰⁾

La subordinación viene siendo un elemento que caracteriza a la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido.

(10) CUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. Décima primera edición. México, 1988, p. 154.

Volviendo al concepto que nos ocupa es decir, el concepto de trabajador, la ley actual empleo exclusivamente el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo, porque el trabajador viene siendo el elemento básico del derecho del trabajo, pues nos encontramos ante un derecho del hombre que entrega su energía al realizar un trabajo, de donde adquiere el derecho a un ingreso remunerador, justo y suficiente que aseguren a él y a su familia un nivel de vida decoroso para dignificar su condición de humano frente a los demás hombres.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, cuya finalidad más que constituir una contraprestación por el trabajo desempeñado, es -- protegerlo contra los riesgos de trabajo y asegurarle una existencia mejor.

Mario de la Cueva señala que "en la declaración de derechos sociales se encuentra el principio de igualdad de todas -- las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna entre... trabajador, obrero o empleado". (11)

(11) CUEVA, Mario de la Op. cit. p. 152.

Concluiremos señalando que, la Ley Federal del Trabajo vigente refleja un verdadero avance en la materia, puesto que ya define al trabajador como la persona física y entiende por trabajo toda actividad humana, la cual puede ser intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica que se requiera en cada profesión u oficio.

Pensar en dar un trato totalmente diferente a los -- trabajadores manuales de los intelectuales sería retrasar la evolución de la civilización en forma evidente y sensible.

C. Trabajador de confianza.

Al pretender dar un concepto de trabajador de confianza, se presenta como un gran obstáculo, tanto para la doctrina como para el legislador.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, denominaba a estas personas con el vocablo "empleados" el cual fue sustituido en la nueva Ley por el término trabajador de confianza. En la exposición de motivos no se señalan las razones de dicho cambio, por considerarlo de poca trascendencia, en razón de que la legislación del trabajo es unitaria y no admite diferencias entre los -- prestadores de trabajo.

La nueva Ley parte de la idea de que no existen dos -

categorías de personas, es decir, trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se le aplican sus disposiciones de acuerdo a las características de las diversas actividades.

La Ley de 1931, se refería a los empleados de confianza en los artículos 48 y 126, fracc. X. Sin embargo al referirse a los empleados de confianza lo hizo en forma confusa. No daba un concepto claro de lo que se debía entender por trabajador de confianza. La disposición que más se aproximaba a una definición estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo y establecía lo siguiente:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen 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 labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

El artículo 126, fracción X señalaba lo siguiente:

"El contrato de trabajo terminará:... X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia..."

En ambos preceptos no precisaba con exactitud quienes eran los empleados de confianza. Creemos que dicha Ley del Trabajo empleó este vocablo de empleados de confianza, influenciada -- por la redacción de la Convención de Washington, del proyecto sobre jornada de trabajo, que se presentó a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919, resulta -- lógico pensar esto, ya que no existía una Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional en ese entonces y fue hasta 1931 en -- que es creada dicha Ley, es por ello que al aparecer dicho vocablo en el año de 1919, el legislador mexicano lo hizo suyo, pasando a formar parte de la Ley citada.

La imprecisión de los ordenamientos legales de esa -- época, condujo a que la Suprema Corte de Justicia de la Nación -- emitiera resoluciones con cierta vaguedad. Sin embargo, en el -- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación aparece una ejecutoria (Tesis 62, Loaysa y Manuel) en la que se lee que los empleados de confianza son "los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al -- patrono en algunas de sus funciones propias de éste". (12)

Posteriormente, se pretendió buscar una definición de empleado de confianza en los contratos colectivos de trabajo, fór

(12) Ibidem.

mula que con el paso del tiempo resultó deficiente, ya que, en un principio con esto se intentó impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un efecto distinto, es decir, que la designación se hacía sin oír a los interesados. Este pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, definía un puesto como de confianza y colocaban al trabajador en una situación que le podría resultar peligrosa con vistas a su permanencia en el trabajo, ya que a través de un convenio entre sindicato y patrón quedaba establecida su situación en la empresa, evidentemente su situación era injusta y antijurídica.

Con esas ideas se redactó el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual se refiere a los trabajadores de confianza, en cuyo texto se contemplan términos que se encontraban en la Ley de 1931, la cual fue abrogada por la de 1970.

En dicho artículo se cambió el término empleados de confianza, por el de trabajadores de confianza, quedando el artículo 9o. como sigue:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se le da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón -

dentro de la empresa o establecimiento".

A pesar que el citado artículo 9o. menciona a los empleados de confianza, en la práctica se ha impuesto la costumbre, al mencionarse a estos trabajadores, la mayoría de las personas - se refiere a ellos como empleados y no como trabajadores.

Aunque el intento del legislador mexicano por definir a estos trabajadores fue mayúsculo, lo cierto es que no lo logró, ya que sigue siendo un verdadero problema el tratar de saber quiénes son los trabajadores de confianza en una empresa.

No obstante, se debe reconocer que al cambiar el término empleado por el de trabajador al mismo tiempo se le estaba - dando un trato igual a los demás trabajadores, sin desconocer que por sus actividades están sujetos a un régimen especial en la -- Ley.

Fue entonces que el problema adquirió una importancia particular, la doctrina buscó la interpretación de las normas legales en antecedentes extranjeros, en las fórmulas salidas de los debates de la Conferencia de Washington de 1919 y en las disposiciones de la doctrina belga. Con el propósito de buscar una solución y después de considerar las ideas expuestas por tratadistas nacionales y extranjeros se propuso la siguiente fórmula: "Debe - hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la exis-

tencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (13)

Después se le encargó a una Comisión, para que hiciera un proyecto de ley laboral. Dicha Comisión recogió la experiencia de los años posteriores a 1931, analizó los contratos colectivos, en los que se enumeraban los trabajos que serían de confianza y buscó la solución en la realidad de la vida.

Al presentarse el proyecto de la nueva ley por la Comisión encargada de redactarlo, el problema de los trabajadores de confianza fue uno de los más debatidos, participando en la polémica, tanto los miembros de la Comisión redactora, como los representantes de los sectores obrero y patronal. Ello motivó que en repetidas ocasiones se modificara el texto del proyecto. Finalmente se llegó a la conclusión que era preferible dar un concepto general en el que se adoptaran las siguientes ideas: "Los trabajadores de confianza son trabajadores, lo que indica que están protegidos por la legislación laboral, con aquellas modalidades que impone su naturaleza". (14)

(13) Idem.

(14) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 21.

Llegó el momento en que la Comisión redactora del proyecto tuvo que presentar su idea de las funciones de confianza, - la exposición de motivos señala al respecto lo siguiente: "Expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de -- las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".

Podemos decir que los de confianza si son trabajadores y están sujetos a un régimen especial dentro de la Ley en virtud de las funciones especiales que realizan, lo que quiere decir, que salvo las modalidades contenidas en el capítulo tienen - derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, - tales como aguinaldo, prima de antigüedad y remuneración al servicio extraordinario.

Algunos tratadistas dan su punto de vista sobre la figura que estamos analizando, es el caso de Jesús Castorena, quien al referirse a los trabajadores de confianza sostiene que: "Trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, - de facultades generales respecto del personal de la empresa, de - dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". (15)

(15) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Décima segunda edición, Porrúa. México, 1977, p. 135.

Creemos que el concepto mencionado con anterioridad, se está refiriendo única y exclusivamente a los representantes -- del patrón, porque es únicamente a quienes el dueño de la empresa podría otorgarles facultades para dirigir su negocio, en consecuencia el citado jurista excluye del concepto a las demás personas que sin ser representantes del patrón desempeñan una función importante para la marcha de la empresa.

Guillermo Cabanellas sostiene que "los trabajadores - confianza son aquellos en quienes el empresario deposita toda su fe y apoyo, lo cual resulta indispensable para el desempeño de - las tareas más delicadas dentro de la empresa".⁽¹⁶⁾

Consideramos que el concepto proporcionado por éste - autor está bastante apegado al que da la ley vigente, porque señala que el patrón deposita en el trabajador la fe y el apoyo, lo - cual podemos traducir en confianza, sin la cual estos trabajadores no tendrían esta categoría, ni recibirían un trato diferente en la Ley.

Mario de la Cueva considera que: "Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, - su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; debe haberse de trabajadores de confianza".⁽¹⁷⁾

(16) CABANELLAS, GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Décima edición. Bibliográfica Omega, 1968. p. 53.

(17) CUEVA, Mario, de la. Op. cit. p. 174.

Por nuestra parte creemos que, el legislador mexicano dentro de la ley únicamente les da ese trato a los trabajadores de confianza para justificar su existencia, de lo contrario estarían equiparados a los demás trabajadores y no tendría caso de dedicarles un capítulo especial dentro de la ley para regular sus relaciones de trabajo.

Asimismo al darles un trato diferente en la ley se rompió con el principio de igualdad entre los trabajadores creando en consecuencia una excepción a este principio, lo que resulta desde nuestro punto de vista, antijurídico y anticonstitucional.

Por lo tanto, consideramos que en efecto la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y que no basta que un puesto se incluya dentro de los de confianza y que se haya hecho a través de un contrato colectivo para que tenga tal carácter, además dichas funciones deben de tener carácter general y deben realizarse de manera continua y no eventual ni concreta.

D. Funciones del trabajador de confianza.

a) Funciones de Dirección, las funciones de dirección, "son aquellas a través de las cuales se delegan la realización de los fines de la empresa".⁽¹⁸⁾

(18) BRICENO RUIZ, Humberto, Ob. cit. p. 43.

Sobre este asunto, Euquerio Guerrero dice que: "En materia de dirección se puede decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad, que viene siendo indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y que éstos, a su vez repiten el proceso de delegación hasta llegar a niveles más bajos en la jerarquía administrativa". (19)

En cuanto a este punto se considera que las personas que realizan funciones de dirección son aquellas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación en cuya habilidad y honradez queda confiada.

El Departamento del Trabajo en el año de 1934, respecto a esta función sostuvo el siguiente criterio:

"Las personas que desempeñan puestos de dirección, son aquellas que ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, es decir, que estas personas por su carácter legal, pueden sustituir a la persona física o moral que representan". (20)

(19) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima primera edición. Porrúa. México, 1980. p. 8.

(20) DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988. P. 65.

Por lo antes expuesto parece ser que la función de -
dirección a que se refiere el artículo 9o. de la Ley Federal del
Trabajo, está dirigida a los directores, administradores y geren-
tes que contempla el artículo 11o. de la Ley que nos ocupa, que -
establece:

"Los directores, administradores, gerentes y demás --
personas que ejerzan funciones de dirección o administración, se-
rán considerados representantes del patrón..."

Para determinar cuáles serían las funciones de con --
fianza, nuevamente se tomaron en consideración las disposiciones -
de la ley de 1931.

Se volvieron a analizar las tesis jurisprudenciales y
doctrinales, así como los contratos colectivos, después de tomar
en cuenta esos elementos se redactó el segundo párrafo del artícu-
lo 9o. de la Ley Laboral vigente quedando como sigue:

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

Sin embargo, es importante hacer notar que en este pá-
rrafo no se está refiriendo a los trabajadores de confianza, ya -

que no es la persona, quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador.

Creemos que el vocablo confianza es un aspecto subjetivo, pero sin duda alguna es requisito indispensable que debe reunir la persona a quien se le va a encomendar una función de mucha importancia para la vida de una empresa por lo tanto dicha empresa deberá elegir a alguien que reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requieren para tenerle la confianza necesaria.

También es de resaltar el hecho de que el citado párrafo del artículo 9o. de la Ley Laboral vigente, comprende dos aspectos, el primero es el relativo a las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas y el segundo aspecto es aquel que se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

En relación al primero, los términos que se usaron --proviene de los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley de 1931; la comisión encargada de redactar el proyecto de ley no los quiso cambiar, ni tampoco ampliarlos porque se han mostrado satisfactorios.

Por lo que respecta al segundo aspecto, se le debe --

dar un sentido restrictivo, ya que se puede entender con cierta - flexibilidad: son aquellas personas que están en contacto inmedia to y directo con el patrón, que saben de sus problemas y sus preo cupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

También los juristas Alberto Trueba Urbina y Jorge -- Trueba Barrera, respecto al artículo anterior dicen lo siguiente: "Estos trabajadores son los altos empleados del patrón, los llama dos de "Cuello Blanco" y por lo tanto los auténticos empleados de confianza." (21)

b) Funciones de inspección

Como antecedente de la inspección encontramos la Ley de Lord Althorp expedida en la Gran Bretaña durante 1933, en cu yo ordenamiento se les asignaba a los inspectores del trabajo la calidad de jueces de paz. Estaban facultados para imponer san - ciones a quienes violaban los reglamentos de trabajo.

En México como antecedente remoto de la inspección - encontramos las leyes de Burgos (u ordenanzas de diciembre de --

(21) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Ur- bina y Jorge Trueba Barrera, Vigésima primera edición. Po -- rrrda. México, 1986, p. 18.

1512) en cuyo contenido se señalaban a visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios, esta función estaba encomendada a personas con cierta preparación.

Señala Antonio Zaracho Zapata como antecedente a la Real Cédula del Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632 en la cual "un juez visitador debía acudir a todas las labores y minas donde servían los indios para ver si les pagaban su jornal, - si los trataban bien y dejaban ir a sus pueblos después de la semana de trabajo." (22)

Desde luego este tipo de inspección se llevaba a cabo con la finalidad de garantizar a los indios cuando menos un salario, un mejor trato y la libertad de poder pasar el fin de semana con su familia. Cabe mencionar que las personas encargadas de -- llevar a cabo dicha función se encontraban dentro de la Administración Pública, por lo tanto surge como una función de carácter administrativo.

En la legislación laboral mexicana aparece la referi-

(22) ZARACHO ZAPATA, Antonio. Inspección del trabajo. Diccionario Jurídico. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda edición. Porrúa, México, 1988, p. 1740.

da función como propia de la actividad de los trabajadores de confianza y esto ocurre por primera vez en la Ley de 1931 y posteriormente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1963. A partir de la primera fecha señalada han surgido diversas opiniones de quienes pretenden interpretar el alcance de las funciones de confianza y una de ellas es precisamente la inspección.

La función a que nos referimos, sostienen algunos autores que puede llevarse a cabo por profesionistas o técnicos, -- dentro de dichas funciones pueden citarse las referidas a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y similares.

Hay quienes sostienen que esta función es de carácter esencialmente técnica cuyo objeto es verificar que los trabajos de una empresa se ejecuten respetando las prevenciones establecidas ya sea que dimanen de instrucciones expresas de la empresa, o de la naturaleza de la profesión de los trabajadores.

Por nuestra parte consideramos que la inspección de labores debe organizarse conforme a lo establecido por cada empresa respetando los principios de la legislación laboral mexicana -- asegurando las condiciones de trabajo y buscando la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, jornadas de trabajo y descansos.

Por ello creemos que la función referida, debe realizarse por peritos en la materia y por lo tanto reunir los requisitos de cultura y cualidades morales.

Dentro de la Administración Pública Federal, dicha función debe estar contemplada en el catálogo de puestos de cada dependencia y se da a nivel de jefaturas y subjefaturas desempeñada por el personal técnico.

Finalmente, el Diccionario de la Real Academia Española, "al referirse a la inspección, señala que es la acción y efecto de inspeccionar. Inspeccionar, es reconocer atentamente una cosa; cuidar que se cumpla y ejecute aquello que está determinado". (23)

Por nuestra parte creemos que, aplicado a nuestra materia inspeccionar implica cuidar que se cumplan los objetivos de acuerdo a lo señalado por la empresa, para la protección de los servicios de los trabajadores. Por tal motivo nos hace suponer que dicha función es encomendada a quien cuenta con los conocimientos necesarios para llevarla a cabo y sobre todo cuenta con la confianza de quien lo manda.

(23) Diccionario de la Real Academia. op. cit. p. 210.

c) Función de vigilancia

Esta función considerada como de confianza es muy amplia porque implica una función de carácter general dentro de la empresa, establecimiento o dependencia según se trate del sector público o privado.

En consecuencia lo deben realizar personas de absoluta confianza del patrón para que este grupo de trabajadores le reporte a su superior las anomalías encontradas, de lo contrario se puede observar el caso de personas que siendo sindicalizadas, se encuentran ante un dilema cuando el patrón por una parte les obliga a reportar dichas anomalías, y el sindicato por la otra parte les ordena no hacerlo.

Un ejemplo claro es el que pasa con los jefes de seguridad de Petróleos Mexicanos, donde solamente ellos son trabajadores de confianza, y los demás del citado departamento son sindicalizados, en nuestra opinión debería de existir en ese departamento en su totalidad trabajadores de confianza, pues en la mayoría de los casos los de base no reportan a la empresa el saqueo de materiales que hacen sus propios compañeros, ocasionándole a la empresa un perjuicio.

Para finalizar con esta función daremos un concepto del mismo quedando como sigue: La función de vigilancia consis-

te en delegar a una persona la custodia de todo o una parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal en relación con los intereses de la empresa.

d) Función de fiscalización.

Esta función consiste en averiguar las acciones y las obras de otro, equivale a la vigilancia o inspección, también se menciona que está encaminada a controlar los ingresos y egresos de una empresa y analizar y vigilar sus operaciones.

Jesús Castorena sostiene que los comentarios que se hacen para la vigilancia son aplicables a la fiscalización. Por lo que las funciones de los trabajadores de confianza se limitan a la dirección, e inspección de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento. Quienes realizan las funciones de inspección actúan bajo la dependencia de la empresa. Sin duda que la subordinación de estos trabajadores aunada al tipo de labores, les da la categoría de trabajadores de confianza. (24)

Es preciso resaltar que a través de las funciones de confianza se da la actuación misma de la empresa-patrón. Son sus órganos de planeación y dirección, así como de representación. -- Dentro de los cuales deben quedar incluidos, directores, Gerentes,

(24) CASTORENA J. Jesús. Op. cit. p. 130.

Contadores, Auditores, Apoderados, Contadores Generales entre -
otros.

Por último hacemos referencia a las personas que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa como lo establece el art. 9o. de nuestra ley.

El único tipo de trabajadores de confianza, a los que podrán aplicarse el criterio legal, serían aquellos que desempeñan los puestos de secretaria o secretario privado del patrón, de chofer del mismo, es decir las personas que por la razón estrecha que guardan con el patrón tanto en lo relativo a la empresa, como por su vida privada.

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

A. Origen de la figura del trabajador de confianza.

El término empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo que se presentó a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en Washington en el año de 1919.

En dicho proyecto se establecía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaban puestos de confianza, de dirección, o de administración.

En el debate que se sostuvo sobre dicho artículo, fue aclarado el alcance del mismo en razón de que si se le daba una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayoría de los trabajadores serían de confianza, incluyendo al capataz que realiza actos de dirección respecto a los operarios que están bajo sus órdenes; desde entonces se sostuvo que los empleados de confianza serían los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo, la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa. También se dijo que el término trabajador de confianza no era fijo, sino que se debía aplicar en relación con cada una de las empresas, es decir, se

trataba de un concepto elástico necesario de precisar en cada caso concreto.

Posteriormente el término empleado de confianza fue adoptado por la legislación de Bélgica y de ahí pasó a nuestra legislación laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Sin embargo, dicha Ley no contenía ni definición ni concepto de lo que se debía entender por empleado de confianza, al referirse a ellos en términos vagos e imprecisos lo hacía en sus artículos 48 y 126 fracción X.

En el primer artículo se exceptuaba de la aplicación del contrato colectivo que regía en la empresa a los trabajadores que desempeñaran funciones de dirección y de inspección de labores y aquellos que realizaran trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

El artículo 126 fracción X, establecía que el contrato de trabajo terminaría porque el patrón le perdiera la confianza al trabajador que desempeñara, las funciones de dirección, fig calización o vigilancia.

El artículo 48 no daba un concepto de trabajador de confianza, lo que señalaba era que a los empleados que realizaran funciones de dirección y de inspección, así como aquellos que se

encargarán de efectuar trabajos personales del patrón no se les aplicaría el contrato colectivo de trabajo de la empresa que regulaba a los demás trabajadores.

De lo anterior deducimos que desde ese entonces, los trabajadores de confianza ya celebraban contratos de trabajo específicos con las empresas, a través del cual se regulaba su relación laboral, lo anterior resulta apoyado por la fracción X del artículo 126 de dicha ley. Al señalar que el contrato de trabajo de los empleados que desempeñaban funciones de dirección, fiscalización o vigilancia en una empresa, terminaría porque el patrón les perdiera la confianza. Entonces, quiere decir, que si se les excluía en el artículo 48 de la aplicación del contrato colectivo de trabajo que regía en la empresa, el contrato a que se refiere el artículo 126 fracción X, es un contrato individual de trabajo.

Como comentario, señalaremos que el artículo 48 de la Ley de 1931, da la impresión que al referirse a los empleados que desempeñaban funciones de dirección y de inspección no les da el carácter de confianza sino como otro tipo de empleados (representantes del patrón). En cambio a los que se encargaban de los trabajos personales del patrón dentro de la empresa si les daba tal carácter.

Sin embargo, aparece una ejecutoria, en el Apéndice - al Semanario Judicial de la Federación, señalando quienes tienen

tal carácter.

"Si para dar por terminado un contrato de trabajo, - alega el patrono haber perdido la confianza que tenia en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados, son -- los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

Quinta Epoca: Tomo XLV, pág. 3179. R. 3275/35. Loai-za y Manuel. 5 votos.

Por su parte la doctrina mexicana representada por -- Mario de la Cueva, con el propósito de resolver el problema buscó la interpretación de las normas legales en antecedentes extranjeros, así como en algunas fórmulas surgidas de los debates de la - Conferencia de Washington de 1919 y en las disposiciones de la -- doctrina de Bélgica, así como de considerar las principales ejecutorias de nuestra Jurisprudencia, propuso que: "se debía hablar - de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, prosperidad, -

la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores." (25)

La Ley de 1931, en repetidas ocasiones se refería a los representantes del patrón, como es el caso del artículo 4o. en el que se citan a los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración de la que no se puede considerar una verdadera definición de este tipo de trabajadores.

También el artículo 287 de la citada Ley hacía referencia a los representantes del patrón el cual les daba un trato de trabajadores de confianza, en dicho artículo se les impedía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

Por lo que podemos ver la Ley de 1931, no definía concretamente a los empleados de confianza, daba a entender que eran aquéllos, que siendo representantes del patrón, como tales llevaban a cabo actos de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, incluyendo aquellos que por su trabajo, realizaban servicios personales del patrón dentro de la empresa.

Es claro que, en un principio fueron los representan-

(25) Ley Federal del Trabajo. Tematizada por: Baltasar Cavazos Flores, quinta edición. Porrúa, México, 1988, pp. 43-44.

tes del patrón a los que se les consideró como empleados de confianza, lo que provocó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje serias dificultades e imprecisas decisiones en el momento de resolver quiénes eran considerados de confianza en los casos de conflicto.

Con el objeto de dejar asentado que aun teniendo la categoría de confianza, se trata de un trabajador, es por ello -- que analizaremos la siguiente ejecutoria.

"Un patrón puede perder la confianza a un trabajador aún cuando éste no sea lo que la Ley llama un empleado de confianza, ya que la confianza es de carácter subjetivo y puede operar -- respecto de cualquier persona; y es precisamente por ello que no basta para estimar justificado el despido de un trabajador que -- el patrón alegue la pérdida de la confianza, sino que es necesario que él mismo pruebe los hechos que aduce como determinantes para la pérdida de la misma." Amparo 7439 de 1939. Sección 1a. Eduardo Ortiz García. 9 de agosto de 1940.

La anterior ejecutoria si bien es cierto, que se refiere a la confianza como un elemento subjetivo, también está relacionada al trabajador de confianza al señalar que no basta la pérdida de la confianza para considerar como justificado el despido.

En relación a los trabajadores de confianza J. Jesús Castorena sostiene, "que la relación entre la empresa o patrón y el personal de confianza configura un "mandato" y no contrato de trabajo; tomando en cuenta que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario, sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica". (26)

Esta tesis no parece justa, porque existen personas - que realizan actos al servicio del patrón, sin que por ello sean sus representantes, es decir, no cuentan con un mandato del patrón y sin embargo son considerados como de confianza.

Por nuestra parte, creemos que aún siendo a través de un mandato la forma en que se preste el trabajo, nos estamos refiriendo a un trabajador y por lo tanto se encuentra protegido por la legislación laboral. Al mismo tiempo la justificación de que si son trabajadores la encontramos en la propia Ley, puesto que - señala la terminación de sus contratos, lo que implica un reconocimiento tácito de dicha calidad. Aunque la Ley de 1931 no era muy clara en lo relativo a estos trabajadores, en la práctica si se notaban las diferencias que existían entre los trabajadores -- porque no todos eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

(26) CASTORENA, J. Jesús. Ibidem.

B. Evolución histórica

Al paso del tiempo, los representantes del patrón, a los administradores, los vigilantes y a todos aquellos que tomaban decisiones, se les empezó a llamar "empleados de confianza" - aunque se trataba de trabajadores, ellos mismos se consideraban casi patrones de todos sus subordinados.

Dichos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas a las que prestaban sus servicios. En las discusiones de los Contratos Colectivos siempre estaban de parte del patrón porque estaban convencidos que a ellos se les otorgarían mayores prestaciones a tal grado que se llegaron a convertir en los privilegiados de los patrones.

Con frecuencia ocurría que cuando un trabajador de ba se sobresalía o llegaba a destacar era elevado en algunos casos a la categoría de trabajador de confianza. Antes de 1960 el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza.

A partir de 1962, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió una especial importancia, en razón de que la fracción XXII del artículo 123 constitucional apartado "A" permitió eximir al patrón en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

zación, lo mismo establecía el artículo 121 fracción IX de la Ley Laboral de 1931 que eximía al patrón de cumplir el contrato cuando se trataba de trabajadores de confianza.

Entonces el problema adquirió una importancia particular, a falta de un concepto preciso de empleado de confianza en la Ley, se investigó preferentemente en la contratación colectiva ocurrió entonces que por un pacto celebrado entre dos personas -- ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin ser oído.

Es decir, por virtud de un contrato entre el sindicato y el patrón al que era ajeno el empleado, quedaba establecida su situación en la empresa, situación que resulta injusta y anti-jurídica.

Es por ello que al redactarse el anteproyecto de la Ley vigente, la comisión encargada de la misma, tomando en consideración las inquietudes que había despertado esta cuestión, propuso lo siguiente: en primer lugar y con el objeto de evitar los perjuicios señalados en el párrafo anterior, declaró que "la categoría de empleado de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto. Lo anterior formaba parte del primer párrafo del artículo 8o. de dicho ante-proyecto.

En segundo término, se hizo una enumeración de los - puestos de confianza y finalmente, propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizaran actividades semejantes a las señaladas en dicho artículo. Por su parte la comisión redactora en vez de definir a los empleados de confianza, prefirió mencionar, las funciones de confianza. (Ante proyecto de Ley Federal del Trabajo, C.T.M. México, D.F. 1968).

El texto del artículo 8o. del ante-proyecto de Ley -- era el siguiente:

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

"Son funciones de confianza las de:

- I.- Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.
- II.- Los directores técnicos y administrativos y sus - colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y al-

to grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

- III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo - respectivamente la defensa de los intereses de la empresa.
- IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos - de fabricación.
- V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.
- VII.- Las personas que presten servicios personales al patrón tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.
- VIII.- Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones - anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Lo anterior no fue aprobado por los sectores obrero y patronal. En la "Exposición de Motivos" de la Ley de 1970 se di-

ce que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por su parte el sector patronal pidió que se ampliara la lista. Ante tal circunstancia, se menciona en la Exposición de motivos ambos sectores llegaron a la conclusión que era preferible un concepto general, en el que se considerara a los empleados de confianza como trabajadores y se les otorgara la protección de la legislación laboral, con las modalidades que implicaba su naturaleza.

Sin embargo, sólo fue en teoría dicha protección porque en la práctica no se le dió un trato de preferencia como ellos esperaban y además se les limitó, en muchos de los derechos que habían adquirido y que les otorgaba la Ley de 1931.

En el proyecto se cambió el término "empleados de confianza" por el de "trabajadores de confianza" que actualmente se usa con el propósito de dejar consignado que estas personas son trabajadores y que sólo en razón de ciertas características especiales están sometidos en algunos aspectos a una regulación especial, lo que significa, que salvo algunas modalidades contenidas en el capítulo tienen derecho a todos los beneficios, tales como: aguinaldo, prima de antigüedad y vacaciones.

Dicho proyecto pretendió respetar, hasta donde fue posible el principio de igualdad con los demás trabajadores, ejem -

plo de ello es el artículo 182 que establece que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

Hasta 1970 no existía la obligación para el patrón de darles a sus obreros aguinaldo, pero a los empleados de confianza sí se les daba una quincena y a veces hasta lo de un mes de salario.

Sin embargo, con el transcurso del tiempo esto se acabó, las conquistas de los trabajadores sindicalizados fueron aumentando y en ocasiones superaron a los de los empleados de confianza, que empezaron a recelar su situación laboral.

Los patronos para retenerlos se vieron en la necesidad de darles ciertos reconocimientos, regalos y todo tipo de estímulos, pero de lo que no se daban cuenta era que los empleados de confianza lo que querían era dinero.

El artículo 183 resuelve ciertas cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, al señalar los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero si pueden crear sus propios sindicatos especiales, esta prohibición para los trabajadores de confianza de no poder formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores se debe a que se les ha

considerado tan vinculados a las empresas y por tal motivo en caso de conflicto estarán ante el dilema de preferir los intereses de la empresa o los de sus compañeros, por tal motivo optaron por excluirlos.

Por la misma razón sostenían los trabajadores de base que no debían ser considerados a los de confianza en los recuentos para el cómputo en el caso de irse a la huelga, porque los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos haciendo a un lado la relación obrera.

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; establece que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato se extienden al personal de confianza, salvo que exista una disposición contraria en el propio contrato.

Por lo que hace a la rescisión laboral de estos trabajadores en el proyecto se consideró que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza las mismas causales de los demás trabajadores, porque si se hacía los trabajadores de confianza -- quedarían equiparados a los demás trabajadores lo que haría imposible su existencia. Es por ello que se adoptó una posición intermedia consistente en que si la rescisión de las relaciones laborales de estos trabajadores no estaba regulada por las normas -

generales, tampoco debía ser suficiente la voluntad del patrón - para rescindirla sino que se debería probar la existencia de un - motivo razonable de la pérdida de la confianza, por lo que en un juicio dicho motivo razonable, debería ser la autoridad la que de cidiera si el despido fue injustificado.

Pensamos que el legislador al establecer distinciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores, se limitaron muchos derechos que la Constitución les otorgaba a los trabajadores de confianza.

En la actualidad predomina la costumbre que en el con trato colectivo se establezca quién o quiénes son los empleados - de confianza en una empresa, en algunos casos se mencionaba expre samente y en otros se establecía que serían aquellos que no esta- ban comprendidos dentro del tabulador sindical.

Esta forma de excluirlos produjo que se diera catego- ría de empleados de oficina, los llamados "trabajadores de cuello blanco" sin tomar parte en la discusión del contrato, sin anali- zar sus funciones, no se les escucha y sin embargo para los efec- tos de las relaciones colectivas de trabajo son considerados como de confianza.

Esto ocurre en la actualidad a pesar de lo que esta- blece la actual Ley en vigor y de las ejecutorias de la Suprema -

no distingue no se debe distinguir..."(27)

Es por tal motivo que creemos que si el artículo 123 constitucional no se refiere a esta categoría de trabajadores la Ley Federal del Trabajo se debió de abstener de crear dicha categoría de trabajadores, como sostiene el Maestro de la Cueva, "sobre la Constitución nadie y sobre la Constitución nada".

Es por ello que consideramos que si se desea que dichos trabajadores estén contemplados en nuestra legislación como casos de excepción es necesario que primero se refiera a ellos la Constitución, porque de lo contrario la Ley reglamentaria no puede limitar sus derechos laborales.

C. Trabajadores de confianza del apartado "B" del artículo 123 -- Constitucional.

En el texto original del artículo 123 Constitucional no fueron incluidos los trabajadores al servicio del Estado.

Al concederle el Constituyente de Querétaro la facultad de legislar en materia de trabajo tanto al Congreso de la - - Unión así como a las legislaturas de los Estados, fueron precisa-

(27) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con...fianza. Jus. México, 1979, p. 19.

mente estos últimos quienes elaboraron sus leyes.

El primer Estado que expidió una Ley sobre el trabajo fue Veracruz, el día 4 de octubre de 1914, antes de promulgarse la constitución de 1917, sin embargo dicha ley no incluyó a los trabajadores al servicio del gobierno del Estado.

El Código de Trabajo del Estado de Yucatán tampoco se ocupó de regular la relación laboral de los trabajadores estatales, el citado Código fue expedido el 16 de diciembre de 1918.

La Ley laboral de Tabasco de 18 de octubre de 1926 tampoco se ocupó de dichos trabajadores.

Sin embargo, en otros estados si se llevó a cabo dicha reglamentación, como es el caso del Estado de Aguascalientes, de 6 de marzo de 1928, Chiapas de 5 de marzo de 1927 y Chihuahua, 1922.

Como consecuencia de la diversidad legislativa en materia laboral que imperaba en ese entonces, así como por la promulgación de leyes ambiguas que sólo causaban perjuicios a los trabajadores y desalentaban a los capitalistas, fue necesario reformar el artículo 123 de la Constitución Federal, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa enviada por el Presidente, Emilio Portes Gil, dicha iniciativa fue ratificada por las legislaturas de los Estados, finalmente fue reformado el preámbulo del citado ar-

título, quedando el texto como sigue:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".

A partir de ese momento, la expedición de una Ley Federal del Trabajo se convirtió en una preocupación, hasta que finalmente el 18 de agosto de 1931 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo.

Precisamente el artículo 2o. de dicha Ley señalaba: Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.

Para determinar si el artículo 123 constitucional se aplicaba a los burócratas, al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que "los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores -- consignó el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen". (28)

(28) SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo T.I. Décima primera edición. Porrúa, México, 1982. p. 350.

Finalmente, las leyes del servicio civil no fueron ex pedidas, por lo que los servidores públicos desempeñaban sus labores en una completa inseguridad jurídica, sujetos siempre a los - cambios políticos, porque en cada cambio de funcionarios, eran ce sados, para que fueran nombrados en los puestos los parientes y amigos del nuevo titular.

Esto demuestra que tanto sus derechos, así como la -- permanencia en el empleo de estos trabajadores estaban determinados por aspectos subjetivos de los funcionarios.

Fue hasta el 12 de abril de 1934, en que el Presidente Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, en dicho acuerdo se establecían normas a través de las cuales se sujetarían los funcionarios en el momento de otorgarles los nombramientos a los trabajadores, también establecía que un trabajador sólo se le podía separar por causa justificada. Sin embargo, dicho acuerdo só lo fue aplicable a los trabajadores del Poder Ejecutivo.

La duración del citado acuerdo fue muy corta, al habersele atacado de inconstitucional, porque se decía, que de -- acuerdo a la fracción primera del artículo 89 de la Constitución, debía ser una Ley y no un acuerdo el que regulara las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores.

Una vez que resultó electo Presidente de la República Lázaro Cárdenas, envió una iniciativa de Ley al senado de la República, en el que les aseguraba la estabilidad en el empleo y sus ascensos, se les garantizaba el derecho de asociación para la defensa de sus intereses, con ello satisfacía una aspiración de los empleados al servicio del Estado. Dicho proyecto fue presentado al Senado de la República el 27 de noviembre de 1937.

En el dictamen que formularon las comisiones del Senado señalaron que de igual forma que al proyecto de ley consideraban que el servidor público, como asalariado, constituye un factor de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, sin embargo dicho servidor ha carecido de la protección del Estado y de la Ley del trabajo y que tampoco ha gozado de los derechos y prerrogativas que la revolución ha conquistado para los demás trabajadores.

El Poder Legislativo Federal aceptó el proyecto, pero no la idea que sólo favoreciera a los trabajadores del Poder Ejecutivo, por lo que pidió que esa regulación se hiciera extensiva a todos los trabajadores al servicio del Estado, porque se trataba de derechos que les correspondía legítimamente.

Después de ser discutido el proyecto de ley, finalmente se aprobó por el Poder Legislativo y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938 quedando -

como el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes - de la Unión.

Este ordenamiento marcó un paso decisivo en la historia del derecho del trabajo, porque vino a establecer, "la substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el - Derecho Administrativo por la solución que se desprende de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo". (29)

El Presidente Manuel Avila Camacho promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de abril de 1941, el cual abrogó el estatuto anterior. Con el citado Estatuto se formó el primer cuerpo normativo unificado y sistematizado que rigió la materia.

Dicho Estatuto, definía al trabajador al servicio del Estado como toda persona que presta a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos, géneros en virtud de un nombramiento o por figurar en las listas

(29) CUEVA, Mario de la . El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México, 1984, p.p. 625 y -- 626.

de raya de los trabajadores temporales.

De igual manera dicho Estatuto hacfa mención que la relación jurídica de trabajo se establecfa entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores.

Es conveniente señalar que dicho Estatuto dividfa a los trabajadores en de base y de confianza. De igual forma consgraba que no serían renunciables las disposiciones del Estatuto que beneficiarían a los trabajadores, señalaba asimismo que la Ley Federal del Trabajo serfa supletoria.

Enumeraba los requisitos para los nombramientos de los servidores públicos, señalaba la jornada máxima tanto diurna como nocturna, regulada el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento señalaba al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje competente para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores así como el procedimiento que se debía seguir ante dicho Tribunal.

A pesar de los derechos que hasta ese entonces el Estatuto les garantizaba a los trabajadores al servicio del Estado, estos no se conformaron y su lucha por conquistar mejores prestaciones continuó hasta elevar lo conquistado al rango constitucio-

nal, al considerar que sólo así estarían asegurados sus derechos.

En el año de 1947 el Congreso de la Unión aprobó un proyecto que proponía reformas al Estatuto, dichas reformas así como el Estatuto siempre fueron tildadas de inconstitucionales.

Fue hasta 1960 con la reforma de la Constitución, que el artículo 123 constitucional quedó integrado por los dos apartados, el "A" y el "B", con ello se realizó el sueño de los servidores públicos, una vez más, como había ocurrido en 1917 se hizo -- realidad la reglamentación de sus relaciones laborales, en este caso de los que prestan servicios al Estado puesto que sus derechos se consignaron en la Constitución Política Mexicana.

En resumen los Estatutos de 1938 y 1941, resolvieron parcialmente los problemas de carácter laboral de los servidores públicos, pero seguían en condiciones inferiores en comparación con los trabajadores en general.

La importancia que tenía el elevar la protección de los servidores públicos a nivel constitucional, era el hecho de dar solidez a sus derechos que les otorgaba la Constitución, con ello se evitaba que fueran echadas por tierra las ideas que dieron lugar a esa declaración de derechos sociales.

La reforma del 21 de octubre de 1960, publicada en el

Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre del mismo año, dió las bases sobre las cuales se regula actualmente el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

Finalmente la evolución de este proceso culmina con - la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado publica da en el Diario Oficial, el día 28 de diciembre de 1963.

Desde el Estatuto expedido por el Presidente Manuel - Avila Camacho, se hizo una división de los servidores públicos en de base y de confianza. Dicho antecedente es tomado para que pos teriormente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, sea incluido.

Tenemos como ejemplo claro el del artículo 5o. de la citada Ley que al entrar en vigor en el año de 1963, contemplaba una lista interminable de cada uno de los puestos considerados -- de confianza en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial así como en las demás instituciones que mencionaba el artículo 1o. de dicha Ley.

Posteriormente la redacción del citado artículo dismi nuyó al incluirse en el caso del Poder Ejecutivo, las funciones - de confianza y no los puestos como se hacía anteriormente a la re forma, también fue derogada la fracción V del ya mencionado artí culo que se refería a los puestos de confianza en los organismos

descentralizados.

Por decreto publicado en el Diario Oficial el 12 de enero de 1984, fue reformada la fracción II del mismo artículo, - que se refería a los trabajadores de confianza dentro del Poder Ejecutivo.

Actualmente el ya mencionado artículo enumera las funciones de confianza, pero se le añadieron en cada una de ellas explicaciones quedando la fracción II como antes es decir, muy extensa.

Sin embargo, tal criterio de que ya no se reproduzcan los puestos de confianza y se siga únicamente el de citar sólo -- las funciones que se consideran de confianza no es genérico, ya que sólo se establece para los trabajadores del Poder Ejecutivo.

C A P I T U L O I I I

MARCO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES
DE CONFIANZA

A.- Ley Federal del Trabajo.

Creemos que para hacer referencia al marco jurídico, es necesario resaltar que los empleados de confianza son trabajadores y como tal reciben los beneficios del artículo 123 de la Constitución y de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

El régimen jurídico aplicable a los trabajadores de confianza se encuentra establecido en el Capítulo II Título VI de la Ley Federal del Trabajo, además de otros artículos dispersos dentro del mismo ordenamiento legal. Conviene señalar que el Capítulo II se refiere a trabajos especiales mientras el Título VI se refiere exclusivamente a trabajadores de confianza.

Haremos un breve análisis de los artículos que les son aplicables a dichos trabajadores, comenzando con el artículo 9°. El artículo 9° establece lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general,

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

Consideramos que el artículo antes citado es muy extenso dando margen a toda clase de interpretaciones respecto a la naturaleza de las funciones que en un momento dado esté desempeñando el trabajador. Es por ello que a la fecha ni los mismos patrones teniéndolos dentro de sus empresas saben con exactitud -- quiénes tienen tal categoría.

Al surgir dicha figura del trabajador de confianza -- con frecuencia en los contratos colectivos se establecía quiénes eran estos trabajadores dentro de una empresa, esto porque la ley anterior lo permitía. En algunos casos se mencionaba de manera -- expresa y en otros se establecía que serían los no comprendidos -- por el tabulador sindical provocando en múltiples ocasiones se -- les diera esa categoría quienes no la tenían.

En la actualidad, no obstante lo señalado por el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo respecto de quienes tienen la categoría de trabajadores de confianza y de las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los patrones siguen sin saber con exactitud quiénes son estos trabajadores dentro de su -- negociación.

"Trabajadores de confianza, no basta que en el contra

to colectivo se les otorgue dicho carácter deben encontrarse entre los señalados en la Ley Federal del Trabajo. AMP. DIR. 767/64. Adolfo Piñeiro y Salvador Vidaurri. 6 de agosto de 1964. 5 votos. Séptima Epoca: Vol. 7. Quinta Parte. pág. 25. Precedente: Quinta Epoca: Tomo XLV. pág. 3179".

"Los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa, y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de este. AMP. DIR. 1606/76. Manuel Ortíz Rueda. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

El artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo contempla uno de los derechos más importantes para los trabajadores como es el reparto de utilidades, mismo que no es aplicado de manera igual a los trabajadores de confianza.

En relación a lo anterior la fracción segunda de dicho artículo limita el derecho de los trabajadores de confianza a participar en las utilidades de las empresas discriminándolos en relación a los demás trabajadores. Asimismo se señala que esta discriminación es incongruente con la fracción IX del artículo 123 de la Constitución resultando por demás antijurídica pues esta fracción establece: "los trabajadores tendrán derecho a parti-

**ESTA TESIS NO PUEDE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

cipar en las utilidades de las empresas".

Mientras que la fracción II del artículo 127 restringe el derecho de estos trabajadores a participar en las utilidades.

El dictamen que emitió la Cámara de Diputados en 1969, en relación al proyecto de la fracción II del artículo 127 de la Ley originó una discusión, porque establecía, "el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

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

II.- Esta fracción decía los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas".

Da la impresión que a los directores, administradores y gerentes generales no eran considerados trabajadores de confianza, lo anterior se desprende de lo establecido por la fracción II, es decir, los trabajadores de confianza participarán en las utilidades.

Lo anterior ocurrió no obstante lo que señalaba el ar

Artículo 9° de la ley, es decir, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto y al mismo tiempo -- aclara, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general.

De manera que según el artículo 127, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no eran trabajadores de confianza, y por lo tanto no participaban en las utilidades y luego la siguiente fracción del citado artículo establecía lo contrario, que los trabajadores de confianza sí participaban de las utilidades. Entonces eran dos proposiciones contrarias incluso para el texto del propio artículo 9° que hace mención a las funciones de confianza dentro de las cuales están contempladas las que realizan los directores, gerentes generales y administradores.

Para corregir lo anterior el Diputado Rafael Preciado Hernández hizo la siguiente proposición, que la fracción II del citado artículo comenzara diciendo: "Los demás trabajadores de confianza", con esto quedaba claro que también los de la primera fracción eran trabajadores de confianza.

La observación fue aceptada por la comisión y se agregó "los demás", y fue aprobada la actual fracción II, del artículo 127 de la Ley, quedando de la siguiente manera:

"Artículo 127... I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades de las mismas.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa se considerará este último aumentado en un veinte por ciento como salario máximo".

Como nos damos cuenta este artículo excluye del reparto de utilidades a los directores, administradores y gerentes generales no obstante de tratarse de empleados de confianza. También dispone la fracción segunda, los demás trabajadores de confianza que no sean gerentes, administradores ni directores participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario percibido por éste es mayor al percibido por el trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo.

Las quejas presentadas por los sindicatos de obreros en relación con los salarios de los trabajadores de confianza por ser de tal manera tan elevados que absorberían una proporción muy alta de la utilidad de las empresas, llevó a justificar la limitación de la exposición de motivos de dicho artículo, para quedar de la siguiente manera:

A fin de evitar abusos como se han cometido en diversas ocasiones los trabajadores de confianza tienen derecho a concurrir al reparto pero su participación debe ser limitada.

Desde luego, los de confianza pueden participar en las utilidades de las empresas, pero esa participación está sujeta a ciertas restricciones, como es el caso de los altos empleados los que por disposición expresa de la ley no podrán participar de las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios.

Sin embargo conviene señalar que aun tratándose de trabajadores de confianza distintos a los señalados en el párrafo anterior, el artículo 127 en ocasiones deja de tener aplicación. Un ejemplo claro que se da con frecuencia es el de un trabajador sindicalizado que es elevado a la categoría de trabajador de confianza sucede lo siguiente: era un sobresaliente miembro de su sindicato, recibía participación de utilidades, sabía que solo podría ser despedido por una causa debidamente acreditada ante las autoridades respectivas, pero al designarlo de confianza pierde todos esos derechos.

Todo lo anterior es contrario a lo establecido por el artículo 123 de la Constitución que había dispuesto que la utilidad repartible de las empresas se dividiría en dos partes iguales: La primera por igual entre todos los trabajadores tomando en cuen

ta el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de el salario y la segunda se repartiría en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo -- prestado durante el año.

Si no se hubiera tomado en cuenta el número de días - trabajados, se podría pensar que se cometía una injusticia con - los trabajadores de menores ingresos, pero al hacer esta distinción en donde los de confianza ya salían perjudicados, por lo tanto sobraba la otra limitación a que se refiere la fracción II del artículo 127.

Con esta disposición los trabajadores de confianza - fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tenían tantas esperanzas, se les limitó a dicha participación aun - en contra de lo señalado por la Constitución General de la República quien otorga el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas sin distinción de ninguna especie.

Por lo expuesto con anterioridad consideramos lo siguiente, si la fracción IX del artículo 123 constitucional, no ha ca ninguna limitación respecto al reparto de utilidades de los -- trabajadores tampoco debería hacerlo su ley reglamentaria, la justificación la encontramos en que una ley reglamentaria no puede - ir más allá de la ley que reglamenta.

Por su parte Baltasar Cavazos Flores en relación a -
lo expuesto con anterioridad sostiene lo siguiente: "Toda limita
ción que se haga a los trabajadores de confianza respecto al re--
parto de utilidades, es antijurídica en virtud de no estar contem
plada en la Constitución". (30)

Para continuar con el marco jurídico que regula las -
relaciones laborales de los trabajadores de confianza nos remitiremos al Capítulo II del Título VI de la ley que estamos analizan
do porque este Capítulo, señala las protecciones legales a que es
tán sujetos los trabajadores de confianza.

Por su parte la exposición de motivos del capítulo an
tes citado, señala que buscando una justa nivelación entre los --
trabajadores de confianza y aquellos que no lo son, se destinó un
capítulo especial a los primeros, para evitar un desequilibrio en
las condiciones laborales de quienes representan a la empresa mis
mas que no pueden ser inferiores a las de los demás trabajadores.

Iniciaremos por citar al artículo 182 de la ley labo-
ral vigente. El mencionado artículo establece que las condicio--
nes de trabajo de éste tipo de trabajadores deberá ser proporcio--
nada a la naturaleza e importancia de sus labores y en ningún ca-

(30) CAVAZOS FLORES, Baltasar, op. cit. p. 252.

so podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o del establecimiento.

De lo que sí estamos seguros es que penetramos en uno de los campos donde impera la relación individual de trabajo, mediante un contrato donde no interviene el sindicato de la empresa.

El artículo citado con anterioridad tiende a revelar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mí nimos legales y además, han de ser iguales para los trabajos seme jantes dentro de la empresa, por lo menos esta prevención sirve - para evitar el efecto de la contratación colectiva y a la vez sus condiciones pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores.

Algo que llama la atención es que el ya mencionado artículo hace referencia a labores semejantes en la empresa, creemos aplicable esta disposición a los trabajadores de confianza que efectúan labores de vigilancia y supervisión es decir, tareas semejantes a las de un maestro o de otro obrero con un grupo de trabajadores a su cargo por cuanto a lo demás, no podrían existir labores similares a la Dirección. "Si resulta que los trabajadores de confianza son representantes del patrón en el trabajo ...no podrían existir labores similares a la representación". (31)

(31) Ibidem.

El siguiente artículo por citar es el 183 de la ley, - este precepto establece tres prohibiciones para los trabajadores de confianza. La primera consiste en no poder formar parte del - sindicato de los trabajadores de base, la segunda consiste en no ser tomados en consideración para determinar la mayoría en los ca - sos de huelga y tercera, no podrán ser representantes de los tra - bajadores en los organismos que se integren de acuerdo con la ley.

La diferencia que existe entre la Ley Federal del Tra - bajo de 1931 y la actual radica en lo siguiente, la primera ex - cluía a dichos trabajadores de formar parte del sindicato de los demás trabajadores, pero no señalaba si podían formar sus propios sindicatos, en cambio la actual ley si les concede el derecho de sindicalización para la defensa de sus intereses. No obstante lo señalado por la ley actual, en la práctica es muy difícil que - opere porque hasta la fecha no ha dado resultado, consideramos lo anterior como una consecuencia de no ser compatible la categoría de trabajador de confianza con los fines del sindicato.

En relación con la libertad sindical la fracción XVI del artículo 123 constitucional señala que tanto los obreros como los patrones, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus - intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales.

Otro precepto importante es el 358 de la ley laboral vigente al establecer que a nadie se le puede obligar a formar --

parte de un sindicato o no formar parte de él. Así mismo señala cualquier estipulación que establezca una pena convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Lo señalado con anterioridad quiere decir, cuando un trabajador desee ingresar o separarse de un sindicato, podrá hacerlo cuando así lo desee.

Sin embargo, el artículo 395 de la ley establece, "el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados del mismo. "Por lo tanto si en teoría el trabajador está en posibilidades de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo por encontrarse impedido porque si renuncia le aplican la cláusula de exclusión y consecuentemente implicaría la pérdida de su empleo sin responsabilidad para el patrón". (32)

Lo cierto es que en la mayoría de las empresas al momento de ingresar un empleado a trabajar en ella también pasa a formar parte del sindicato sin que se le haya pedido su consen-

(32) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral.-- sexta edición. Trillas. México. 1969. p. 100.

timiento y lo mismo ocurre cuando se le va a separar, en este caso diremos que opera como un acto condición en el que el trabajador se sujeta a lo establecido por la empresa sin tomar en cuenta su voluntad.

En el caso de empleados de confianza todavía es más injusta la forma como se les impide formar parte del sindicato de los demás trabajadores, excluyéndolos desde luego de tomar parte de las negociaciones entre patrón y sindicato, no obstante les es aplicado el contrato colectivo que rige en la empresa del que nunca tomaron parte de su discusión y aprobación.

Continuando con el artículo 183 también prohíbe ser tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga, por ello el trabajador de confianza de una empresa, se siente frustrado cuando hay un movimiento de huelga, por no ser tomado en cuenta en ningún aspecto a pesar de verse afectado en sus salarios si la huelga es declarada inexistente. En época pasada, no sucedía esto porque si la huelga era declarada inexistente el patrón les pagaba los salarios, cosa que no sucede en la actualidad; en primera porque ya no es posible pagar salarios si no se trabaja y segunda las actividades paternalistas ya no se justifican.

De lo expuesto con anterioridad consideramos que todo trabajador afectado por un movimiento de huelga debe participar -

del recuento para determinar la mayoría, el negarles este derecho cuando están siendo perjudicados resulta anticonstitucional en virtud de estarles negando la garantía de audiencia.

El tercer párrafo de este artículo establece, los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los demás trabajadores, esto resulta lógico pues si no se les permite formar parte del sindicato menos podrán ser representantes, con esto les quitan todo derecho que pudieran tener para representar a los demás trabajadores.

La Comisión encargada de redactar el proyecto de ley de 1970, al revisar el capítulo VI de la ley se dió cuenta que -- faltaba determinar si el contrato colectivo general de la empresa sería aplicable a los trabajadores de confianza. Entonces recurrió a la ley de 1931 principalmente a su artículo 48, que señala ba el contrato colectivo de trabajo, es aplicable a todos los trabajadores de la empresa con excepción de los trabajadores de confianza. Este precepto que acabamos de mencionar sirvió de base para que fuera redactado el actual artículo 184 de la ley vigente.

"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".

Ahora la ley nos remite al contrato colectivo de las empresas donde se debe señalar si el contrato es aplicable a los de confianza en caso de no mencionarlo tendrán derecho a todos -- los beneficios que contenga dicho contrato.

El artículo 184 de la actual ley, es semejante al artículo 48 de la ley de 1931, con la única diferencia que el texto del artículo 48 de la ley de 1931 excluía rotundamente a los trabajadores de confianza, en cambio la ley vigente primero sostiene que las condiciones de trabajo que rijan en la empresa se extenderá a los trabajadores de confianza y posteriormente dice, salvo -- disposición en contrario contenida en el propio contrato.

En relación a lo anterior J. Jesús Castorena sostiene lo siguiente: "Si la empresa tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, las condiciones de trabajo de éste se harán extensivas a los trabajadores de confianza, sin que dichas condiciones sean inferiores a las de la ley a pesar de esta prevención los -- trabajadores pueden ser excluidos de la aplicación del contrato -- colectivo de trabajo como se trata de un beneficio establecido -- por la ley en favor del empleado de confianza debe de suponerse -- que el sindicato y el patrón que celebran el contrato colectivo -- de trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con su consentimiento". (33)

(33) CASTORENA, J. Jesús. op. cit. p. 205.

En consecuencia consideramos que no se debe aplicar a los trabajadores de confianza todas aquellas condiciones de trabajo que le perjudiquen y de las que nunca participó en las discusiones pero si se debe aplicar en todo aquello que les beneficie.

Por lo antes expuesto consideramos conveniente establecer para los trabajadores de confianza ciertos contratos individuales de trabajo en los que se les otorgue las mismas prestaciones de los demás trabajadores.

Artículo 185.- Este artículo faculta a los patrones - el poder rescindir la relación laboral de los trabajadores de confianza, desde luego para llevar a cabo el despido el patrón debe demostrar el carácter del trabajador de confianza del empleado.

Este precepto sostiene también que dicha rescisión la podrá llevar a cabo el patrón aun cuando las causas que le motivaron no coincidan con las señaladas por el artículo 47 del mismo ordenamiento.

La segunda parte del citado artículo otorga al trabajador de confianza la posibilidad de ejercitar las acciones señaladas por el capítulo IV del título segundo de esta ley. Sin embargo, en la práctica están tan desprotegidos que bastaría con no aumentarles el sueldo para obligarlos a renunciar a su trabajo.

A continuación haremos mención de algunas opiniones - que estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación con relación a la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores citados: "No se puede considerar legal una distinción entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran ser despedidos aunque exista un motivo de despido".- Jurisprudencia- Tesis 62 (Tomo V. pág. 75, Apéndice 1917, 1965).

"Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que -- aun cuando no constituyan algunas de las causales de rescisión -- previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses pa-- tronales. para separarlos del empleo.

Consecuentemente el hecho que el trabajador haya in-- tervenido en la constitución de sociedad cuyos fines son semejan-- tes a los de la empresa en que presta sus servicios y haya aportado una cantidad para la formación del capital social, si constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo" (AMP. DIR. N° 3919/62 VOL. LVXXXII QUINTA PARTE, PAG. 17).

Un comentario que vale la pena mencionar es el señala

do por Mario de la Cueva, quien sostiene respecto a los trabajadores de confianza de Ferrocarriles de México, esta empresa separaba libremente a los empleados que desempeñaban puestos de confianza. Los trabajadores por su parte señalaban que el despido resultaba contrario a lo estipulado por la fracción XII del artículo - 123.

Al respecto la empresa sostuvo, la confianza es un elemento subjetivo y la terminación de la relación de trabajo por pérdida de la confianza es una consecuencia directa de la naturaleza del empleo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aceptó - el punto de vista de la empresa y afirmó que la confianza era un elemento subjetivo por lo que no era posible exigir al patrón que justificara los motivos que tuvo para perderla respecto de determinado trabajador.

En el laudo del 11 de julio de 1934, expediente 1/933 4551 (11239), Alberto Galván contra Ferrocarriles Nacionales de México resolvió. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rechazó la interpretación de la Junta, afirmando que violaba la fracción XXII del artículo 123 constitucional y desnaturalizado el sentido de la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo (de 1931).

La Cuarta Sala estableció ejecutoria del 3 de mayo de 1935, toca 6731/34/3°; Alberto Galván.

"La fracción XXII del artículo 123 constitucional establece que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, a elección del segundo, a cumplir con el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario, de lo que se desprende, según lo ha sostenido esta sala en varias ejecutorias que la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del patrón ha quedado prohibida por la fracción invocada (fracc. XXII art. 123 constitucional) y que la terminación sólo procede cuando exista una causa justificada. En atención a esta modalidad introducida por la fracción constitucional, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 126 estableció en términos generales, las causas por virtud de las cuales puede el patrón rescindir el contrato de trabajo, separando al trabajador de su empleo; y tratándose de empleados de confianza, por la naturaleza especial de las relaciones que entre ellos y el patrón se establece, autorizada en la fracción X del artículo 126, la terminación del contrato por pérdida de esta confianza. Pero si este último precepto se entendiera en la forma tan amplia que pretenden tanto la autoridad responsable como la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, resultaría contrario al espíritu de la fracción XX del artículo 123, cuyo objeto es garantizar a los trabajadores sus empleos, evitando que, sin motivo alguno sean separados de los mismos. Es verdad que la confianza en gran parte, es un -

elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones la validez de estas no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, ya que de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que domina en materia de obligaciones y contratos, y que por otra parte, tratándose del Derecho del Trabajo no desempeña - el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas; todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa asimilar la confianza a - que se refiere la fracción X del artículo 126, a un sentimiento - de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del Derecho del Trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine, lo - que tampoco quiere decir, que dicha terminación sólo sea procedente en los casos del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo - porque aceptar esta última conclusión la fracción X del artículo 126 resultaría inútil".

Respecto al artículo que estamos analizando y de la - ejecutoria emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación queda claro, no basta la simple estimación del patrón para que el trabajador sea despedido por lo tanto el patrón queda obligado a probar ante las autoridades correspondientes las causas justificadas.

Este es uno de los aspectos de mayor relevancia en las condiciones de los trabajadores de confianza, es decir, la relativa a su rescisión y terminación laboral, pues se deja al arbitrio del patrón, no obstante que el artículo 123 constitucional no establece ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo se refiere, esto significa, que ningún trabajador sea cual fuere la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo, no obstante esta aseveración, el artículo 185 señala: El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aun cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título II de esta Ley.

Respecto a este artículo han surgido una serie de comentarios como el siguiente: "Esta disposición coloca al empleado de confianza en calidad de esclavo, porque la pérdida de la -- confianza como hecho subjetivo del patrón complementada con indicios ad-hoc, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo" (34)

Conviene señalar que la Ley no sólo se refiere a esta

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. op. cit. pp. 116-117.

causal como motivo de despido para los trabajadores de confianza sino también les es aplicable todas las señaladas por el artículo 47 aunque la primera no coincida con estas últimas.

En cuanto a la causal señalada por el artículo 185 de la Ley, su exposición de motivos sostiene que dejar únicamente -- las causales del artículo 47 es poner a los trabajadores de confianza en el mismo nivel de los demás trabajadores, quitándoles -- la característica de gozar de la confianza del patrón, así mismo se consideró no aplicarles a estos trabajadores la regulación general de la rescisión de las relaciones laborales, pues en caso -- de hacerlo estos trabajadores quedarían equiparados a los demás -- trabajadores haciendo imposible su existencia. Por ello se adoptó una posición intermedia, es decir, si bien es cierto la rescisión de las relaciones de trabajo no están reguladas por normas -- generales, tampoco sería suficiente la voluntad del patrón para producirse la rescisión, sino que debe ser indispensable la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza, entendiéndose por esto una circunstancia de cierto valor objetivo, -- susceptible de conducir razonablemente a la pérdida de ésta aun -- cuando no constituya una de las causales señaladas por el artículo 47 de la Ley.

Mario de la Cueva sostiene que "la Cuarta Sala había encontrado la solución correcta del problema; en la ejecutoria de Alberto Galván se encuentra la idea francesa de abuso del derecho.

Ya que admitió la terminación de la relación de trabajo por pérdida de la confianza pero no aceptó el abuso del derecho, es decir, rechazó la tesis de que sea suficiente un sentimiento meramente subjetivo que serfa el de simple antipatfa y exigió un motivo que sin ser de los señalados en el artículo 121 de la Ley, fuera de tal naturaleza que pudiera originar la pérdida de la confianza depositada en una persona". (35)

Por último el artículo 186 establece que cuando se trate de un empleado de confianza que haya sido promovido de un puesto de planta podrá volver a él salvo que exista una causa justificada para que sea despedido.

En relación al artículo citado con anterioridad resulta que además de tener el trabajador derecho a volver a su puesto de base también tiene derecho a ser indemnizado por el puesto de confianza que hubiere desempeñado del cual se le rescindió su relación de trabajo por haberle perdido la confianza. La estimación que hacemos en el párrafo anterior es en razón de que se trata de una relación de trabajo diferente, por lo tanto el trabajador tiene derecho a ser indemnizado.

(35) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 843.

B. Apartado "B" del artículo 123 constitucional

El artículo 123 Apartado "B" de la Constitución Política mexicana establece que la Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas encargadas de desempeñarlos únicamente les está garantizando un salario y el derecho a la seguridad social.

Los trabajadores de confianza están de tal suerte, - tan desprotegidos que se ha llegado al extremo de negarle una vía jurisdiccional para poder exigir sus derechos; existiendo algunos precedentes en el sentido de que el Tribunal burocrático se declara incompetente para resolver los problemas que le son presentados, argumentando que este tipo de trabajadores los excluía de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; por otra parte los Tribunales Federales llegaron a sobreseer algunos amparos señalando lo siguiente, la dependencia no es autoridad si no "patrón", o bien que no se había cumplido con el principio de definitividad.

Desde luego no obstante lo señalado con anterioridad y las restricciones de que son víctima los trabajadores de confianza al Servicio del Estado esto no significa que carezcan de una vía legal para dirimir sus conflictos, aunque invariablemente es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a la fracción XIV del Apartado - "B" del Artículo 123 constitucional, solamente les garantiza lo - relativo al salario y la seguridad social, en consecuencia se les niega derechos tan fundamentales como es el de la estabilidad en el empleo, motivo por el cual con frecuencia y argumentando la - pérdida de la confianza los patrones los despiden.

Mario de la Cueva sostiene "De que le sirve al trabajador de confianza gozar de protección al salario si en cualquier momento puede ser despojado del empleo". (36)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido Jurisprudencia en el sentido de que los Trabajadores de confianza deben acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para dirimir sus conflictos que tengan contra el Estado.

"La disposición constitucional establece, los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo

(36) CUEVA, Mario de la. op. cit. p. 845.

jo entre los titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de la misma, deben ser resueltos por el mencionado Tribunal, que es el único competente constitucionalmente para dirimir dichos conflictos ya que el precepto que comentamos no los excluye y deben de quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción. Ejecutoria: Informe de 1960, 4a. Sala, p. 40.- A.D. 3208/65. Carlos Barrera Ruiz. 5 - votos".

Volviendo a la fracción XIV del artículo 123 constitucional Apartado "B". La Constitución solo garantiza a los trabajadores de confianza el salario y la seguridad social, por lo demás nos remite a la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, - consideramos, que no existe razón jurídica para excluir a los empleados de confianza de la aplicación de los principios del Apartado "B" del citado artículo en todo aquello que sea compatible - con el desarrollo de sus funciones, pues nos estamos refiriendo a un gran número de servidores públicos en quien descansa la labor de mayor responsabilidad y conocimientos dentro del Estado.

La fracción mencionada con anterioridad nos remite a su Ley Reglamentaria, y ésta a su vez los excluye de su aplicación quedando como único procedimiento para hacer valer sus derechos en el caso de ser destituidos injustamente, el juicio de amparo. A continuación transcribiremos una ejecutoria al respecto.

"Es necesario tomar en consideración que los empleados de confianza al servicio del Estado están excluidos de la aplicación de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Apartado "B" constitucional y que el único procedimiento que tienen para hacer valer sus derechos es el juicio de amparo, que nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido como procedente en los casos de baja de un trabajador de confianza al servicio del Estado. Ejecutoria: Informe de 1967. 2a. Sala. p. 37.- A.D. - 463/66 2170/66.- Roberto Uribe Aguilar. Unanimidad 5 votos".

Después de haber analizado el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución nos da la impresión que al legislador mexicano al crearse dicho apartado se estaba olvidando de los trabajadores de confianza motivo por el cual los dejó en una situación por demás angustiosa sin los medios suficientes para poder exigir sus derechos.

Finalmente, pasaremos a analizar los artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que se ocupan de los trabajadores de confianza, aunque únicamente los artículos a mencionar los excluyen de su protección dejando a dichos servidores ante una inseguridad jurídica, esta situación los coloca aun en condiciones más desfavorables en relación a los demás trabajadores de confianza que están regulados por la Ley Federal del Trabajo quienes por lo menos cuentan con más vías para poder ejercer sus derechos.

C. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La legislación burocrática mexicana hace una división de los trabajadores en base y de confianza; la figura del trabajador de confianza viene siendo una excepción dentro de la ley puesto que el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define los puestos y las funciones de confianza más no al trabajador de confianza.

En cambio la Constitución mexicana en su artículo 123 fracción XIV del Apartado "B" si se refiere a los trabajadores de confianza, pero esta fracción a su vez nos remite a su ley reglamentaria sosteniendo que mediante esta ley se determinaran los cargos de confianza.

Sin embargo, en las dependencias del Poder Ejecutivo Federal las funciones de confianza de acuerdo con la ley deben corresponder a puestos específicos señalados en el catálogo de cada dependencia pues no basta con señalar que se trata de un puesto de confianza sino además debe tratarse de las señaladas por el artículo 5° de la ley.

Como la categoría de trabajador de confianza es de carácter excepcional, al establecerse nuevos puestos de confianza se debe determinar expresamente en el documento legal, bien puede ser en una ley o un decreto que contenga su creación. Esto ocu--

rre normalmente cuando se crea una dependencia o entidad y debe ser en la ley o decreto que corresponda donde se determine la calidad de confianza de estos puestos.

Otra forma de crear nuevas categorías de trabajadores de confianza es por medio de los catálogos de puestos de las dependencias del Gobierno Federal, tomando en consideración las funciones señaladas por el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante lo señalado con anterioridad lo cierto es que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado excluye de su régimen a los trabajadores de confianza.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA RELACION LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZAA. Formas de establecimiento de la relación laboral de los
trabajadores de confianza.

Para señalar la forma de establecimiento de la relación laboral de los citados trabajadores en los dos grandes sectores de la economía mexicana, es necesario hacer mención de lo que se debe entender por relación de trabajo. Tomando en consideración lo señalado por Mario de la Cueva así como lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Hay situaciones imprescindibles para la formación de la relación laboral, como es el caso de la existencia de un patrón que bien puede ser persona física o moral, así como la de un prestador del servicio, el cual siempre será una persona física y como consecuencia debe haber una retribución correspondiente.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se debe entender que existe relación de trabajo mediante cualquier acto que de lugar a la prestación de un trabajo personal subordinado y como consecuencia el pago de un salario.

De lo anterior se desprende que el elemento esencial-

de la relación laboral, es la prestación del servicio, por lo tanto bien puede existir acuerdo de voluntades entre las partes, pero si no se da la prestación del servicio no hay relación laboral. Pero en cambio, si se llega a prestar dicho servicio en forma subordinada automáticamente le es aplicable en forma imperativa el derecho laboral. Esto significa que la aplicación del estatuto laboral va a depender de la actividad que realice el trabajador pues se trata de un estatuto imperativo cuya aplicación no depende de la voluntad del patrón, ni del trabajador, si no exclusivamente de la prestación del servicio y esta a su vez da lugar a la relación laboral.

En un principio la finalidad de la relación laboral fue elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independientemente del acto que motivó al hombre a prestarlo. Sin embargo, en la actualidad el Derecho del Trabajo, no protege el acuerdo de voluntades como quedó asentado con anterioridad, si no que su misión es asegurar la salud y la vida del hombre, así como proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Mario de la Cueva sostiene "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de dere-

chos sociales, de la ley del trabajo, de los Convenios Internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias". (37)

Con lo anterior confirmamos una vez más que, al iniciarse la prestación del trabajo se forma la relación laboral y - que la relación de trabajo, consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, por lo tanto la relación se da únicamente al momento de prestarse el servicio y no antes y la relación se disuelve al cesar la prestación de dicho servicio.

a) Sector Privado.

El nexo que liga a los empleados de confianza y el patron de una empresa, es el de un contrato individual de trabajo, - en el que se señala la actividad o actividades propias de su función a desarrollar, las metas a alcanzar y la remuneración a percibir. En caso de no sujetarse a la disciplina de la empresa y no alcanzar las metas estipuladas en el contrato es causa de rescisión de dicho contrato.

El hecho de que una empresa incluya a trabajadores de confianza, es con la finalidad de obtener mayores beneficios y al

(37) CUEVA Mario de la, ob. cit. pág. 187.

mismo tiempo crear una estructura de delegación de funciones que va desde aquellos que realizan actividades esencialmente intelectuales hasta los que se ocupan de actividades técnico manuales.

Con el citado contrato se crea un vínculo jurídico entre patrón empleado, en virtud del cual, el trabajador se obliga a cumplir y acatar cada una de las cláusulas del contrato a partir de la fecha de inicio y como consecuencia el patrón a cumplir con la retribución convenida.

Sin embargo, es necesario aclarar que dentro del sector privado se hace una clasificación de los trabajadores de confianza en dos grupos; primero los que realizan una actividad de dirigentes, es decir, el de los llamados ejecutivos que se encargan de dirigir y administrar los negocios en quienes está encomendada la tarea de marcar los cauces de la empresa, el segundo grupo que realiza actividades técnicas o manuales aunque en ellos se encuentre delegada cierta autoridad, necesaria para el desarrollo de sus funciones estos trabajadores desempeñan un papel importantísimo dentro de la empresa por su especialidad técnica y gama de conocimientos.

Sin embargo, ambos grupos quedan sujetos a la disciplina de la empresa, por lo que su responsabilidad se puede exigir según las políticas marcadas por el dueño pues al infringirlas quedan sometidos a las sanciones que estos les apliquen.

Los empleados de confianza o bien son contratados directamente por el dueño de la empresa, como es el caso de los ejecutivos o altos dirigentes o bien que siendo de base pasen a ocupar un puesto de confianza teniendo primero que renunciar a su categoría de trabajador de base con opción de volver al mismo en caso de que sea despedido del segundo.

No obstante lo anterior, todo trabajador de confianza queda sujeto a la política de la empresa establecida por el dueño pues en caso de no cumplir con ella o bien son cambiados de función o son despedidos como consecuencia de la pérdida de la confianza depositada en ellos. Por lo tanto, los empleados de confianza quedan sujetos a la disciplina que impera en la empresa y su responsabilidad será exigida de acuerdo a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y del Reglamento Interior de cada empresa, así como lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

No obstante que la finalidad por la que se aplica a los trabajadores el Contrato Colectivo y el Reglamento Interior de Trabajo de una empresa es para organizar las labores dentro de la misma y evitar con ello contradicciones entre los diferentes grupos de trabajadores. No compartimos tal criterio, en razón, de que tanto el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior son negociados entre el sindicato de los trabajadores de base de la empresa y el patrón, sindicato del que no forman parte los trabajadores de confianza, consideramos conveniente se

les aplique lo estrictamente estipulado en su contrato individual del trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

b) Sector Público.

La forma de establecimiento de la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores de confianza, es de naturaleza distinta a la de un contrato individual de trabajo. En primer lugar porque el Estado con su actividad no persigue fines económicos sino por el contrario pretende establecer un equilibrio entre los componentes de la sociedad. En segundo lugar la voluntad del empleado únicamente es tomada en consideración para la aceptación del cargo, por lo tanto si no es aceptado el cargo, hasta ese momento no hay relación de trabajo, pero si la persona acepta el cargo en el momento que comience a desempeñarlo es cuando se inician las obligaciones inherentes al mismo y consecuentemente a las obligaciones para el Estado con respecto al trabajador.

Una de las formas mediante la cual se establece la relación laboral entre el Estado y el trabajador de confianza, es el nombramiento. El nombramiento viene siendo la designación que hace el funcionario facultado para ello a una persona que reúna los requisitos necesarios para desempeñar el cargo correspondiente.

Dicho nombramiento se da a través de un acto administrativo, pues no se obliga a que el cargo sea aceptado, siendo esta la única forma por la que es tomada en cuenta la voluntad del designado, un requisito indispensable para que concurren las voluntades de la administración y del particular designado para que se inicie la relación desde luego en las condiciones que el Estado señala; por lo tanto la voluntad del particular solo esta referida a la aceptación o no del empleo, pero no a las condiciones del mismo.

El nombramiento para los altos empleados de confianza lo hace el Presidente de la República, quien está facultado para ello con base en lo establecido por el artículo 89 de la Constitución Política Mexicana. Existen otros funcionarios con facultades para nombrar al personal de confianza como son los Directores de las Dependencias de la Administración Pública, pero para ello los nombramientos que hagan se requiere de la aprobación expresa del Presidente de la República. Los Gobernadores de los Estados se encuentran dentro de los facultados para nombrar a personas de confianza al servicio del Estado.

El nombramiento como documento público, contiene el acto de voluntad del Estado que crea la relación del servicio. El puesto a desempeñar debe estar contemplado dentro del catálogo de puestos de la dependencia respectiva, así como en el presupuesto de egresos de la Federación.

Además de lo antes señalado debe contener ciertos requisitos como son: El nombre y generales del particular designado, la especificación del trabajo a realizarse, el lugar donde se prestará el servicio desde luego pudiendo establecerse que deberá laborar en el lugar que se requiera, dentro de la República, la percepción económica y las prestaciones derivadas del propio nombramiento, ahí mismo debe aparecer la constancia de toma de posesión del designado.

Generalmente el nombramiento es expedido por el Oficial Mayor o responsable de cada unidad, sin embargo, es indudable que existe una relación de trabajo entre el Estado y el funcionario nombrado, puesto que existe la subordinación, el desarrollo de una labor personal por parte del empleado y el derecho a percibir una compensación económica.

"En realidad la relación de empleo deriva de un acto administrativo por medio del cual la Administración Pública hace la designación de un particular como su agente. Pero el origen del acto no modifica el tipo de relación que surge del nombramiento, ya que se trata de una relación de trabajo". (38)

Consideramos atinada la transcripción del comentario

(38) CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Tercera edición. México 1988. p. 95.

de Miguel Canton M. al consignar el propio artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que independientemente del acto por cual se de la prestación de servicios hay relación laboral y aunque se trata de empleados de confianza al servicio del Estado, bien se puede aplicar dicho precepto.

Existen diferentes clases de nombramiento de los empleados, como es el discrecional, este tipo de nombramiento se da cuando hay plena libertad en la designación y lo hace el Presidente de la República facultado para ello por el artículo 89 de la Constitución mexicana.

Artículo 89 III. De la Constitución, Dice:

Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes: nombrar y remover libremente a los Secretarios del Despacho, al Procurador General de la República, al Gobernador -- del Distrito Federal, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal y Territorios, remover a Agentes Diplomáticos y Empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la unión cuyo nombramiento no estén determinados de otro modo en la Constitución o las leyes.

El nombramiento es condicionado cuando la designación debe subordinarse a ciertas formalidades como el concurso, al acuerdo señatorial, a la elección de una terna.

Es derivado cuando la designación se hace entre determinadas personas que han prestado servicio al Estado con anterioridad. En éstos últimos dos casos se requieren además de la aprobación del Presidente de la República ejemplo cuando el nombramiento lo hacen los titulares de las dependencias, dentro de estos están contemplados los señalados por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En relación a los requisitos que debe reunir el nombramiento de un trabajador de confianza, es similar al trabajador de base, esto dependerá del rango del funcionario y de las necesidades del servicio.

Otra de las formas por las que se establece la relación de trabajo entre el Estado y su personal de confianza, es mediante la elección. La elección consiste en la designación de un servidor público mediante el voto popular, la ventaja que podemos encontrar en éste sistema de designación es que los funcionarios electos conservan una independencia de quienes los eligieron.

Como ejemplo de estos funcionarios, tenemos al Presidente de la República, senadores, diputados, gobernadores de los Estados, senadores y diputados locales, así como los miembros de la Asamblea de Representantes y presidentes municipales.

El resto del personal de confianza al Servicio del Es

tado es designado por los titulares de cada dependencia de la Administración Pública a través de nombramiento. En cada uno de los casos antes señalados es tomada en consideración las aptitudes y características personales de cada individuo, así como la preparación que cada uno tenga para desempeñar el cargo que se le va a asignar.

Como conclusión diremos que no obstante la forma o procedimiento por medio del cual un trabajador de confianza al servicio del Estado llegue a ocupar el puesto que desempeñe, siempre donde exista un trabajo que desempeñar ahí habrá entre el que presta el servicio y el que lo recibe una relación laboral y por consecuencia el conjunto de derechos y deberes inherentes al mismo. Aunque los fines del Estado sean los de servir a la mayoría, también los servidores públicos se convierten en los colaboradores del Estado, es por ello que la relación jurídica entre el Estado y dichos servidores, crea obligaciones legales que aseguren el servicio y derechos a favor de los empleados.

B. Los Trabajadores de confianza y las actividades a su cargo.

Sabemos que tanto en el sector privado como en la Administración Pública Federal, existen trabajadores de confianza con diferente categoría, por un lado están los llamados altos funcionarios quienes en número son reducidos y el resto de los trabajadores de confianza son en su caso la mayoría de éstos.

Los primeros se caracterizan porque son designados directamente por el patrón en el sector privado sin tomar en consideración lo previsto en el Contrato Colectivo de la empresa. Dentro de la Administración Pública estos altos empleados o llamados funcionarios públicos también se dan en número reducido y son -- designados directamente por el Presidente de la República.

El resto de los empleados de confianza de una empresa tanto del sector privado no considerados como altos empleados son de los previstos en el Contrato Colectivo o bien que por escalafón hayan llegado a ocupar el puesto de confianza. En el sector público la mayoría de los empleados de confianza que no son considerados como altos funcionarios normalmente los nombran los titulares de cada dependencia. Después de haber hecho esta aclaración nos ocuparemos de las actividades que cada uno lleva a cabo dentro del sector que le corresponde.

a) Sector Privado

En este sector nos encontramos a los directores generales, gerentes generales y administradores o consejo de administración, considerados también como altos ejecutivos y sin embargo las actividades desarrolladas por ellos son las señaladas por el artículo noveno de la Ley como de confianza.

Como la finalidad de las empresas privadas es la de

obtener mayores utilidades, los dueños de estas dejan en manos de los altos empleados las directrices de su empresa, desde luego estos actúan obedeciendo las ordenes del patrón. Estos empleados realizan preponderantemente una actividad de carácter intelectual haciendo los estudios necesarios para poder seguir la política trazada al principio y obtener los fines propuestos. En la mayoría de los casos los altos empleados de una empresa gozan de las facultades más amplias para el desarrollo de su actividad, es por ello que algunos autores consideran que estos empleados se confunden con el patrón, consideramos acertada esta apreciación pues - con las facultades que les confieren llegan a tener la calidad de dueños de los bienes a tal grado que pueden enajenar los bienes de la empresa desde luego actúan en nombre y en representación - del patrón y por tanto son responsables ante él, de los daños o perjuicios que pueda sufrir la empresa.

Para llevar a cabo las funciones de dueño, los altos empleados cuentan con sus subordinados, es decir, los demás trabajadores de confianza de la empresa, cuya actividad es más bien de carácter material aunque dentro de la estructura administrativa y las funciones que llevan a cabo cuentan con facultades de decisión y mando permitiendo con ello la delegación de funciones. Dentro de éste segundo grupo de trabajadores de confianza encontramos a los que se ocupan de las actividades personales del patrón, a pesar que la actividad por ellos realizada es de carácter material, se le considera de confianza, la explicación que se da es

por la cercanía que guardan con el patrón, en cuanto a la actividad que desempeñan.

No obstante las diferentes actividades que cada uno lleve a cabo, estamos hablando de la misma figura, es decir del trabajador de confianza, porque cada uno actúa obedeciendo las órdenes del patrón, y por lo tanto no dejan de ser lo que su nombre indica o sea empleados del patrono a quien tienen que darle estrecha cuenta de sus responsabilidades.

b) Sector Público

Los trabajadores de confianza al servicio del Estado al igual que los del sector privado se dividen en dos grupos, los primeros conocidos como altos empleados al servicio de la Federación normalmente en quienes está encomendada la directrices del país, estos altos empleados son los señalados por el artículo 108 de la Constitución Política Mexicana, es decir, el Presidente de la República, los Secretarios de Estado, el Procurador General de la República, los Diputados, Senadores, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia, los Gobernadores de los Estados, los Diputados locales, los Magistrados del Tribunal de Justicia. El otro grupo de trabajadores de confianza lo integran en su mayoría los que desempeñan funciones de las señaladas por el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado y del catálogo de puestos de cada dependencia.

Los altos empleados de la Administración Pública Federal se distinguen de los demás trabajadores de confianza al servicio del Estado, porque los primeros ocupan los cargos más altos - en la gerarquía de cada dependencia las funciones que estos desempeñan equivalen a los de un patrón dentro del sector privado, tienen a su cargo el control de la marcha general de la dependencia. Estos altos empleados actúan como mandatarios al servicio del Estado y en consecuencia gozan de las facultades más amplias para el desempeño de su actividad, estos empleados gozan de iniciativa propia respetando únicamente las normas de disciplina y fiscalización que impera en la Dependencia.

Dentro de las facultades que poseen se encuentra la de poder delegar a otros empleados facultades necesarias para que realicen a nombre del Estado las actividades necesarias y cumplir con su cometido ante los particulares o ante otras autoridades.

En el caso de no desempeñar con eficacia, las actividades para las que se les nombró, son responsables ante el Estado de los daños y perjuicios causados por su culpa o negligencia. Es por ello que los directores sujetan sus actos a la voluntad del Estado, por ello nos atrevemos a decir, que existe subordinación conforme a las Órdenes de quien los nombró.

Los trabajadores de confianza señalados por el artículo 50 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Esta-

do se ocupan de actividades como el manejo de fondos o valores de de terminando el destino de éstos, esta actividad es desarrollada -- principalmente por contadores al servicio de las dependencias.

Las actividades de auditorías que el Estado manda - - practicar a través de la dependencia que le corresponda, esta actividad es realizada por empleados de confianza. Las actividades que tengan por objeto autorizar el ingreso o salida de bienes de las dependencias y el destino que se les está dando.

Las actividades desarrolladas por los secretarios par ticulares de los diferentes funcionarios, algunos trabajadores de confianza, se encargan de realizar actividades que tienen por objeto impartir justicia como es en el caso del Ministerio Público, otros se ocupan de actividades como la de cuidar el orden público entre los particulares.

En sí todas las actividades desarrolladas por los tra bajadores de confianza al servicio del Estado, están encaminadas a la consecución de los fines que el Estado persigue es decir con ciliar los derechos entre los particulares, proporcionar a éstos los servicios necesarios y ejercer sobre ellos un control para lograr la estabilidad del país, es por ello que toda actividad -- que contribuya a mantener el sistema político del país es desemp ñada por quienes cuentan con la confianza de quien los nombra.

C. Derechos laborales de los trabajadores de confianza.

En cuanto a los derechos laborales de estos trabajadores como hicimos notar con anterioridad cuando se empezó a hablar de esta figura, los que eran considerados como tal, estaban en mejores condiciones laborales que el resto de los trabajadores, pero con el transcurso del tiempo y a medida que los sindicatos de los trabajadores de base fueron logrando mejores derechos para -- sus agremiados, los de confianza empezaron a quedar relegados en sus derechos, principalmente a partir de 1970 cuando se creó la nueva Ley Federal del Trabajo.

No obstante que en esta ley se les dedica un capítulo especial para regular a los citados trabajadores, su situación la boral es muy precaria en cuanto a derechos se trata. Sin embargo hay derechos inherentes consecuencia de la prestación del servicio.

Uno de los derechos a que hacemos alusión es, a partir de iniciada la prestación del servicio debe el trabajador recibir un salario, retribución que será acorde con las funciones -- desempeñadas y suficiente para solventar sus necesidades económicas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo; el salario que perciba no podrá ser en ningún -- caso inferior para trabajos semejantes dentro de la empresa, por lo menos este principio constitucional consagrado en el artículo

5o. de nuestra Carta Magna ha sido respetado y aplicado para los trabajadores de confianza.

Otro de los derechos consagrado para los trabajado---res de confianza en el capítulo respectivo de la Ley, es el de poder formar su propio sindicato de trabajadores de confianza, en principio les está prohibido por la Ley formar parte del sindicato de los demás trabajadores, el argumento dado en la exposición de motivos por el que se les excluye es que los de confianza están estrechamente ligados a los patrones y a la empresa; en caso de irse a huelga se enfrentarían al dilema de preferir o bien sus --compañeros o los intereses de la empresa. A pesar de estarles --permitido formar su propio sindicato es muy difícil en la práctica toda vez que se les obstaculiza su agrupación.

Consideramos en relación a lo anterior que si la Ley les permite a esta clase de trabajadores su organización sindical y como el organizarse sindicalmente tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de sus agremiados, consecuentemente les está permitida la negociación colectiva y a su vez el derecho de --huelga. Estos tres conceptos de sindicalización, negociación colectiva y huelga forman una trilogía indisoluble no pudiendo en --consecuencia existir una sin las otras.

Uno más de los pocos derechos que la Ley establece pa--ra los trabajadores a que nos hemos estado refiriendo, es el de --

ser indemnizados en caso de ser despedidos por el patrón, esto con base en lo establecido por el párrafo primero del artículo 49 de la Ley Federal del trabajo. La indemnización a que nos referimos debe ser de acuerdo a lo señalado por el artículo 50 del mismo precepto.

"Art. 50.... I. Si la relación laboral es por tiempo determinado menor de un año la indemnización consistirá en el importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios, si la prestación de los servicios fue por más de un año la cantidad de los salarios de 6 meses por el primer año y 20 días por cada año posterior en que preste sus servicios.

II. En caso de prestar servicios por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada año.

III. Además de lo anterior el importe de tres meses de salario y además el importe de los salarios vencidos hasta que le sea pagada la indemnización".

Conviene señalar lo siguiente, si el patrón pretende rescindir la relación laboral del trabajador de confianza, primero tendrá la obligación de acreditar el carácter de éste y posteriormente la de indemnizarlo en los términos antes señalados.

De acuerdo a lo señalado por la segunda parte del artículo 186 de la Ley, no sólo el patrón puede dar por terminada la relación laboral entre éste y su personal de confianza, si no también el trabajador cuando concurren causas de rescisión estipuladas en el artículo 51 de la ley, aún en el caso de ser el trabajador quien de por terminada la relación laboral como consecuencia de las causales señaladas en el artículo 51 de la Ley, el patrón tiene la obligación de indemnizarlo.

Cuando se trate de un trabajador de confianza promovido de un puesto de base, en caso de ser cesado del puesto de confianza, éste tendrá derecho a volver al puesto que ocupaba, salvo que exista causa justificada para ser suspendido. En cuanto a este derecho lo consideremos relativo, pues el artículo 186 de la ley sólo se limita a establecer que si existe causa justificada el trabajador no podrá volver a su puesto de base. Consideramos como causas justificadas las señaladas por el artículo 47, por lo tanto si el patrón rescinde la relación de este trabajador y demuestra que existió una causa especial de rescisión y demás existen otras causas de la señaladas por el artículo 47, entonces simultáneamente pierde sus dos empleos.

De lo anterior consideramos, que en caso de ser rescindida la relación laboral del trabajador que ocupa un puesto de confianza por este hecho debe ser indemnizado y volver a su puesto de base, pero en el caso de ser rescindida su doble relación -

de trabajo, es decir, la de confianza y la de base también debe recibir indemnización por cada una de ellas en razón de tratarse de dos formas diferentes de prestar el servicio.

El derecho a vacaciones, igual que el descanso normalmente se contempla en el contrato que firma el trabajador al iniciar sus labores para la empresa, desde luego este derecho está supeditado a las necesidades de la empresa o negociación. En el caso de las vacaciones puede ser en cualquier época del año, en cuanto al descanso esté siempre es el fin de semana.

Derecho al reparto de utilidades, el artículo 123 de la Constitución Apartado "A" fracción IX, establece que todos los trabajadores tienen derecho al reparto de utilidades, sin embargo la Ley Federal del Trabajo limita la participación de los trabajadores de confianza a participar en las utilidades de las empresas.

La fracción I del artículo 127 de la Ley establece esta limitación. "Artículo 127 I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza... participarán, pero si el salario que perciben es mayor del que percibe el trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este aumentado en un veinte por ciento, como -

salario máximo.' Consideramos que no obstante estar señalado por la Ley este derecho para un sector de los trabajadores de confianza, en la práctica los patrones se cuidan de no otorgárselos, -- pues es bien sabido que una de las características de los trabajadores de confianza es el tener un sueldo superior a los de base y el patrón les otorga un sueldo superior al trabajador de base dentro de la empresa y de esta forma queda eximido de otorgar este derecho".

D. Derechos laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Para los trabajadores de confianza al servicio del Estado, su situación es aún más apremiante, puesto que el Apartado "B" del artículo 123 de la Constitución, únicamente les garantiza el derecho a percibir su sueldo y gozar de los beneficios de la seguridad social, siendo éstos los únicos derechos constitucionales que se les concede. La ley burocrática los excluye de su regulación jurídica quedando por lo tanto al amparo del nombramiento.

En el mes de diciembre estos trabajadores reciben el aguinaldo que por derecho les corresponde. También reciben una compensación que consiste en cierta cantidad de dinero por el buen desempeño de sus funciones, esta última lo reciben cada fin de año.

Días de descanso, normalmente, coincide con el del resto de los trabajadores, es decir, los fines de semana tienen dos días de descanso por cinco de trabajo, esto es, para aquellos trabajadores de confianza que laboran en las diferentes dependencias del gobierno. Salvo para los titulares de dicha dependencias que en muchas ocasiones son requeridos para laborar incluso los fines de semana sin recibir retribución a cambio. Para algunos altos funcionarios como senadores, diputados, secretarios de Estado, secretarios particulares, gobernadores, el procurador General de la República y del Distrito Federal es común que trabajen los fines de semana y en ocasiones no tienen el día de descanso tan anhelado, desde luego esta situación viene siendo contraria a la naturaleza humana y al propio derecho cuya finalidad es la protección del individuo como ente biológico.

Premio Nacional de Administración Pública, este derecho lo consagra la Ley de premios, estímulos y recompensas civiles en su artículo 91 B que establece, "los trabajadores de confianza tienen el derecho a recibir este premio consistente en una medalla y demás cierta cantidad de dinero este premio es entregado por el Presidente de la República el día cinco de diciembre de cada año al funcionario que haya destacado dentro de la administración pública.

El derecho a los estímulos y recompensas de los trabajadores de confianza podrán participar de este derecho siempre

que hayan contribuido a los siguiente:

a) Al desempeño sobresaliente en actividades relativas al programa de reforma administrativa.

b) En la elaboración de estudios e iniciativas que aporten beneficios para mejorar la administración pública en general.

c) Que aporte iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de técnica jurídica.

d) Iniciativas valiosas o ejecución destacada en materia de sistemas de consumo, de mantenimiento de equipos, de aprovechamiento máximo de recursos humanos y materiales y otras aportaciones análogas.

e) Estudios y labores de exploración, descubrimiento, invención o creación en los campos técnicos o científico que redunden en notorios beneficios para la administración pública o para la nación.

Las recompensas consistirán en ciertas cantidades de dinero al que resulte elegido por cada dependencia o entidad. Los estímulos consistirán en diez días de vacaciones extraordinarias para el servidor que haya sido seleccionado en cada departa-

mento o unidad administrativa equivalente, en las dependencias o entidades.

Por otra parte, en el caso de ser cambiado de adscripción el trabajador de confianza, tiene derecho a que le sean pagados los gastos de traslado de él y de su familia, lo mismo que -- los gastos de representación otorgados a funcionarios de confianza que por razón de su cargo tienen necesidad de hacer determinadas erogaciones impuestas por el mismo ejercicio de su cargo.

El empleado de confianza para impugnar una separación que considere injustificada, tiene derecho a interponer el juicio de amparo indirecto.

Vacaciones, este derecho de los trabajadores de confianza al año nunca será inferior a 20 días aún en el caso de los altos funcionarios, este derecho obedece a necesidades fisiológicas de descansos de largos períodos de trabajo.

Derecho a la estabilidad, existe un sin número de trabajadores de confianza cuyo derecho a la estabilidad en el cargo no ha sido determinado con claridad, pues siguiendo la costumbre, muchos de ellos son removidos cada seis años al término del período de gobierno, o bien, se les niega todo derecho a la estabilidad, fundándose en que el cargo de confianza es precario y que la pérdida de esta, a juicio unilateral del superior jerárquico -

implica la facultad de remoción del inferior.

Consideramos que esto puede traer serias consecuencias para la Administración Pública, pues los funcionarios de confianza que ha demostrado capacidad, conocimientos y aptitudes para el desempeño de un puesto a través de mucho tiempo, significa para la administración pública, no sólo un acervo en cuanto a los conocimientos, capacidad y especialización de esas personas si no también, una inversión por cuanto a los gastos que significa el entrenamiento y preparación de personal idóneo a nivel de funcionarios.

Consideramos que la autoridad no puede dejar de observar respecto de ellos, el régimen de garantías individuales que la constitución consagra, entre las que se encuentren las de fundar y motivar los actos que les causen perjuicios, y entendemos que en este caso la autoridad deberá fundar siempre las causas -- por las que se estime que le perdió la confianza a un trabajador el funcionario superior jerárquico.

El propio alto tribunal ha elevado en criterio a la categoría de jurisprudencia definida, según puede verse en la tesis jurisprudencial No. 2, correspondiente a la Segunda Sala (Administrativa) que aparece publicada en el informe de labores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1967 y que a continuación transcribimos.

"AMPARO PROCEDENTE BAJA DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO.- De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 80. los empleados de confianza quedan excluidos del régimen de esta ley, por lo que en caso de expedírseles una orden de baja definitiva, no deben acudir previamente al Tribunal de Arbitraje, sino que pueden recurrir directamente al Amparo.

Amparo en revisión 8698/66.- Armando Pérez Figueroa, 25 de Febrero de 1966.- Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 843/66.- Nicolás Castro Zepeda, 20 de julio de 1966.- Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 2170/66.- Roberto Uribe Aguilar, 7 de septiembre de 1966.- Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 6049/65.- José Antonio Jiménez y Rodríguez 2 de marzo de 1967.- Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 5918/66.- Ruben Suárez Astudillo y otros.- 21 de marzo de 1967.- Unanimidad de cinco votos". Tesis No. 2 Segunda Sala Administrativa, 1967.

La tendencia progresista en el desarrollo de la vida de México, debido en gran parte a la organización de sus diversas fuentes y recursos económicos, el mejoramiento en la técnica industrial que poco a poco ha ido reclamado la intervención de especialistas y técnicos, la estabilidad social que se ha ido logrando con el paso del tiempo en diversos órdenes y un propósito gene

ral de elevación cultural en las diversas clases sociales, han da do como resultado que la nación se integre en su mayoría con grupos o sectores de trabajadores de diversa índole que amplían el concepto original de trabajador. Todos los individuos conectados o relacionados directa o indirectamente con los diversos factores de la producción y con las otras ramas de la estructura de la economía como ciencia de la riqueza, realizan una actividad laboral que va desde el más modesto y simple trabajo manual ocasional e improvisado, pasando por el del obrero calificado, el técnico, el especialista, el profesionista, el intelectual concluyendo con el director o gerente de las empresas, de donde resultó la necesidad de establecer una clasificación genérica que bajo el rubro de trabajador incluyera a todo individuo que impartiera su energía de trabajo, para el logro de un fin económico, mediante una retribución.

Si en un principio la función y el contenido del derecho social se justificó por una posición clasista en beneficio de individuos que por si solos no eran capaces de afrontar la defensa de sus derechos e intereses por su escasa preparación y sus deficiencias económicas y de todo orden, esta situación por un proceso evolutivo de carácter histórico social ha impuesto una fuerza dinámica en el derecho social, de humanización, de limitación y de asimilación en el derecho laboral pues se observa un propósito general de lograr las mayores ventajas laborales para determinados sectores obreros.

Pues se observa en los contratos colectivos que registran mayores beneficios en cuanto a prestaciones; para quienes le suscriben a la vez no son únicamente cuerpos que impongan principios de normatividad positiva, equivalentes a la ley, como en los contratos obligatorios, sino que constituyen mecanismos de información doctrinaria, como fuentes del derecho laboral y sirven de estudio así como de orientación para otras asociaciones profesionales y para los organismos de investigación.

Por un lado el trabajador de base aspira a ocupar las más elevadas categorías en la empresa donde ha prestado sus servicios sujeto al escalafón que lo arraiga. Por el otro extremo, -- los trabajadores no manuales, los intelectuales, los técnicos, -- los profesionales y quienes desempeñan funciones de dirección o -- administración se sienten con el derecho de gozar de los benefi-- cios de que goza el trabajador en general, en los que se considera la protección del trabajador como entidad humana, biológica, -- susceptible de agotamiento, cansancio y riesgos que, por lo demás prestan un servicio conforme a una contratación tan respetable como cualquier otra. Y en medio de estas dos situaciones las empresas y las instituciones en un propósito de protección a sus respectivos intereses buscan la forma de crear estatutos especiales con determinadas prerrogativas para los trabajadores y un cierto reconocimiento al derecho de asociación de los mismos pero con la intención decidida de que los beneficios que se otorguen no alcan-- cen en la proporción que consigna la ley laboral.

En nuestro concepto el derecho laboral, debe ir encaminado a generalizar en forma irrestricta su ámbito de aplicación y desechar la existencia de estatutos o reglamentos particulares que, precisamente por su individualidad, son discriminatorios y atentan contra el principio de igualdad que se debe reconocer para todo trabajador, conforme a sus categorías y especialidad.

Es necesario modificar la legislación laboral aplicable a los trabajadores de confianza. Si bien los preceptos relativos obran consignados en la ley formal, es necesario unirlos y coordinarlos dentro de una ley material, como la que se propone con la finalidad de que su aplicación sea interpretada conforme a un criterio unitario y con la aplicación que resulta ahora de confrontar el pensamiento y la intención del legislador con las exigencias y las tendencias que día a día va imponiendo la vida económica del país. Con esto se pretende buscar un orden social cada vez más justo por su generalidad y por su mayor sentido humano.

E. Proyecto de modificación a la legislación laboral sobre los trabajadores de confianza.

Los lineamientos generales de la legislación positiva de México, que hemos expuesto así como las proyecciones progresistas del derecho laboral mexicano, a través de su filosofía política

ca de justicia social, dejan establecido de manera categórica y clara, que el hombre y su energía productiva, constituyen una unidad indisoluble para los efectos de su naturaleza biológica y por ende de su personalidad, ajena a la categoría y al destino de la función. Por ello se propone la modificación de la legislación aplicable a los trabajadores de confianza quedando de la siguiente manera:

Artículo 1o. Se considera de confianza la relación de trabajo cuya naturaleza se finque en elementos o cualidades personales y psicológicas, y se infiera que por dichas circunstancias el patrón podrá confiarle al trabajador los designios de su empresa.

Artículo 2o. Son considerados trabajadores de confianza a los que reunan los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 3o. Las categorías de: trabajador de confianza, representante del patrón y la de alto empleado, pueden coincidir en una misma persona, pero sin que su significado sea equivalente. Los efectos jurídicos dependerán siempre de las relaciones que se establezcan.

Artículo 4o. Los trabajadores de confianza, ingresarán a prestar sus servicios a una empresa o dependencia previa

la firma de un contrato donde intervenga la voluntad del trabajador para el establecimiento de las condiciones por las que prestará sus servicios.

Artículo 5o. El contrato a que alude el artículo anterior, deberá contener nombre del trabajador, domicilio, hora de entrada y salida del trabajo, salario, actividad a desempeñar, días de descanso, pago de tiempo extraordinario cuando menos y las causas por las que puede ser rescindido su contrato.

Artículo 6o. Los trabajadores de confianza al servicio del Estado gozarán de los beneficios establecidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para los de base, además de los señalados en su nombramiento.

Artículo 7o. Los trabajadores de confianza gozarán de la estabilidad en su empleo, en los mismos términos que el resto de los trabajadores, por lo tanto no bastará la pérdida de la confianza para que se le separe de su empleo mientras subsista la fuente de trabajo.

Artículo 8o. Las causales de suspensión, rescisión de la relación laboral, terminación y cese de los efectos del nombramiento, no eximen a los patrones de la obligación de justificar la medida que tomen o de la acción que ejerciten. Como el caso de la pérdida de la confianza, que siempre se deberá probar

con hechos objetivos.

Artículo 9o. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo del trabajador de confianza, cuando concurra una o más causales de las señaladas por el artículo 47. Y además probar - que se trata de un trabajador que reúne los requisitos del artículo 9o. de la Ley.

En consecuencia el trabajador de confianza está facultado para ejercitar las acciones de indemnización o reinstalación según sea el caso.

CONCLUSIONES

Primera.- Desde la aparición del hombre sobre la tierra. El trabajo ha sido un medio necesario para hacerse llegar - los elementos que le permiten sobrevivir y el derecho laboral surge como una necesidad para regularlo.

Segunda.- En México, el Derecho del Trabajo, desde la promulgación de la Constitución de 1917 su finalidad ha sido que todo trabajador reciba un trato igual, no obstante este principio las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional que regulan a los trabajadores de confianza dan a estos un trato diferente a los demás trabajadores y como consecuencia sus derechos laborales se ven disminuidos.

Tercera.- Para evitar la explotación del trabajador - que desde épocas remotas se ha dado, es indispensable una verdadera aplicación de la legislación laboral y con ello garantizar sus derechos y lograr el desarrollo de su calidad humana.

Cuarta.- Se deben garantizar y proteger los derechos laborales de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, pues resulta incongruente que nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartado "B" fracción XIV los remita a su Ley Reglamentaria - aplicable a los demás trabajadores al servicio del Estado y esta a su vez los excluye dejándolos sin protección alguna, lo que re

sulta contrario a los fines del propio derecho laboral.

Quinta.- Consideremos que los servidores públicos - - que tienen calidad de trabajadores de confianza, deberfan gozar, de los mismos derechos que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla para los de base.

Sexta.- Se ha dicho que el personal de confianza está íntimamente ligado a los intereses del patrón, sin embargo, esto sólo opera en relación a los altos empleados y los que se ocupan de sus asuntos personales, del resto ni los propios patrones saben que existen dentro de su negociación, esto como consecuencia - de la dificultad que implica determinar la categoría de estos trabajadores.

Septima.- Es conveniente que a los trabajadores de -- confianza se les regule con mayor amplitud tanto para los contemplados por la Ley Federal del Trabajo como los que están al servicio del Estado, pues independientemente de a quien prestan sus -- servicios son trabajadores y como tal deben recibir los beneficios íntegros de la ley laboral, para que esta ley se aplique indistintamente deben desaparecer las categorías de trabajadores -- quedando exclusivamente en trabajador a toda aquella persona física que preste un servicio a otra, además los beneficios de cada -- trabajador deben estar sujetos a su preparación conocimientos y aptitudes personales.

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

- 1.- ABAD SANTILLAN, Diego. Historia del Movimiento Obrero Español. T.I. Tercera edición. España. 1968.
- 2.- ARAIZA, José Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. T.I. Segunda Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1975.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.
- 4.- BRICERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección textos Jurídicos Universitarios. México 1985.
- 5.- BRICERO RUIZ, Humberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985.
- 6.- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T.I. Segunda Edición. Porrúa. México, 1977.
- 7.- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T.I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1984.
- 8.- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1988.

- 9.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. - Bibliografía Omega. 1968.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de con..fianza, Jus. México. 1979.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Segunda Reimpresión, Trillas. México, 1986.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar; Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México, 1989.
- 13.- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. NÓvena Edición, Porrúa, México. 1984.
- 14.- CUEVA, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Primera Edición. Porrúa. México, 1988.
- 15.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa México. 1988.
- 16.- ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Segunda edición. Porrúa, México. 1984.
- 17.- FERRARI, Francisco de. Derecho del Trabajo. Vol. I. Depalma Buenos Aires. 1976.

- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición. México, 1980.
- 19.- LEAL FELIPE, Juan y Waldenberg. La clase Obrera en la Historia de México. Quinta Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1988.
- 20.- LIRA, Andrés Y muro. El siglo de la Integración en: Historia General de México. T.I. Tercera Edición. El Colegio de México. México. 1981.
- 21.- MARGADANT, Guillermo Floris. Panorama de la Historia Universal del Derecho. Tercera Edición. Porrúa. México, 1988.
- 22.- MARGADANT, Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Octava Edición. Esfinge. México.
- 23.- MARX, Carlos. Obras Escogidas. T.I. Moscú. 1951.
- 24.- NIKITIN, P. Economía Política Manual de Divulgación. Tercera Edición. Progreso. Moscú. 1959.
- 25.- RUIZ, Ramón Eduardo. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero. Tercera Edición. Ediciones Era. México 1984.

- 26.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. T.I. Décima
Primera Edición. Porrúa. México 1982.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del -
Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1979.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta
Edición. Porrúa. México, 1981.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 94a. Edición, Porrúa. México 1992.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. 68a. Edición, Porrúa. México, 1992.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 29a. Edición. Porrúa. México 1992.
- 4.- Alvaréz del Castillo, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. U.N.A.M. México, 1980.

OTRAS FUENTES

- 1.- PINA, Rafael de. Diccionario de Derecho. Décima Edición. Porrúa. México. 1985.
- 2.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Onceava Edición. Porrúa, México. 1982.
- 3.- RAULY POUDEVIDA, Raúl. Diccionario de la Real Academia Española. Décima Edición. Porrúa, México, 1977.
- 4.- ZARACHO ZAPATA, Antonio, Diccionario Jurídico. Segunda Edición. Porrúa, México, 1988.