

259
Zij



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
Y SU REGULACION JURIDICA**

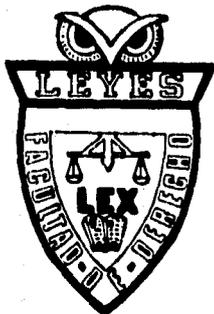
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN HERNANDEZ HIDALGO



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

MAYO 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A mi familia, por el apoyo brindado incondicionalmente
y en especial a mi madre, base del esfuerzo
y dedicación en este trabajo.**

A mis amigos, por su apoyo y palabras de aliento desinteresados.

**A mi Universidad y Profesores, que me permitieron
descubrir un mundo de posibilidades
para la superación personal**

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU REGULACIÓN JURÍDICA

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO.

I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE CONFIANZA.	1
A) Sus orígenes en México.	1
B) Ley Federal Del Trabajo, 1931.	3
C) Ley Federal Del Trabajo, 1970.	7
D) Ley Federal Del Trabajo, 1980.	11
E) Antecedentes Históricos en otros países de América Latina: Argentina, Brasil, Colombia y Uruguay.	14

CAPÍTULO SEGUNDO.

I. CONCEPTOS GENERALES.	21
A) Concepto de Trabajo.	21
B) Concepto de Trabajador.	23
C) Concepto de Patrón.	26
D) Trabajadores de Confianza.	28
E) Relación laboral entre el patrón y el trabajador de confianza.	31

CAPÍTULO TERCERO.

I. EL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL.	34
A) El trabajo de confianza, aspectos jurídico-administrativos.	35
B) El trabajo de confianza, de acuerdo a la Ley Federal Del Trabajo vigente.	38
C) Integración de la relación de trabajo.	43
D) La prestación de servicios.	49
II. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	52
A) La pérdida de la confianza.	55
B) Acciones legales de los trabajadores de confianza.	60

CAPÍTULO CUARTO.

I. EL AMBITO JURIDICO-PROCESAL, TERMINACIÓN Y RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	67
A) Causas de suspensión.	68
B) Causas de rescisión.	73
C) Causas de terminación.	79
II. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	87
A) Obligaciones laborales, su cumplimiento.	90
B) Acciones laborales de los trabajadores de confianza.	94
III. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.	98
A) Desempeño del trabajo de confianza en el centro de labores.	103
B) Derechos mínimos de los trabajadores protegidos por la Ley Federal Del Trabajo.	107
CONCLUSIONES.	111
BIBLIOGRAFÍA.	113
LEGISLACIÓN.	114
DICCIONARIOS.	115
OTRAS FUENTES.	115

INTRODUCCIÓN.

Hablar del Derecho Del Trabajo, es hablar de un tema en el que la profusión de normas relativas al mismo, sobre todo desde que el Estado interviene en su regulación y robustece con su autoridad las relaciones jurídicas referentes a la prestación del trabajo por cuenta ajena, hace en la actualidad resulte complicado el estudio de las disposiciones jurídico-laborales en sus diferentes categorías, y muy especialmente las de carácter adjetivo, tan dispersas y difusas en relación con el trabajo de confianza.

Este trabajo va encaminado precisamente a la búsqueda de las condiciones sociales que beneficien a la relación laboral, en la que participen elementos que integren un vínculo jurídico en el que esté de por medio la prestación de un trabajo que la Ley Laboral vigente clasifique como de confianza.

Si la ignorancia de las Leyes no exime de su cumplimiento, estamos convencidos de que la mayor parte de las infracciones punibles en el orden laboral se cometen por ignorar el Derecho, y como por otra parte las disposiciones legales en el aspecto relativo al trabajo de confianza no se han modificado, sino que han permanecido limitadas y poco reguladas, esto ha dado lugar a que se pasen por alto diversas cuestiones referentes a los derechos que como trabajadores, son beneficiarios aquellos que realizan funciones de confianza.

Las condiciones deplorables en las que se manifiesta la Legislación Laboral en cuanto al trabajo de confianza, ha generado que en una relación de trabajo de este tipo, existan múltiples dudas y vacíos legales que provocan que el trabajador de confianza sea sometido a un tratamiento especial, en el que las condiciones de trabajo, las prestaciones y su participación dentro de una empresa, sean también especiales, derivándose de todo esto que se tomen en cuenta aspectos subjetivos como lo es la confianza, la que finalmente será

causa determinante tanto de las prestaciones como en la conservación de un empleo remunerado.

La poca participación del trabajador de confianza en lo que se refiere al ámbito general de un centro de trabajo, es consecuencia también de la poca regulación en cuanto a las posibles acciones legales que pudiera ejercer, así mismo como la variedad de opciones con las que puede quedar sin empleo el trabajador con la citada categoría, siendo evidente lo poco que se aprecia este trabajo por parte del Legislador, así como también por el patrón cuando el trabajador desempeña actividades reguladas como de confianza, y en las que su empleo no reviste gran jerarquía dentro de un determinado centro de labores, lo que no lo hace menos importante para éste.

El hecho de que se limite en forma constante y permanente al trabajador de confianza, es el resultado histórico de este empleo, en el que anteriormente se gozaba de alta consideración y ventajas proporcionadas por el patrón, y en el que se influyó definitivamente en el puesto que se ocupaba, lo que ha quedado en el olvido, siendo éste uno de los motivos por los que se lleva a cabo este trabajo de titulación, y en el que se busca sean tomadas en cuenta las aportaciones que, aunque limitadas, son propuestas con el fin de mejorar en lo posible las condiciones legales bajo las que se rige el trabajo de confianza.

CAPÍTULO PRIMERO.

I. ANTECEDENTES DE TRABAJO DE CONFIANZA.

A) SUS ORÍGENES EN MÉXICO.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970.

D) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980.

**E) ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN OTROS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA:
ARGENTINA, BRASIL, COLOMBIA Y URUGUAY.**

CAPÍTULO PRIMERO.

I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE CONFIANZA.

A) SUS ORÍGENES EN MÉXICO.

Como sucede en todo país con el paso del tiempo, en México también surgieron distintos tipos de trabajadores los cuales, en virtud de las aptitudes y preparación académica de éstos, recibieron también distintas denominaciones como jornaleros, campesinos, comerciantes, etcétera, dependiendo por regla general de la actividad que desempeñen. Con lo anterior queremos decir que desde siempre han existido categorías que identifican a los trabajadores, derivado esto generalmente del avance tecnológico y científico en el mundo, surgiendo la necesidad de contar con personal preparado para desempeñar adecuadamente determinadas funciones en un centro de trabajo, originándose con el tiempo en la Legistación Laboral de nuestro país el llamado trabajo de confianza.

Se dice que desde su origen el artículo 123 constitucional no consagró nada relativo al trabajo de confianza, ni siquiera una idea o principio relacionado con los trabajadores de confianza, como tampoco se refirió al término, sino que fué la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que se encargó de hacerlo en algunas ejecutorias, como la de 1938 en la que intervino la Compañía Mexicana del Petróleo "El Águila S. A.", pero lo hizo utilizando el vocablo "empleado de confianza", según esto: "Para otorgarle un valor legal y gramatical al mismo tiempo que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo"¹ Así mismo la doctrina, al no contar con los elementos suficientes que permitieran fijar su nacimiento, comienza a recurrir a los diversos puntos de vista en el extranjero y así es como se sabe que

¹Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, pág. 299.

algunos indicios surgieron de los debates llevados a cabo a raíz de una conferencia celebrada en la ciudad de Washington en el año de 1919, fecha en la que la Organización Internacional del Trabajo somete a discusión el proyecto relativo a la Jornada de Trabajo.

Otro antecedente se obtiene también de los debates llevados a cabo en Bélgica en cuanto a la interpretación de sus normas legales en materia laboral, las cuales fueron influenciadas por la conferencia mencionada. En esta conferencia de la Organización Internacional Del Trabajo, se usó el término empleado y no trabajador de confianza como se indica en uno de sus apartados, en el cual estableció que las disposiciones de la Convención no son aplicables a las personas que ocuparán un puesto de vigilancia o de dirección o un puesto de confianza.

El hecho de utilizar el término de empleado y no de trabajador resulta intrascendente al menos en nuestro derecho, ya que como lo indica el destacado tratadista Mario de la Cueva, ni siquiera se mencionó en la Exposición de Motivos de la Ley Federal Del Trabajo de 1931, por considerarse que no era un tema que revistiera la necesidad de discutir o que mereciera consideración especial, apoyándose además en "que la Legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo"², indicando además que la Ley parte de un principio en el que no existen o deben de existir dos categorías de personas, es decir, trabajadores y empleados, sino que debe haber una sola que será aquella a la que se aplicarán las disposiciones legales referentes a la materia laboral, considerando asimismo que dichas disposiciones deben ser armónicas con las características de las actividades que lleven a cabo los trabajadores.

Otro punto del cuál podemos fijar el origen del trabajo de confianza en México, será el hecho de saber que por las características particulares de algunos trabajos, la Ley se vió en la necesidad de crear precisamente esta categoría porque, como se desprende del original artículo

² DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993, pp. 154 y 155.

123 constitucional es decir, el plasmado en la Constitución de 1917, todo trabajador debe estar protegido y amparado por dicho artículo y el empleado de confianza no podía ser la excepción, por lo que lo ubica en un régimen especial donde según el citado tratadista Mario de la Cueva, "Sin contrariar los principios del citado artículo 123 y sin admitir distinciones en atención al principio de igualdad o teoría unitaria, o borrar de la Legislación el supuesto hecho de que existen dos categorías de trabajadores: empleado y trabajador"³.

Al hablar de las características que algunos trabajos ofrecen y el hecho de saber que la Constitución protege a todo tipo de trabajadores, es que se argumentó que la creación de esta clase de trabajadores está justificada ya que se antepuso como motivo precisamente la naturaleza de las funciones que desempeñan, es decir, la diferenciación jurídica por la cuál según argumento de algunos autores, entre ellos el Doctor Dávalos: "No contraría en nada a la Constitución, simplemente se contemplan en la Legislación las modalidades propias de su función"⁴, por lo que establecen que el hecho de que se regule en forma particular este tipo de trabajo, de ninguna manera es inconstitucional y que lo único que se pretendió fue hacer resaltar en la Legislación las modalidades impuestas propias de su función.

Todo lo anterior nos da una idea de la poca importancia que el Legislador otorgaba al incipiente tipo de trabajadores que la misma Ley comenzó a mencionar desde 1931 pero que, por ser una minoría quienes lo desempeñaban lo reguló muy vagamente, creando confusión e incertidumbre en cuánto a saber quiénes eran los trabajadores y cuál en realidad era el trabajo que desempeñaban y si en realidad éste era de confianza.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931.

³ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano Del Trabajo, Volumen I, Sexta edición, Porrúa, México, 1961, pag. 421.

⁴ DAVALOS, José, Derecho del trabajo I, Porrúa, México, 1985, pp. 94 y 95

Esta Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, surgiendo para la clase trabajadora a la cuál se le trata de proteger por ser la clase más oprimida, que es destinataria de los logros alcanzados por la lucha social revolucionaria. En esta Ley ya se menciona el empleo o trabajo de confianza sin que se le considere o se le dé mayor relevancia al mismo.

La ley surgió para otorgar seguridad jurídica en determinadas situaciones al trabajador y el hecho de proporcionar dicha seguridad fué ya un gran avance para la época en la que se otorga la Ley. Con respecto al tema en estudio el trabajador de confianza, tal vez el hecho de no ser tratado de manera ámplia se deba al caso de que el Constituyente de 1917 no lo reguló en sus preceptos, por lo que la Ley no podía hacerlo y aún cuando lo hace, esto originó que algunos doctrinarios opinaran que la Ley estaba con ello sobre la Constitución y que por lo tanto la escasa regulación resultaba anticonstitucional, ya que como lo señala el Doctor Baltazar Cavazos: "Que si la Ley Federal Del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en ésta"⁵, derivándose de todo esto una discusión doctrinal, donde algunos autores apoyan a lo que el Legislador plasmó en la Ley y otros indican que con ésta no se respeta la jerarquía existente entre una Ley y la Constitución.

En 1931, año en que surge formalmente en nuestro país la Legislación Laboral, no se consideró de mucha importancia la necesidad de regular de manera concreta el trabajo de confianza, aún cuando determinadas funciones desempeñadas por los trabajadores indicaban que no pertenecían a la categoría general o mayoritaria de los demás, porque tenían ciertas

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Con...Fianza, Trillas, México, 1993, pág. 11.

consideraciones especiales por parte del patrón, el cuál confiaba a ellos actividades que le eran propias como lo sería la administración o dirección del negocio, así como la vigilancia del mismo.

Por ser los mencionados trabajadores una minoría, por iniciarse legalmente en dicho año de 1931 las disposiciones que regularían al trabajo en toda la República Mexicana, obedezca tal vez el hecho de que los Legisladores de entonces consideraran con cierta vaguedad a éstos trabajadores, dedicándoles únicamente dos artículos: el art. 48 y 126 fracción X de la Ley Federal Del Trabajo de 1931, en los que se aprecia que denominaban a los mismos como empleados y trabajadores de confianza alternativamente, como se observa en la transcripción textual de dichos artículos hecha por el Doctor Baltazar Cavazos:

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

"Art. 126.- El contrato de trabajo terminará:

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

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo."⁶

Del contenido de los preceptos anteriores se aprecia ya de alguna manera la problemática que representarían los trabajadores de confianza, así como también su marginación en relación a los trabajadores de ramas generales del trabajo. De igual modo, la Ley Federal Del

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, Trillas, México, 1988, pp. 91 y 92.

Trabajo de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería de entenderse por empleado de confianza, ni trabajador de confianza porque en dicha Ley se manejan ambos términos, aún cuando diversos autores indican que sólo se refiera al concepto "empleado de confianza", lo cual carece de importancia por haberse eliminado el hecho o idea de que en nuestro país se den las categorías de trabajadores, debido esto al principio de igualdad entre los trabajadores que establece la Constitución en su artículo 123.

También la Ley Federal Del Trabajo de 1931 con la mínima y evidente vaguedad en su reglamentación otorgada al empleo de confianza, generó incertidumbre tanto para la Doctrina como para la Corte porque como lo hace ver el autor Santiago Barajas al hablar sobre esta Ley, ésta no se refería al empleado de confianza: "Ni dedicó disposición particular alguna para a estos trabajadores en su reglamentación"⁷, indicando además que en la práctica se les reservó el carácter de representante de los patrones.

La Doctrina también hace mención acerca de la contradicción que desde un principio quedó establecida en los artículos en que se aluden a los trabajadores de confianza, al identificar por ejemplo el artículo 48 de la Ley en estudio a los empleados de confianza a los que considera como trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección en las labores que llevan a cabo, y que por el contrario, la fracción X del artículo 126 de ésta Ley Del Trabajo de 1931, confundía a los empleados de confianza precisamente con aquellos que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, aunque la Corte trató de solventar esta contradicción indicando que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de la empresa y que de alguna manera sustitúan al patrón en algunas de sus funciones, es decir, que no debería entenderse que se referían a cualquier empleado sino determinados trabajadores esto es, a los altos empleados, aquellos que tenían relación estrecha con la empresa y conocían los secretos de la misma, los de

⁷ BARAJAS, Santiago, Introducción al Derecho Mexicano, UNAM, México, 1981, pág. 74

"cuello alto" como los llama el Jurista Alberto Trueba Urbina en su Ley federal Del Trabajo vigente al comentar el artículo noveno de la misma.

Lo que sí queda de manifiesto con todo lo dicho anteriormente, es que nuestro Legislador no se molestó en documentarse, en llevar a cabo estudios jurídicos sobre la materia y transcribió de manera poco favorable en los artículos 48 y 126 fracción X a los trabajadores de confianza, dejándolos al margen de los derechos de los demás trabajadores de la empresa, lo que se comentará posteriormente, no sin antes dejar establecido que esta Ley Federal Del Trabajo de 1931 estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1970.

Esta Ley Federal Del Trabajo surge para continuar con la reglamentación del Derecho Laboral a partir de 1970, misma que supera a la Ley Laboral de 1931 porque establece prestaciones superiores a ésta, destinadas a favorecer en términos generales a la clase trabajadora de nuestro país, aportando mayor perfeccionamiento en cuanto al contenido jurídico y sin que por ello disminuya su función principal que es la de proteger al trabajador y los servicios para éstos relacionados con su actividad laboral y en un reparto más equitativo en la relación obreropatronal, siguiendo al pie de la letra el aspecto social del artículo 123 Constitucional.

En la Ley Federal Del Trabajo de 1970 ya se considera al trabajador de confianza bajo el rubro de trabajos especiales, en el Título Sexto, Capítulo Uno, y en la cual se aprecia que el trabajador en cuestión quedó protegido jurídicamente de manera especial, pero al tratar el Legislador de definir a dicho trabajador en su artículo noveno, lo que hace es complicar la situación y crear incertidumbre misma que ya existía, pues alude a la naturaleza de las funciones que lleve a cabo el trabajador, no considerando la designación que se le dé al puesto para

determinar la categoría de dicho trabajador, dejando como alternativa para ubicar a los trabajadores de confianza en un centro de trabajo, el puesto que se dé en el Contrato Colectivo de trabajo a este personal lo cual no resulta muy acertado como se verá posteriormente.

Uno de los motivos por los que esta Ley es mejorada, se debe al hecho de la expansión de las especializaciones o, como lo denomina el Doctor Dávalos: "a la expansividad del Derecho Del trabajo"⁸, lo cual significa el avance que se ha logrado a través del tiempo y de la lucha constante de los trabajadores porque se les reconozcan sus derechos, y con ello se generó que se regularan diversas actividades que anteriormente no lo estaban, porque la organización del trabajo comprende cada día a más actividades laborales, de ahí que surgan los trabajos especiales donde ahora se encuentra inmerso el trabajo de confianza, del cual se mejora su regulación porque la Ley Laboral anterior únicamente lo mencionaba, aunque de manera incierta.

Fué debido a tal vaguedad y a la serie de controversias que se generaron en torno a éstos trabajadores lo que ocasionó que se tratara de regular un poco más, pero lamentablemente lo hizo de forma que, al intentar definir a este tipo de trabajadores, lo hace con párrafos en los que se hace evidente la poca importancia que aún le otorgaban los Legisladores de dicho trabajo, ya que, aún cuando se muestran avances legislativos, en este caso concreto se observa poca técnica jurídica y contradicción en dichos párrafos, como se verá de la transcripción textual del artículo noveno de la Ley Federal Del Trabajo donde el Legislador plasma el concepto de trabajador de confianza:

"Art. 9.- La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

⁸ DAVALOS PAZ, José, Derecho Del trabajo, Op. Cit., Pag. 314.

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 establecimiento⁹.

Coincidimos con los autores doctrinales al señalar que el primer párrafo no presenta mayores problemas y es adecuado en su contenido y regulación porque evita de alguna manera la imposición arbitraria por parte del patrón de la categoría de trabajador de confianza, en perjuicio de éste último y así privarlos de los derechos laborales creados para él, o para sacar provecho en determinado momento de esta situación, porque se alude a la función desempeñada sin importar si el puesto en el que se labora recibe determinada denominación.

En el segundo párrafo del artículo citado, parece que se otorga al patrón amplias posibilidades para que sea él quien establezca quiénes son los trabajadores de confianza y pueda en un momento dado hacer uso de las modalidades o limitaciones impuestas por la Ley a este tipo de trabajadores, como la no participación en las utilidades de la empresa, no formar parte de Sindicato de los demás trabajadores y otras que posteriormente analizaremos, porque el Legislador indica una generalidad en las funciones establecidas para considerar u otorgar tal categoría, con lo que se contradice en la Ley Laboral, ya que dicha generalidad ha provocado confusiones en la Doctrina, llegándose incluso a pensar que entonces todos los puestos son de confianza, aún cuando la Ley hace una clasificación o nombramiento de las actividades consideradas como tales.

Ante la diversidad de opiniones con respecto al segundo párrafo del artículo noveno de la Ley Federal Del Trabajo de 1970, se trató de llegar a una solución y ésta era que prevaleciera un concepto general en el que se adecuaran la mayoría de las situaciones del trabajador de confianza, como lo indica el Doctor Dávalos: "los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Confianza, Op. Cit., pag. 18.

Legislación del Trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza"¹⁰, Argumentándose, en el caso de la generalidad mencionada en el segundo párrafo del artículo en cuestión, que debe entenderse el elemento de dicha generalidad, en el sentido referido a aquellos empleados que tenían una cierta categoría superior dentro de la empresa con respecto de los demás trabajadores.

Se dice también que el motivo para que se incluyera esta generalidad, consistió en evitar que en forma por demás indiscriminada, se designasen trabajadores de confianza donde no los hubiese, que su interpretación debería de ser restrictiva, que la función a desempeñar por el trabajador debería referirse a mantener una relación estrecha con la vida de la empresa, en sus intereses y fines generales, opiniones que no representan o aclaran un panorama que proporcione seguridad y certidumbre a dichos trabajadores, pero se han considerado, indicándose que como no todos éstos tienen acceso a las funciones establecidas por la Ley, sino tan sólo unos cuantos que serán aquellos que reúnan características de honestidad, discreción y lealtad, resulta entonces que éstas son cuestiones totalmente subjetivas y difíciles de establecer en una relación laboral determinada.

En cuanto a lo que alude la Ley refiriéndose al Contrato Colectivo de Trabajo, esto es, al indicar las funciones desempeñadas para otorgar la categoría de confianza, es también erróneo, porque en un contrato pueden haber diversos puestos señalados como de confianza y que realmente no lo sean o el caso contrario, y como consecuencia esta vía también resulta confusa para todos y de la cuál indica el Tratadista Baltazar Cavazos lo siguiente: "Luego, lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto"¹¹, comentando él mismo, que ni con esta disposición ni con el contenido del artículo noveno se puede llegar a una solución adecuada.

¹⁰ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pag. 316

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los trabajadores de Con... Fianza, Op. Cit., pag. 18

Es por todo lo expuesto que la Ley Federal Del Trabajo de 1970 causó grandes discusiones doctrinales cada una con distintos puntos de vista acerca de las disposiciones legales referentes al trabajo de confianza, opiniones que iban desde considerar a los trabajadores como altos empleados y no trabajadores; que la forma de pago y jornada de éstos así lo manifestaban; que la relación laboral establecida entre empresa y trabajador en realidad no era una relación de trabajo, sino una especie de mandato, donde el mandatario en este caso sería el trabajador que con sus servicios satisface el objetivo del contrato, lo cual no es totalmente cierto. Opiniones como la de decir que el término "generales" se debe referir a directores, gerentes, etcétera, marginando a otros empleados que llevan a cabo actividades similares a aquellos empleados aludidos, pero que por no tener ese nombramiento, no eran considerados de confianza, aunque dichas actividades así lo hagan notar, todo esto por disposiciones legales muy superficiales.

El hecho está en que el trabajador de confianza, desde que se tomó en cuenta e inclusive se le consideró en un Capítulo Especial en la Ley Laboral a partir de 1970, ha sido tratado con cierta inferioridad pero el hecho de estar ya reglamentada legalmente esta categoría aunque de manera poco profunda, representa un logro y es fundamento para que posteriormente nuestros Legisladores analicen con mayor detenimiento en dónde se encuentran las anomalías y así poder adecuarlas a la realidad.

No se puede decir que siempre han sido condiciones adversas poco favorables para este tipo de trabajadores, la Doctrina indica que hubo una época en la que gozaban de las preferencias y consideraciones del patrón y se les daba un trato preferencial al del resto de los trabajadores, situación que no perduró en el tiempo.

D) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980.

La nueva Reforma Procesal Del Trabajo la cuál entra en vigo a partir del primero de mayo de 1980, demuestra de manera inequívoca que el Derecho Del Trabajo ha estado en

crisis, cambiando en un lapso de diez años en gran parte su estructura, evidenciando con esto el ritmo acelerado bajo el que evoluciona esta rama del Derecho, así como la forma poco profunda que los Legisladores tienen para tratarlo, trayendo como consecuencia la inquietud no sólo de los patrones o empresarios, si no también de los trabajadores aún cuando el Doctrinario y Destacado Jurista Trueba Urbina indique en su Ley Federal Del Trabajo que: "La reforma Procesal tan sólo es el principio de un amanecer social que no tendrá ocaso, sino que será principio del fin de una larga etapa de explotación de los trabajadores"¹², opinión o pronóstico que desafortunadamente no se ha cumplido y que difícilmente se logrará, al menos en corto plazo.

Pero no todo puede ser visto de manera negativa, porque si la Ley Laboral se reformó en un plazo muy corto es porque los Legisladores se han dado cuenta de la desventaja en la que se encuentran los trabajadores respecto del patrón, y uno de los grupos de los mencionados trabajadores que más se han visto afectados son sin duda los llamados "de confianza", ya que éstos continuaron a pesar de la Reforma de 1980 en una situación por demás de inseguridad, como lo han venido estando desde 1931, año en que se les comenzó a regular jurídicamente, porque con esta Reforma, no ha sido suficiente para aclarar de alguna manera la categoría, los derechos y obligaciones que como trabajadores tienen estas personas.

Al aludir a las personas que la Ley indica nos referimos a aquellas que tengan en sus manos la marcha general de la empresa y en cuya habilidad y honradez se confía, como lo pueden ser los directores y administradores, supervisores o vigilantes superiores de la misma, así como a un sinnúmero de personas que pueden adecuarse a los supuestos de la Ley, dándose esto por la ambigüedad con la que se tratan las disposiciones relativas al trabajo de confianza.

Ante esta situación, es evidente la imposibilidad de fijar con certeza para las empresas cuáles son los puestos de confianza, porque en esta Reforma se sigue mencionando el

¹² TRUEBA URBINA, Alberto, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal Del Trabajo, Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992, pp. XXIII y XXIV.

aspecto general y la relación personal del trabajador con el patrón; las limitaciones o modalidades, las disposiciones del Contrato Colectivo, así como la facultad para el patrón de poder rescindir a un trabajador de su empleo, con el argumento totalmente subjetivo de la pérdida de confianza. Se debe a éste tipo de preceptos que tanto la Doctrina como la Corte, hagan interpretaciones de los mismos de manera confusa, provocado con ello problemas para determinar tanto a la función como al trabajador de confianza.

En este sentido se dice que los empleados de confianza están sometidos a las reglas particulares destinadas para ellos por el Derecho Del Trabajo, aunque se debe contemplar por la Ley que éstos empleados son también trabajadores y, por lo tanto, destinatarios de los beneficios establecidos por el artículo 123 Constitucional y que las relaciones entre éstos y los empresarios, así como la fijación de las condiciones de trabajo, deberán estar sujetas a un régimen especial en el que se suponga la libertad de la voluntad tanto del trabajador como del patrón, así como también a la imposición de modalidades igualmente especiales, siempre que sea todo un conjunto de condiciones justas para ambos.

La Ley vigente dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajo semejantes dentro de la empresa o establecimiento; pero esto se aparta de la realidad ya que se desconocen criterios y elementos de técnica en la aplicación de dichas condiciones, por así convenir a determinados intereses y aunque la Ley actual, como afirma el Doctrinario Santiago Barajas, "No aclara el concepto totalmente, establece en su articulado 182 a 186, que las condiciones de trabajo contenidas en un Contrato Colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario"¹³, quedando de manifiesto la necesidad de que en las empresas se debe dejar bien claro en las cláusulas del Contrato, cuáles son las funciones o actividades en las que puede quedar clasificado el trabajador de confianza para que la situación jurídica del mismo no resulte

¹³ BARAJAS, Santiago, Introducción al Derecho Mexicano, Op. Cit. Pag. 75

incierto, y así los efectos legales que se desprenden de una relación laboral resulten lo adecuados, porque éstos efectos son distintos de acuerdo a la categoría del empleado.

De lo anterior resulta que también es distinta la naturaleza de las funciones que se establezcan y las que en realidad se lleven a cabo, de ahí que prevalezca la confusión ya mencionada, siendo el trabajador el más afectado de la relación laboral iniciada.

Se puede afirmar que esta Ley Federal Del Trabajo vigente con sus disposiciones restrictivas y privativas en cuanto a derechos y prestaciones para los trabajadores de confianza, puede ser considerada con argumentos jurídicos sólidos como inconstitucional, puesto que contiene limitaciones que afectan particularmente a éstos trabajadores siendo que la Constitución no hace distinciones entre los trabajadores con respecto a sus prestaciones laborales, teniendo los Legisladores como justificante ya mencionada hipótesis de la vinculación con el empresario, resultando con todo esto que a dichos trabajadores se los ha colocado en una categoría hasta cierto punto injusta.

La Doctrina indica en realidad que los trabajadores de confianza son los que la Ley Federal Del Trabajo en vigor alude en su artículo once, motivo de análisis posterior, el cuál se refiere a los directores, administradores, gerentes y otras personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, siendo ésta opinión más adecuada a la realidad del trabajo de confianza.

E) ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN OTROS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA: ARTENTINA, BRASIL, COLOMBIA Y URUGUAY.

Al igual que en México, en otros países latinoamericanos también se dió el caso de trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, no quedaban encuadrados en el grupo mayoritario de los demás trabajadores; por la relación que guardaban hacia el patrón y por los privilegios de que gozaban en el empleo, como en México, en diversos países de América Latina se dió el caso de la variedad o tipos de trabajos y donde también se dieron los problemas

para encontrar el régimen jurídico de los trabajadores de confianza e incluso, no en todas la Legislaciones se les contempla o regula, haciendo dichas Legislaciones únicamente menciones vagas de estos trabajadores e inclusive se les denomina de diversa manera, mencionándolos algunos países en sus Legislaciones como es el caso de:

ARGENTINA.

En Argentina por ejemplo, indica el Autor Mariano R. Tissebaum que: "En la Legislación Laboral vigente en la República Argentina, no se ha considerado en modo especial la figura del denominado "trabajador de confianza" como lo consigna la Legislación Mexicana en el artículo noveno de su Ley Federal Del Trabajo también en vigor, en mérito a la naturaleza de las funciones desempeñadas"¹⁴, haciéndonos notar que en aquél país se hace una distinción entre los trabajadores que prestan sus servicios a la iniciativa privada y los que laboran para la Administración Pública, indicando que es en esta Ley Laboral Argentina donde se hace la distinción que menciona, es decir, cuando se alude el trabajo de confianza influenciado por Legislaciones extranjeras.

Lo anterior trae como consecuencia que para fijar la categoría de trabajador de confianza es necesario saber el tipo de prestación del trabajo en relación a la dependencia de aquél que los emplea, originándose son esta disposición que al empleado de la Administración Pública se le respeta la Estabilidad en el empleo y a los de empresas privadas sólo se les proteja de lo que llaman "despido arbitrario", que es el equivalente a nuestro despido injustificado.

En opinión del Tratadista Guillermo Cabanellas, el trabajador de confianza en Argentina no tiene fisonomía propia, a pesar de que integran una figura jurídica y que más bien se habla de la confianza que se deposita en algunos trabajadores, y en cuanto a la ruptura de

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los trabajadores de Con...Fianza, Op. Cit., pag. 47.

relaciones laborales se menciona la valoración de determinadas faltas cometidas en la prestación de servicios y ciertos beneficios que a los mismos pueden otorgarse; en concreto, es un régimen indemnizatorio que se deriva de la terminación del Contrato de Trabajo por ruptura de alguna de las partes; que todos los trabajadores que la Ley Laboral Argentina se encuadran en el mismo régimen jurídico, con idénticos beneficios e iguales derechos y obligaciones.

Mencionándose también la situación similar que se da en México respecto de Convenios Colectivos de Trabajo, consideran a los trabajadores de confianza por una parte para excluirlos de su ámbito de aplicación, así como para excluirlos de derecho de asociación sindical y que, tanto patrones como empresarios consideran en relación con éstos trabajadores su prestación dentro de un orden que no precisa el amparo o protección de las organizaciones sindicales, y que su participación en estas organizaciones podría originar un enfrentamiento innecesario con otros trabajadores.

Todo lo anterior se contempla en relación a la categoría del trabajador dentro de una empresa, es decir, no precisamente al trabajador de confianza, puesto que aún cuando la Legislación los menciona, en la República de Argentina dentro del orden legislativo, no hay instituciones privativas referidas a los llamados trabajadores de confianza, estableciéndose un mismo sistema legal para todos los subordinados.

BRASIL.

En la Legislación Brasileña encontramos que el antecedente legal de los trabajadores de confianza quedó establecido a partir de 1943, fecha en que fué elaborada la Consolidación de Las Leyes de Trabajo y en la que la Ley Laboral de aquél país define como de confianza estricta los cargos de dirección y gerencia, aunque de alguna forma equipara a otros cargos de manera expresa o implícita y exige confianza excepcional al trabajador. El término y había sido aludido pero no reglamentado en ningún ordenamiento hasta el año de 1943 y a partir de entonces se le trata de manera formal por la Legislación Laboral.

Un rasgo notorio en relación a la Legislación Mexicana lo encontramos en el hecho de que en Brasil para fundamentar la categoría de trabajador de confianza, se basa en que, como lo comenta el Doctor Victor Russomano: "o el trabajador siempre y sólo ha ocupado un cargo de confianza en la empresa, o realizó una función efectiva y posteriormente fué investido de un cargo de confianza"¹⁵.

En otros aspectos, la Legislación Brasileña guarda cierta similitud con la mexicana en cuanto a las modalidades impuestas y en cuanto a considerar que un trabajador, para que sea admitido como de confianza en el cargo que ocupe, deberá poseer atribuciones otorgadas por el empresario, ejercer funciones de inspección y vigilancia, así como de dirección administrativa. Si se le autoriza, puede manejar los fondos del empresario o tener representación en las relaciones de la empresa con terceros. Si no se dá alguna de éstas características, no se podrá admitir que el trabajador sea efectivamente un empleado de confianza.

COLOMBIA.

El antecedente histórico del trabajo de confianza en Colombia, lo encontramos en la Ley Del Trabajo de 1958 y es incluido el término debido a la influencia que hubo de Legislaciones de otros países y a los Tratados o Convenios Internacionales.

En la Legislación Laboral de este país se menciona al trabajador de confianza, pero como sucede en México, sólo lo hace para determinar las modalidades que se le imponen o limitaciones en cuanto a sus derechos, regulándolos también de manera muy raquítica y sin precisión alguna, indicando que sólo se mencionan cuando se tiene que hacer la diferencia de grupos y aplicar la proporción proteccionista entre trabajadores nacionales y extranjeros; para efectos de la reglamentación de la Jornada de Trabajo; para efectos de las vacaciones cuando se habla de trabajadores que tienen derecho a acumulación de ellas y para la proporción entre trabajadores mayores o menores de cuarenta años.

¹⁵ VICTOR RUSSOMANO, Mozart, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Segunda edición, Brasil, 1981, pag. 64.

Al igual que en nuestro país, también han tenido en Colombia problemas para determinar la ciudad jurídica y los derechos de esos trabajadores, debiéndose recurrir al Tribunal Supremo del Trabajo y a la Corte, indicando ésta "que la confianza es un elemento constante y presente en cualquier relación laboral, pues como ya lo ha dicho el Tribunal Supremo, en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza del contrato"¹⁶.

Por lo tanto el trabajador de confianza, como lo ahude la Legislación Colombiana, determina una situación laboral que no debe entenderse en forma ordinaria, sino de manera valorada especialmente como un elemento que implica un desplazamiento de la actividad ordinaria del trabajo, es decir, una actividad que no es común para todos y reviste una mayor responsabilidad.

Una similitud que encontramos en relación a la Legislación Mexicana es que la actividad a desempeñar por este tipo de trabajadores, es decir, su objetivo, se enfoca a la organización de la empresa, a la coordinación de sus diversos servicios y al control o fiscalización de los mismos y se indica que los trabajadores de dirección y supervigilancia (términos que no se emplea en la Legislación Laboral Mexicana), son también trabajadores de confianza en su más eminente acepción.

URUGUAY.

En Uruguay, el concepto "empleado de confianza" ha llegado al lenguaje jurídico de ese país a través de Los Convenios Internacionales que, ratificados por la República, han pasado a formar parte de su derecho positivo, derivándose de ello que en el Decreto de 29 de octubre de 1957 en su artículo cuarto, se enumeran a los empleados que ocupan puestos de dirección o vigilancia o un puesto de confianza.

¹⁶ CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, Derecho Del Trabajo I, Tomo Uno, Editorial Temis, Colombia, 1961, pag. 258.

Dentro de la Legislación Uruguaya relativa al trabajo, el trabajo de confianza al igual que en México, también se regula en un capítulo especial y los trabajadores de esta categoría quedan sujetos a una situación jurídica distinta a la mayoría de los demás trabajadores, siendo evidentes alguna diferencias como por ejemplo en cuanto a la dirección de la empresa, porque en este sentido esa actividad no es desempeñada por dichos trabajadores, encontrándose además las ya conocidas limitaciones, vaguedad y marginación hacia éstos, según lo observamos en los comentarios de la obra del Tratadista Hector Hugo Barbagelata: "El régimen del personal de confianza, o aún los límites de las categorías que pueden tenerse como tales son muy imprecisas, si bien no es dudoso que esté amparado por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se plantean en el derecho interno y en el internacional, dudas sobre el alcance de algunas disposiciones, inclusive en cuanto al ejercicio de los derechos sindicales"¹⁷.

Lo que sobresale de lo dicho anteriormente, es que en el Derecho Uruguayo, no se debe confundir al personal de dirección con otros como los técnicos así como los de confianza, ya que en este caso pueden ser subalternos, dándose una importancia sobresaliente al personal de dirección, el cuál para ser considerado así, debe estar en una situación preeminente dentro de la empresa, en un plano de colaboración y confianza con un alto porcentaje de discrecionalidad en el ejercicio de sus funciones, es decir, una situación que en nuestro país se reserva en forma general para los trabajadores de confianza.

En el Derecho Uruguayo al personal de confianza se le ha relegado a una jerarquía muy por debajo de lo que en otros lugares se les considera, incluso el concepto "empleado de confianza" no es muy preciso, de ahí que se presenten mayores problemas en aquél lugar para poder ubicarlos dentro de un criterio general o dentro del esquema de los trabajadores.

Asimismo, en cuanto a sus limitaciones a estos trabajadores no se les permite o no gozan del privilegio de la jornada máxima legal, que es de ocho horas, es decir, se les considera

¹⁷ BARBAGELATA, Hector Hugo, Especialidades y Modalidades de los Contratos de Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1973. pag. 161

como trabajadores que no están sujetos a un horario regular; se les prohíbe agremiarse o representar a otros trabajadores; tampoco disfrutan del régimen de compensación por desocupación y bolsa de trabajo, como sucede con otras categorías de trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO.

I. CONCEPTOS GENERALES.

A) CONCEPTO DE TRABAJO.

B) CONCEPTO DE TRABAJADOR.

C) CONCEPTO DE PATRÓN.

D) TRABAJADORES DE CONFIANZA.

**E) RELACIÓN LABORAL ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR DE
CONFIANZA**

CAPÍTULO SEGUNDO.

I. CONCEPTOS GENERALES.

A) CONCEPTO DE TRABAJO.

Se dice que desde su más remoto y oscuro origen el hombre conoce el trabajo, es decir, miles de años en que reina el trabajo sobre la tierra y miles de años en que el hombre es trabajador. Pero no siempre se interesó por saber en qué consistía éste, sino que posteriormente empezó a profundizar más en aquél esfuerzo físico e intelectual que desarrollaba y que de alguna manera lo ataba y subyugaba permanentemente, de ahí que una vez creadas diversas técnicas con las que se perfeccionan, especializan y jerarquizan las entonces existentes formas de trabajo, el hombre siente la necesidad de estudiar y definir al mismo.

El origen del término es incierto, señalando algunos autores que proviene del Latín *trab, trabis*, que significa *Treba*; otros indican que deriva de *Laborare* o *Labrare*, que quiere decir *Laborar*, relativo a la labranza de la tierra; otro más opinan que proviene del vocablo griego *Thilbo* que quiere decir *oprimir, apretar*. Para la Real Academia Española el origen es también latino, de *tripalium*, que era un aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, de tres palos. Independientemente de su origen en términos generales se le ha definido como: "El esfuerzo Humano, físico e intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza".¹⁸

Desde el punto de vista jurídico, el trabajo también ha sido objeto de estudio y esfuerzo por parte de muchos autores para lograr obtener un concepto que integrara los elementos y características del mismo, ya que por pertenecer a la rama del Derecho Social, necesariamente tendría que ser dirigido a buscar el beneficio de la clase trabajadora porque

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Heliasta, Argentina, 1987, Pag. 130.

como se sabe, el obrero realiza su labor generalmente en condiciones desiguales en relación con aquél que lo contrata y con el que se obliga a prestar dicha labor.

Se trata pues de una situación de obligatoriedad, aún cuando se genera y considera libremente consentida y en la que una persona busca el sustento o satisfacer sus necesidades con la remuneración percibida por la prestación de su servicio, de ahí que la Ley defina al trabajo como: "Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio",¹⁹ es decir, se busca que el hombre trabajador, aún sin tener la preparación suficiente y por el sólo hecho de tener esa categoría, sea respetado y retribuido en esa búsqueda constante y permanente de una vida mejor.

Se dice que el trabajo es un derecho y un deber sociales porque la misma Ley Laboral en vigor así lo indica en su artículo tercero; con esto queda claro que por el hecho de ser un trabajador, se implican derechos y obligaciones de éste hacia la sociedad en la que se desenvuelve y que es aquélla con la que el trabajador tiene el deber de corresponder, llevando a cabo un trabajo honesto y útil para con los demás miembros que la conforman y a contrario sensu, el trabajador también tiene el derecho de esperar y hasta de exigir que de dicha sociedad se deriven las condiciones de vida que le permitan una serie de oportunidades con las que pueda alcanzar el anhelado bienestar para él y para su familia.

La Doctrina también se ocupó de mencionar los dos tipos de trabajo que la Ley Federal Del Trabajo indica: el intelectual y el material, con lo que se argumentó que la Ley Laboral promovía o hacía una distinción en cuanto a los trabajadores, lo que sirvió de crítica para decir que si se daban las categorías de los mismos en México, opinión que compartimos con los doctrinarios que indicaron tal sentido de la Ley Del Trabajo y lo cuál no resulta del todo equivocado, puesto que hay diferencia entre un trabajo y otro aún cuando se vinculan

¹⁹ Ley Federal Del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima Octava edición, Porrúa, México, 1992, art. 8 segundo párrafo.

estrechamente, pero donde interviene la preparación del hombre en las variadas actividades cotidianas para éste.

Por nuestra parte pensamos que un concepto de lo que podemos entender como trabajo, podría ser:

Trabajo.- Es aquella actividad que desempeña una persona física por medio de la cuál sirve a otra persona física o moral, con el propósito de alcanzar la retribución económica o en especie que le permita solventar sus necesidades presentes y futuras.

Tratamos con el término actividad, de comprender el aspecto físico e intelectual que lleva a cabo el hombre al trabajar, con el fin de evitar la interpretación de que se dan las categorías de trabajadores en nuestra Legislación Laboral, es decir, que existan trabajadores de primera y segunda categoría lo que, como ya lo comentamos en párrafos anteriores, se llega a dar como en el caso de trabajadores que utilizan en mayor medida un esfuerzo físico y otros que utilizan más su preparación intelectual, dándose lógicamente una diferencia en cuanto a su percepción de honorarios.

En lo que se refiere a la retribución económica o en especie que proponemos en el concepto personal, aludimos al hecho de que no siempre se trabaja para lograr cantidad de dinero, sino por satisfactores que pueden representarse sin que intervenga necesariamente la cuestión económica que por regla general es el dinero y donde el hombre, para alcanzar dichos satisfactores, lleva a cabo la prestación de un servicio que invariablemente se traduce en trabajo.

B) CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Al aparecer el hombre sobre la faz de la tierra y al darse cuenta que para sobrevivir necesitaba transformar el medio en el que vivía, surge para él el trabajo, es decir, el empleo de un esfuerzo físico que en un principio fue mayor y que posteriormente combina con un esfuerzo mental con lo que inicia para él al constante ocupación en diversas actividades primarias como

la pesca, la casa, agricultura, etcétera, mismas que lo conducirán a un estado de permanente sujeción y progreso, al ir el individuo adquiriendo mayor conocimiento de su labor.

Lo antes mencionado deja claramente establecido que el hombre desde un principio fué un ser ocupado y que fué ese despliegue activo el que dió origen a su desarrollo al combinar su habilidad con la inteligencia, aunque este trajo consigo también que en el desempeño de las labores se distinguieran unos de otros, con lo que surgen los distintos tipos o clases de trabajadores que con el paso del tiempo originan la jerarquización del trabajo y de dichos trabajadores, dándose mayor preferencia a los aptos para mejores puestos, dejando las labores árdas y en muchas de las ocasiones denigrantes a los menos preparados.

Ante esta situación y a través del tiempo, al surgir las Leyes que regularon el trabajo debido a la presión que el trabajador ejerció en contra de aquéllos patrones que lo oprimían, las distintas Legislaciones Laborales en el mundo comenzaron a protegerlo y a definirlo como tal, pero en muchas de las ocasiones lo hacían estableciendo diferencias o categorías entre ellos, como el hecho de indicar que algunos llevaban a cabo un servicio material y otros uno intelectual, derivándose con esto como lo indica el Autor Briceño Ruiz que: "Esta diferenciación sirvió, en otras épocas, para que el más preparado sometiera al ignorante, para que el fuerte sujetara al débil".¹⁰

Afortunadamente y esto también con el paso del tiempo, al trabajador se le reconoce como una persona con derechos, con dignidad, de ahí que después las Leyes Laborales le otorguen un papel preponderante dentro del Derecho Del Trabajo, resultando posteriormente que el concepto de trabajador sea el elemento primordial en dicha rama del Derecho.

Nuestra Ley Federal Del Trabajo en vigor define al trabajador como: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado",²¹ observán-

²⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual Del Trabajo, Harla, México, 1985, Pag. 138.

²¹ Ley Federal Del Trabajo, Op. Cit., Art. 8, Primer párrafo.

dose que en dicha definición nuestra Ley Laboral precisó con cierto la intervención de una persona física, es decir, que trabajador sólo puede serlo una persona ya sea hombre o mujer, puesto que a ambos se les equipara por igual en cuanto a sus derechos y obligaciones laborales, salvo el caso de las medidas especiales de protección al trabajo de las mujeres por razón lógica de su sexo, excluyendo a las que se conoce como personas morales, por que lo que se protege es al trabajador como ser humano por el esfuerzo físico y mental que desarrolla habitualmente en el centro de labores, por lo que se deduce que una persona moral no puede ser objeto de un contrato de trabajo; las personas jurídicas (como también se les denomina), están pues excluidas de la facultad de realizar "trabajo".

El hecho de que el trabajo debe ser personal, implica que tiene que ser el trabajador quien lleve a cabo el empleo, que no puede transferirlo, porque de hacerlo, romperá la relación laboral establecida en un principio a iniciaría otra distinta. Es pues intransferible la relación de trabajo acordada con anterioridad entre las partes participantes.

En cuanto a la subordinación mencionada, se deben tomar en cuenta las opciones de autores que se ocupan de la misma puesto que hay cierta diversidad de ideas al abordar el tema y así tenemos que la subordinación que menciona la Ley Laboral, no quiere decir que se refiera al trabajador el que deba quedar sometido al patrón; que no es el trabajador quien se subordina, sino que es al trabajo subordinado a lo que se refirió la Ley, tratando de establecer las dos formas de trabajo que la misma alude: el trabajo llevado a cabo de manera libre por el trabajador y aquél en el que está sujeto a disposiciones especiales para poder desempeñarlo, o como lo indica el ya citado Tratadista Mario de la Cueva, "el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo".²²

²² DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Op. Cit., Pag. 154.

También se debe considerar a la subordinación como el hecho de que el trabajo hab'ra de realizarse bajo las órdenes del patrón, como lo indica la Ley en su artículo 134 fracción III:

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

Fracción III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

O lo que establece el artículo 47 en su fracción XI:

Art. 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

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

Lo anterior nos indica que la subordinación se observa en la serie de limitaciones impuestas a la iniciativa propia del trabajador, porque éste cualquiera que sea su categoría, siempre se encontrará sujeto a determinadas restricciones y poco se le faculta para tomar decisiones que se relacionen con el desempeño de su labor; que tenga algo que ver con el uso de la libertad de llevar o no a cabo alguna idea que mejore dicha labor y por consiguiente la relación laboral con el patrón.

C) CONCEPTO DE PATRON.

Al establecerse una relación laboral entre dos o más personas, una de ellas será aquella que contrata al trabajador, es decir, aquél que necesita de éste último un servicio físico o intelectual. A la persona que va a resultar beneficiada con el servicio prestado, las Legislaciones de diversos lugares como por ejemplo Colombia, Uruguay y otros países latinoamericanos, le han denominado de muy distintas maneras como acreedor del trabajo, empleador, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, patrón y otros nombres más, siendo la denominación más común para la Doctrina la de patrón, que es la que también adopta la Ley Laboral para definir a la persona que cuenta con los recursos económicos para

pagar es esfuerzo que desarrollará el trabajador y por ser esta denominación la que presenta menos objeciones técnicas.

En confrontación con el sujeto trabajador, el patrón se manifiesta como otro de los sujetos que son parte de la relación primaria y jurídica del empleo; se presenta en gran medida como persona física en pequeñas o en grandes empresas y es común que quede disuelta su figura física para convertirse o integrarse como sociedades, que vienen a ser las personas jurídicas o morales.

Se dice que cuando la Ley Laboral nacional definió por vez primera al patrón en 1931, lo hizo estableciendo como un requisito para que se lograra la relación de trabajo la existencia de un contrato, queriendo decir esto que, si no había contrato, no se podía conceptuar al patrón, lo que afectaba la existencia y validez de las relaciones que establecían las personas, donde no era necesario formalizar con un contrato dicho vínculo laboral como el caso de los trabajos pequeños o trabajos en los que el empleado sólo trabajaba algunas horas o días, pero que no era tan importante esa relación laboral.

La definición legal de patrón que indicó la Ley Federal del Trabajo de 1931, decía textualmente: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".²³

Por otra parte nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor define al patrón como: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".²⁴

En la definición legal actual ya no se contempla como requisito la existencia de un contrato de trabajo para poder indicar quién es el patrón y al eliminar al contrato, se está protegiendo de manera más amplia a las personas trabajadoras al no imponer ninguna modalidad en caso de que se establezca una relación laboral entre dos o más personas, dejando el Legislador implícita la idea y buena aportación de la posibilidad de que se genere esa relación de trabajo fundada en la palabra de las partes, protegiendo con esto al trabajador que en términos generales desconoce de formalidades ocasionando con esa protección jurídica se otorgue al empleado por las Autoridades correspondientes, sin que por ello sea necesario y obligatorio para el trabajador presentar ante estas Autoridades documentos que acrediten la relación laboral establecida, aspecto que comentaremos posteriormente en este trabajo escrito.

²³ DAVALOS, José, *Derecho Del Trabajo I, Op. Cit., Pág. 97.*

²⁴ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Art. 19 Primer Párrafo.

La Ley Del Trabajo en vigor acepta como patrón tanto a una persona física como a una moral o jurídica, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta lógico y normal a diferencia del trabajador el cuál necesariamente deberá ser una persona física, como quedó establecido en el apartado correspondiente, porque en este caso no se está protegiendo el esfuerzo humano, sino se está aludiendo al beneficiario directo de dicho esfuerzo, el cuál puede ser representado por una persona física o por un conjunto de personas y bienes patrimoniales que conforman un todo y que se conoce como persona moral o jurídica, puesto que lo importante en este caso es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación que guarda el trabajador con respecto al patrón.

D) TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Como se sabe, el Derecho Del Trabajo nació en Europa para los trabajadores de la Industria y los trabajadores del Comercio, en tanto que los empleados que prestaban sus servicios de forma particular, no se encontraban protegidos por Ley alguna. Con el progreso del Derecho Del Trabajo, se evidenció la desigual protección jurídica entre los distintos trabajadores, ya que mientras unos mejoraban constantemente sus condiciones particularmente los de la Industria, otros quedaban estancados por las anticuadas Legislaciones Laborales, mismas que no regulaban y protegían por igual a todos siendo los más afectados los trabajadores que laboraban particularmente.

Ante la diversidad de Leyes en Europa y en varios países de América del Sur, surgió el problema de la determinación o clasificación de los trabajadores dependiendo de la labor que desempeñaban y por ende, también el problema para conceptualarlos. No se mencionaban más términos que "trabajador" o "empleados" y no se utilizaba aún el vocablo de "trabajador de confianza".

El término "empleado de confianza", se utilizó por vez primera en la Conferencia llevada a cabo por la Organización Internacional Del Trabajo en la ciudad de Washington en

1919, donde se discutió acerca de la Jornada de Ocho Horas de Trabajo, "fue adoptado más tarde por la Legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro Derecho en los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal Del Trabajo de 1931, como lo establece el Jurista Mario de la Cueva"²⁵, indicándose en dicha Conferencia, que la Jornada de Trabajo de Ocho Horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, así como también quedó establecido que el término sería elástico, es decir, que se debía precisar en los casos concretos; que no era fijo y que se debía aplicar en relación con la empresa en forma particular.

Desde que se pone en vigor la primera Ley Federal Del Trabajo y hasta la que tenemos en vigor actualmente, en ninguna de ellas se define de manera concreta al trabajador de confianza indicándose solamente algunos aspectos relativos a su función, así como algunas características para el mismo. Es en la Ley Federal Del Trabajo de 1970, en la que se regula y perfecciona un tanto al trabajo de confianza y es cuando se le ubica en el artículo noveno prevaleciendo hasta la Ley Federal Laboral en vigor y donde se le trata de definir, quedando dicho precepto como sigue:

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

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

El precepto anterior en realidad no contiene una definición, sino más bien una mención de la categoría de estos trabajadores, así como de algunas de sus características y al no encontrarse un concepto definido en la Ley de lo que debe entenderse por trabajador de confianza, se tiene que recurrir entonces a los elementos que alude en base a los cuáles se debe llegar a determinar en qué momento se está en presencia de una función de confianza, lo que se

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano Del Trabajo, Vol. 1, Op. Cit., Pag. 425.

hace sin que se tome en cuenta opinión alguna de los trabajadores que se adecúan a los supuestos que la Ley del Trabajo establece.

Lo que sí se tomó en cuenta para la inclusión de este tipo de trabajo en la Ley, es que los trabajadores de confianza son trabajadores por lo que están protegidos por dicha Ley Laboral, con las modalidades que impone su naturaleza.

La Doctrina al estudiar a esta categoría de trabajadores, al no encontrar su conceptualización en la Ley, trata de definirlos adecuando los elementos que la misma proporciona, siendo una de las definiciones más completas la que proporciona el Autor Castorena, quedando ésta como sigue: "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 y de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización"²⁶, destacándose en esta definición el elemento general que, según la interpretación legislativa y para algún sector de la Doctrina, se refiere a la afectación en forma genérica de la empresa o establecimiento, dejando a un lado la polémica creada acerca de si se debe considerar a todo aquél que realiza algún trabajo para el patrón, o sólo aquellos que llevan a cabo funciones de índole general y muy estrechamente relacionadas con la empresa.

Al igual que no existe un concepto totalmente aceptado, tampoco se cuenta con un criterio fijo o definido y se dice que lo que realmente importa en este caso, no es tanto llegar a una enunciación correcta, sino cubrir las necesidades e interés de las empresas en relación a la contratación de su personal y que el personal de confianza en el fondo son trabajadores, por lo que se debe tomar en cuenta que a causa de la función desempeñada por ellos, por las características especiales de la misma, quedan sometidos parcialmente a una regulación especial con las modalidades que la Ley determina, pero que todo esto no es obstáculo para que estos

²⁶ CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, México, 1984, Pag. 186.

trabajadores gocen de ciertos derechos que, por tener esa calidad, son beneficiarios de los mismos.

E) RELACIÓN LABORAL ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

En la actualidad ante los grandes avances técnicos y científicos, se ha vuelto una necesidad para los empresarios el contar con personal capacitado y preparado de manera profesional para que desempeñen labores en áreas estratégicas de la empresa y colaboren con la misma para su desarrollo y progreso.

La idea anterior da pauta al patrón para elegir al personal en el que pueda confiar y delegar funciones que por su naturaleza le corresponden específicamente a éste, utilizando los supuestos que la Ley establece para el personal que se desempeñe en algún puesto dentro de la empresa y que tenga que ver con las funciones propias del patrón, como lo sería la dirección, la vigilancia, la inspección o fiscalización de la misma, generándose una relación laboral especialmente regulada entre un trabajador y el patrón, relación que, como indica el Tratadista Briceño Ruíz: "se opone al conjunto de los trabajadores"²⁷, debido esto a las características, vinculación con el patrón y empresa, así como a la naturaleza de las funciones a desarrollar por un trabajador al cuál la Ley Laboral denomina "de confianza".

La relación laboral aludida puede ser clasificada dentro del rubro de relaciones individuales de trabajo, por tratarse de personas físicas las que llevarán a cabo las funciones denominadas de confianza, es decir, que entran en juego intereses de carácter particular de uno o varios trabajadores hacia con el patrón y no colectivos, por formar parte esto de una de las modalidades impuestas por la Ley que será la no pertenencia al sindicato de los demás trabajadores por parte de los llamados trabajadores de confianza.

²⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual Del Trabajo, Op. Cit., Pag. 145.

Tratando de establecer lo que se debe entender por relación laboral entre el patrón y el trabajador de confianza, se debe dejar claro que al hablar de una relación de trabajo se habla de una relación jurídica en la que intervienen dos partes y un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones recíprocas y que en ocasiones se llevan a cabo determinadas formalidades para su iniciación, de ahí que se pueda definir a la relación laboral como una vinculación entre dos o más personas determinada por una norma jurídica, es decir, aquellas normas contenidas por la Ley Laboral donde surgirá la prestación de un trabajo subordinado, lo cual vendrá a ser el hecho constitutivo de la relación de trabajo establecida entre dos o más partes.

Al hablar del acuerdo de voluntades se dice que en el caso de los trabajadores de confianza, se suele dar el hecho de un acuerdo previo pero que a éste, con el paso del tiempo, puede serle cambiado el contenido del mismo, con lo que se sostiene que el acuerdo de voluntades no puede ser siempre rector de la vida de la relación, puesto que esa función la desempeña un estatuto, una Ley o el contrato colectivo.

Otra idea de la relación de trabajo la establece el Doctor Miguel Borrel Navarro, el cual sostiene que ésta puede darse con o sin la existencia de un contrato de trabajo y que consiste en: "la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica mediante el pago de un salario"²⁸, indicando que mientras existan estos elementos en la relación de trabajo, deben existir para la Ley Laboral sin que sea obstáculo la existencia o no de documento alguno que lo haya generado.

Uno de los elementos que menciona con insistencia la Doctrina es el de la subordinación, la cual es característica en toda relación laboral, misma que, en cuanto al trabajador de confianza, es también un elemento presente pero que adquiere, por la naturaleza del trabajo, una concepción distinta. No es la subordinación genérica y propia entre un patrón

²⁸ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Ed. Sista S. A., México, 1992, Pag. 145.

y un trabajador, sino que se establece bajo condiciones especiales y en muchas de las ocasiones no se advierte en la relación laboral en la que participa un trabajador de confianza, aunque se sabe que éste, como lo sería el caso de una persona que es contratada para la dirección de una empresa, esto es, en relación a empleados que ocuparán puestos de alto nivel y en los que la subordinación es menos evidente, y es advertida de manera limitativa y más clara como ya se explicó en el apartado relativo al concepto de trabajador, en cuanto a trabajadores de niveles inferiores donde se restringe de manera importante la participación de estos trabajadores de confianza y la subordinación laboral adquiere otro matiz.

Otro elemento importante lo será el consentimiento en la relación laboral el cuál puede ser expreso o tácito, esto último, lo reconoce la Ley Laboral desde el momento mismo en que empieza a presentarse el servicio sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos, apoyado todo esto en que, de acuerdo con nuestra Legislación Del Trabajo, el hecho de que no exista contrato o documento alguno escrito no disminuye los derechos y prestaciones a las que el trabajador es acreedor, tal como lo indica la Constitución, la Ley o el contrato, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que se realiza.

Acordada ya la relación de trabajo, será entre las partes el acuerdo de las condiciones bajo las cuáles se va a desarrollar el empleo, porque éstas guardarán también ciertas consideraciones especiales por parte del patrón hacia el trabajador, aunque en el fondo vendrán a ser las mismas que por regla general se observan en cualquier relación laboral, y que por la importancia de la actividad a desempeñar, es en ciertas ocasiones que sufren modificaciones dependiendo del trabajo especificado en la Ley y que es considerado como de confianza, así como del grado de preparación del trabajador con respecto al oficio o profesión que realizará y que será finalmente el motivo por el que las condiciones de trabajo se alteren o sufran modificaciones en la ya referida relación de trabajo.

CAPITULO TERCERO.

I. EL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL.

A) EL TRABAJO DE CONFIANZA, ASPECTOS JURIDICO-ADMINISTRATIVOS.

B) EL TRABAJO DE CONFIANZA, DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

C) INTEGRACIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

D) LA PRESTACION DE SERVICIOS.

II. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

A) LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.

B) ACCIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

CAPITULO TERCERO.

I. EL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL.

El hecho de considerar al trabajo de confianza como un trabajo especial, obedeció a que desde que se comenzó a regular al trabajo llevado a cabo por las personas en México, no se tomó en cuenta a ciertas actividades que se desarrollaban y que no fueron reguladas en su oportunidad por ser una minoría quienes las desempeñaban, pero que con el paso del tiempo, debió el Legialador considerar porque aún cuando eran los menos quienes llevaban a cabo dichas actividades, no dejaban de ser trabajadores mismos que, al igual que los demás, eran destinatarios de los beneficios que contenían las Leyes Laborales.

Al no hacer ninguna distinción en cuanto al trabajo nuestra Constitución, pero al darse cuenta el Legialador que era necesario tomar en consideración algunas labores que poco a poco se iban definiendo, fué que incluyó en la Legislación Laboral al trabajo de confianza, primero mencionándolo de manera general y difusa en la Ley Federal Del Trabajo de 1931, y después en un capítulo específico a partir de la Ley Federal Del Trabajo de 1970 así como en la Ley Federal Del Trabajo vigente de 1980, en el que se consignan como trabajos especiales en el Título Sexto a: los trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores, actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Con lo anterior y como ya fué explicado en su oportunidad, de alguna manera el Legialador está pasando por encima de la Constitución, pero este hecho con el que algunos

autores doctrinarios de nuestro país están en contra y otros a favor del mismo, es el resultado tal vez de una buena intención del Legislador de no dejar desprotegidos totalmente a trabajadores que se adecuaban a las condiciones especiales de estas actividades, especialmente a los trabajadores que desempeñan el trabajo de confianza, cuyas funciones las menciona nuestra Ley Federal Del Trabajo vigente en su artículo noveno y que son el tema central de este trabajo, pero la importancia otorgada a estos trabajos especiales incluido el de confianza, ha sido muy poca de ahí que la regulación jurídica no sea suficiente y contenga carencias que provocan confusión a los trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones y al patrón en cuanto a determinar la función de confianza en la empresa o establecimiento.

A) EL TRABAJO DE CONFIANZA, ASPECTOS JURIDICO-ADMINISTRATIVOS.

En materia laboral, en el momento en que se sujetan dos o más partes a una relación de trabajo sea individual o colectiva, debe quedar claramente especificado entre las mismas las condiciones bajo las cuales se van a desempeñar las actividades, es decir, las condiciones de trabajo que la Ley Laboral determina y que serán la base de la relación establecida entre ellas.

En el caso del trabajador de confianza, por las funciones que marca la Ley Federal Del Trabajo, por las modalidades también establecidas por la Legislación Laboral, es donde se debe cuidar aún más el aspecto jurídico-administrativo, puesto que en el momento de integrar una relación de trabajo se debe atender a la función que desarrollará el trabajador, para si poder indicar que la misma se adecúa a una de las que la Ley menciona como de confianza y para poder también así otorgarle la categoría de trabajador de confianza a esta persona.

Aún cuando se han simplificado de manera considerable las formalidades para establecer una relación laboral, este hecho puede tener serias desventajas para el trabajador, porque si por un lado nuestra Legislación Laboral protege al mismo aún cuando no exista documento privado que acredite su relación con el patrón, es decir, cuando se le incluye en un contrato colectivo de trabajo, esta protección es relativa porque en un contrato colectivo de

trabajo no se conocen las necesidades ni la capacidad o aptitudes particulares de cada trabajador, sino que son considerados de forma general, por lo que es necesario que se tome en cuenta también al contrato individual de trabajo en el que el trabajador conoce las condiciones que pueden o no convenirle y cuya existencia sirve como prueba preconstituida en caso de conflicto laboral entre las partes contratantes.

Por la razón de que el patrón delega funciones y por consiguiente parte de su autoridad al trabajador de confianza, éste en realidad representa al patrón, aunque la Ley Federal Del Trabajo no especifique que se encuentren obligados en relación con los demás trabajadores como sería en el caso de la Representación, por lo que se tiene que determinar si el contrato que dió origen a la relación de trabajo tiene en realidad carácter laboral o no, para lo cual se debe analizar la subordinación, así como las condiciones de trabajo que prevalecerán en dicha relación, para con ello poder decir que se está en presencia de un contrato de trabajo, todo esto dicho cuando en esa relación laboral se contrate a personas que llevarán a cabo funciones que la Ley Federal Del Trabajo indica de confianza, y que revisten cierta jerarquía e importancia dentro de la empresa y no para aquél personal de confianza que, aún cuando desempeña funciones que también la Ley Laboral determina como de confianza, no tienen la misma "categoría" y es colocado dentro de una mayoría cuya función no reviste tanta importancia aún cuando se adecúe a los supuestos legales.

Dentro de esta relación de trabajo, se deberá determinar de manera especial las formalidades e instancias jurídicas a las que quedarán sometidas las partes, para prevenir los posibles conflictos que surjan en el desarrollo de la relación de trabajo comentada, aunque no debe olvidarse que para que esta relación obrero-patronal tenga éxito, independientemente de que se deberá fincar en lo que la Ley Laboral indica, también es cierto que funcionará plenamente en un clima de excelentes relaciones humanas entre las partes.

En el caso del aspecto administrativo, considerando que no siempre el personal de confianza está ligado íntimamente a los intereses del patrón y que frecuentemente resultan vic-

timas de los acuerdos tomados por los trabajadores sindicalizados, pensamos que para llevar a cabo la contratación de este tipo de personal, es necesario tomar en cuenta las condiciones de trabajo en las que, además de ser generalmente las que se observan y que determina la Ley Laboral, se especifique claramente su categoría y la importancia de su relación con la empresa.

Para el personal de confianza incluso, para evitar conflictos posteriores se debe especificar en el contrato la función así como la forma del mismo, es decir, si el contrato será por tiempo determinado o indeterminado, la naturaleza de confianza del puesto, así como las aptitudes del trabajador para este puesto y la obligación del mismo de desempeñarse con rectitud.

Indicábamos anteriormente el aspecto relativo a las aptitudes del trabajador para que sea colocado en determinado puesto dentro de la empresa o establecimiento y para poder percatarse de su confiabilidad en el desempeño de su función, ahora podemos decir también que en la aplicación de alguna técnica de selección de personal de confianza, deben intervenir también los trabajadores y no solamente el patrón o el Sindicato, porque nadie conoce mejor la habilidad, el esfuerzo, la responsabilidad, así como la capacidad para desarrollar determinada función que el propio trabajador involucrado.

En la especificación de actividades, se deben consignar los requisitos mínimos para que el puesto o trabajo sea eficientemente desempeñado, es decir, indicar el propósito que vendrá a ser la función general y con ello esperar que el resultado sea el óptimo. Se debe asimismo indicar el alcance de su función, a quién se subordina inmediatamente y su relación con la empresa para ubicar el marco jurídico que incluirá las reglas que regularán la actividad para la cual se contrata.

En cuanto al salario o retribución que podrá percibir un empleado de confianza, generalmente es considerado un salario mínimo profesional dependiendo de la jerarquía del puesto que se ocupa, tal como lo establecen tanto la Constitución en su artículo 123 fracción VI del apartado A, como la Ley Federal Del Trabajo en vigor en su artículo 93, los que

determinan que dicho salario mínimo profesional se aplican en ramas también determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales, siendo el trabajo de confianza un trabajo de tipo especial.

En relación al patrón en el caso de que sea una persona física, para que pueda reconocer el ámbito hasta dónde puede llegar a considerarse el puesto como de confianza, requerirá también contar con algún sistema de administración de personal que le permita definir acertadamente la naturaleza de las funciones que una persona llevará a cabo, es decir, describir las actividades, la relación de subordinación con otras personas que laboran en la misma empresa y que ocupan también otros puestos, etcétera. Para el caso del patrón como persona moral, esta función la llevará a cabo el representante de la empresa, que necesariamente tendrá que ser una persona física.

B) EL TRABAJO DE CONFIANZA, DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Nuestra Ley Laboral vigente al abordar al trabajo de confianza, lo hace ubicándolo como un trabajo especial según se consigna en el Título Sexto de dicha Ley, además en su artículo noveno, 127 Fracción II, 182 al 186, en el artículo 363 y lo implica también en el artículo 11 del mismo ordenamiento jurídico.

El artículo noveno indica:

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

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

Como se puede observar al establecer la Ley Laboral en este artículo la característica general, se pueden apreciar las dificultades para la ubicación correcta así como para la determinación precisa del trabajo de confianza, porque en toda empresa, en la jerarquización de los puestos, casi todos los trabajadores ejercen funciones que se adecúan a las que son consideradas como de confianza, es decir, se adecúan al trabajo especial que viene a constituirse como una excepción al principio de igualdad de los trabajadores que propone nuestra Constitución Federal en su artículo 123, así como también ante la Ley Federal Del Trabajo.

Al hecho de considerar o establecer la categoría de trabajador dependiendo del puesto que desempeña, o a la naturaleza de éste sin tomar en cuenta la denominación del mismo, de alguna manera el Legislador había favorecido al trabajador de confianza en cuanto a tratar de ubicar al trabajo de confianza dentro de los lineamientos de la Ley Laboral, esto es, que por la función que se desarrollara sería evidente la diferencia con el resto de los trabajadores y que por lo tanto era forzoso regularlo, porque el personal que fuera contratado dentro de este rubro, necesariamente tendría que ser protegido, pero todo esto, aún cuando resulta benéfico para el trabajador, no se debe olvidar que lo que la Ley Laboral en vigor regula la Constitución no lo menciona, por lo tanto se debe tener claro que la Carta Magna no establece categorías entre los trabajadores; que la misma Constitución atiende al principio de igualdad entre ellos porque su sportación y propuesta es netamente social.

Se puede decir que la Ley Laboral vigente aún con todas las limitaciones que tiene para regular este tipo de trabajo especial, no desampara a quienes ocupan alguno de puestos mencionados por dicho ordenamiento, sino que también se preocupa por ellos sin dejar de establecer excepciones como el caso de la reinstalación o, en términos generales, no otorgar tantas prestaciones como a los trabajadores que no son de confianza, por lo que podemos deducir que la protección jurídica es limitada; que de alguna manera se margina de los derechos

laborales a estos trabajadores sin tomar en cuenta que éstos aportan un esfuerzo que va encaminado al beneficio de la empresa y por consiguiente del patrón.

El destacado Jurista Mario De La Cueva indicó en su oportunidad el momento en el cual se podía ubicar o estar frente a un trabajador de confianza, tratando de aclarar las dudas que originó la Ley Laboral al establecer una regulación jurídica imprecisa del trabajo especial de confianza que se comenta, refiriéndose así: "Debe hablarse de empleados de confianza, cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".²⁹ A la fórmula anterior nosotros agregaríamos el prestigio, puesto que generalmente en el trabajo de confianza se desempeñan personas que cuentan con preparación académica o técnica y que desemboca en una mayor capacidad y aportación de resultados que precisamente proporcionan prestigio a determinada empresa u organismo de Gobierno.

El artículo 182 de la Ley Federal Del Trabajo vigente indica que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Por el contenido de este precepto y para reforzar un poco las ideas anteriores, es que a este trabajo especial deben de agregarse condiciones que sirvan al trabajador como derechos legales que pueda hacer valer en un momento dado y no tener siempre como carga las modalidades que la Ley Laboral impone. Aunque la norma sea pobre, es decir, mínima y hasta cierto punto vaga e imprecisa, no deja de servir como fundamento para exigir sea respetado este trabajo y a quienes lo llevan a cabo.

Indicamos anteriormente que la Ley Laboral de alguna manera se refería al trabajo de confianza en su artículo 11, el cual dice textualmente:

²⁹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano Del Trabajo, Op. Cit. Pag. 424.

Art. 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Este artículo nos sirve para ubicar al patrón cuando éste no sea una persona física sino jurídica, porque se alude al representante del mismo, el cual siempre deberá ser una persona física. Por otro lado indicamos que se adecúa mejor en este precepto al trabajo de confianza, porque se refiere a empleados en los que realmente es necesaria la confianza y aún cuando cambia un tanto la naturaleza jurídica de trabajador por el de representante, que en el fondo también es un trabajador, esto no es obstáculo para opinar que las funciones mencionadas en este artículo son realmente las que deben de llevar a cabo los trabajadores de confianza, haciendo notar la escasa técnica jurídica empleada por el Legislador en cuanto a la ubicación de este trabajo especial, así como a las funciones del mismo, ya que en este artículo no hay la contradicción que existe en el artículo noveno de la Ley Laboral y porque, considerando esto muy importante, queda más claro aquí el aspecto general que menciona el artículo citado al tratarse de personas que sí tienen que ver directamente con el patrón y su relación y función más estrecha con la empresa.

Al no encontrarse en la Ley Federal Del Trabajo vigente algún procedimiento o indicio que determine la adjudicación del aspecto confidencial en un puesto dentro de la empresa, se recurre entonces al Contrato Colectivo de Trabajo donde puede ser impuesta esta categoría al trabajador, hecho que puede serle generalmente perjudicial y del cual no estamos de acuerdo, apoyándonos en lo que comenta el Autor Nestor de Buen el que indica que: "la solución anterior, no tiene en cambio ningún valor para la determinación individual de las funciones de confianza. Ésta debe hacerse por medio de contratos individuales en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función"³⁰, es decir,

³⁰ DE BUEN, Nestor, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Décima edición, Porrúa, México, 1994, pag. 420.

que ocupe puestos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización y este trabajador no esté de acuerdo con alguno de ellos si no le va a generar condiciones económicas favorables y si lo perjudique dentro de la relación laboral con limitaciones y carencias dentro de su trabajo.

Tal vez la solución a la vaguedad e incertidumbre que han causado las Leyes Federales del Trabajo en relación al empleado de confianza desde la Ley Laboral de 1931 que sólo los menciona, pasado por la Ley Laboral de 1970 en la que fué regulado en un capítulo específico, hasta la Ley Federal Del Trabajo vigente desde 1980 que lo regula en el Título Sexto Capítulo II, se encuentre en el anteproyecto de la Ley Federal Del Trabajo de 1970 en su artículo 8º, en el que se precisaba la categoría del empleado de confianza, haciendo además una enunciación de las principales funciones consideradas como tal y porque otorgaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión de esta categoría cuando no estuviera muy clara la misma, evitándose con esto que sea el patrón o el sindicato el que influyera en su determinación, y terminando muy posiblemente con polémicas y problemas en relación al trabajo de confianza.

Este artículo de ocho fracciones indicaba lo siguiente:

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

Son funciones de confianza las de:

- 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 alto 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 y su contabilidad.
- 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 patrono, 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 Arbitraje³¹.

Con lo anterior no estamos apoyando la inclusión en la Ley Federal Del Trabajo de categorías de trabajadores, sino únicamente opinando que el anteproyecto antes mencionado, contenía una fórmula que podía haber sido usada para evitar la vaguedad y confusión que crea el artículo noveno de la Ley del Trabajo en vigor con respecto a la generalidad que el mismo establece, así como a las funciones "personales" del trabajador dentro de la empresa hacia el patrón, porque en este artículo se determina de manera precisa quién puede llevar a cabo los trabajos o servicios personales para el empresario, no apreciándose la vaguedad ya mencionada que contiene nuestra Ley Federal Del Trabajo vigente en su artículo noveno, misma que ha provocado discusiones doctrinales sin que hasta el momento se haya llegado a una aceptación concreta o a un criterio uniforme con respecto a este tema.

C) INTEGRACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Al hablar de la integración de una relación de trabajo, necesariamente tenemos que hablar primero de los sujetos que participan en esa relación, es decir, de aquéllos que hacen posible la aplicación de las disposiciones jurídicas relativas a la materia laboral, una vez que se

³¹ DE BUEN, Nestor, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. Pag. 416.

obligan recíprocamente y en la que por regla general intervienen dos personas: el trabajador y el patrón.

El trabajador como ya fué comentado en el capítulo segundo de este trabajo al hablar de sus definiciones, será siempre una persona física tal como lo dispone la Ley Laboral en vigor en su artículo ocho, no así en lo que se refiere al patrón, el cuál puede ser también una persona física o moral, ésta última llevada a la práctica a través de un representante de la misma y del que también se hicieron comentarios en el apartado correspondiente al patrón en el ya citado segundo capítulo de esta tesis.

Para llevar a cabo la integración de una relación de trabajo, es necesario que se establezca entre quien recibe el beneficio y aquél que desarrolla materialmente el servicio, es decir, se necesita la participación de dos partes generalmente entre las que se va a efectuar un acuerdo de voluntades en el que se van a generar derechos y obligaciones recíprocas, mismos que originarán un situación jurídica determinada en la que surgirán efectos legales que implicarán a las partes obligadas en la mencionada relación.

Se puede dar el caso de que algún organismo de servicios existente proporcione determinado tipo de personal para que desempeñe alguna labor, pero en este caso no se integra la relación de trabajo entre la persona que requiere el servicio y el organismo, sino que ésta va a quedar establecida entre las personas que llevarán a cabo el trabajo y quien lo solicite, siempre que se cumpla con las características que la Ley laboral señala, de ser la relación laboral personal y subordinada para aquél que presta el servicio, resultando entonces el organismo prestador de servicios un intermediario en la relación de trabajo señalada.

En cuanto a la integración de la relación laboral entre un trabajador de confianza y alguna empresa, ésta se genera con las mismas reglas generales utilizadas con la mayoría de los trabajadores, diferenciándose en la clase de trabajo a desempeñar y en la característica principal que es la confianza, aspecto éste que en la mayoría de los casos no se menciona al trabajador en el momento de llevar a cabo la relación de trabajo, sino que se le incluye en ese rubro muchas

veces para hacer uso de ciertas modalidades que la Ley Laboral menciona y establece para este tipo de trabajadores y que vienen a ser limitaciones para el trabajador, pero que pueden presentar ventajas para el empresario en un momento dado.

Entre los autores doctrinarios de nuestro país al estudiar a este tipo de trabajadores, indican que las modalidades implementadas no constituyen violaciones al artículo 123 Constitucional, ni se atenta en contra del trabajador de confianza ya que indican que éstos disfrutan de todos los beneficios que se derivan de la naturaleza especial de las funciones para las que se va a contratar, idea que no es exacta del todo, puesto que se les excluye en diversos aspectos relacionados con los demás trabajadores y su participación más íntegra en el vínculo establecido con la empresa, es decir, otros trabajadores y no los de confianza, son los que reciben en realidad de manera más completa los beneficios derivados del artículo 123 de la Constitución.

Las modalidades impuestas que la Ley Laboral indica para los trabajadores de confianza en cuanto éstos inicien una relación laboral, son por una parte las que menciona el artículo 183 de la Ley Federal Del Trabajo, el cual establece:

Art. 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Por otra parte se menciona como modalidad, el hecho de que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos (art. 49, inciso III); el artículo 127 del mismo ordenamiento indica que se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades, estableciendo como argumento justificante la presunción de que si el salario del trabajador de confianza, en caso de ser superior al del trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa, se incrementará en un 20% el salario del trabajador de confianza, resultando este porcentaje la máxima cantidad que podría percibir este trabajador como posible utilidad por parte de la empresa.

También se incluye como modalidad el hecho injusto de que el patrón tiene la libertad de despedir a este trabajador, por el caso de que exista un motivo razonable de pérdida de la confianza sin que incurra en responsabilidad dicho patrón, como lo indica el artículo 185 de la Ley Laboral vigente.

En vista de las modalidades enunciadas al integrarse la relación de trabajo, tanto el trabajador como el patrón, deberán fijar muy bien la naturaleza y las condiciones bajo las cuáles se va a desarrollar el empleo, para evitar precisamente los problemas de ubicación y determinación de derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, así como de sus efectos legales puesto que, al analizar las limitaciones impuestas, encontramos que en el caso de la no participación en el Sindicato de los demás trabajadores, la no reinstalación obligatoria, la no participación en las utilidades de la empresa y demás modalidades mencionadas, en todas éstas se tiene presente la presunción de que el empleado de confianza goza de consideraciones especiales por parte del patrón y que conoce aspectos trascendentes en el manejo y vida de la empresa; que guarda relación estrecha con la misma, así como de que su función es de naturaleza especial, ya que en base a ésta es como se va a determinar su categoría, pero todas estas afirmaciones hechas por parte de la Doctrina y la Jurisprudencia de nuestro país, no corresponden a la realidad de estos trabajadores por haberse superado en la época actual toda la serie de privilegios de los que pudo gozar el trabajador de confianza anteriormente, mismos que actualmente ya no disfrutan ya que por el contrario se han visto afectados y limitados incluso en derechos laborales que ha conquistado la clase trabajadora.

Al imponerse esta serie de limitaciones, el trabajador al ser incluido en algunos de los rubros que la Ley Laboral indica para determinar al trabajo que se considera de confianza, es decir, la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo está restringiendo de manera importante en sus derechos al iniciar una relación de trabajo en la que busca su bienestar personal y familiar, así como también lo limita en cuanto a su participación dentro de la organización sindical, evitando con esto que no pueda defender sus intereses como trabajador,

siendo esta modalidad una de las más importantes y que más le afecta al trabajador de confianza, puesto que coarta la libertad de sindicalización y asociación que la Constitución y Leyes Laborales otorgan a los trabajadores en general, no mencionándose en ninguno de estos ordenamientos legales nada acerca de alguna diferencia en cuanto a determinado tipo de trabajador, sin olvidar que en México, desde hace algún tiempo se hizo alusión a la supresión de categorías o clases de trabajadores y aún cuando se les permite a los trabajadores de confianza organizar sus propios sindicatos, las circunstancias especiales que se piden para ello no son fáciles de darse, aspecto que comentaremos posteriormente.

En cuanto al problema de la reinstalación en caso de ser despedido algún trabajador de confianza, éste tampoco cuenta con medios legales que le aseguren de manera concreta la estabilidad en su empleo, es decir, que el patrón puede despedirlo y no tener la obligación de volverlo a emplear teniendo como carga éste último, el hecho de proporcionar una indemnización con lo que se deja sin posibilidad legal al trabajador para proceder de acuerdo a las Leyes Laborales y conservar un empleo que puede representar para él la tranquilidad y seguridad económica, así como para su familia.

Al no poder intervenir activamente en algún movimiento laboral que implique una huelga, el trabajador de confianza también es afectado puesto que en el fondo la actividad específica que lleva a cabo, al fin de cuentas es su trabajo y desde luego que un paro de labores perjudica su economía y no tomar en cuenta su voluntad, significa y hace evidente que no es tomada ni considerada como importante su labor aún cuando se diga lo contrario.

El hecho de limitarse a participar de las utilidades de la empresa al trabajador de confianza, se debe a una cuestión histórica porque se consideró anteriormente a este empleado con privilegios que la mayor parte de los demás empleados no tenían, pero esta idea ya no debe tomarse en cuenta porque la Constitución no establece expresamente en la actualidad que se tenga que hacer a un lado a estos trabajadores de confianza, siendo esta causa aprovechada en la integración de la relación de trabajo para obtener, por parte del patrón, ventajas que le

pueden significar un mayor control sobre los mismos, así como lograr y conseguir mayores beneficios económicos para él, puesto que además de la no participación de utilidades se da también el caso de que no disfruta de otras prestaciones que para trabajadores sindicalizados son un derecho, o el caso de restringirse ciertas prestaciones como el caso del tiempo extra o la prima de antigüedad, donde el trabajador de confianza se ve muy limitado como lo hace ver el destacado Tratadista Cavazos Flores, al indicar que, "por lo que toca a la prima de antigüedad, al limitarse su pago al tope del doble del salario mínimo de la localidad, de acuerdo con la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal Del Trabajo y en relación con los artículos 485 486 del mismo ordenamiento, se vuelve a lesionar una vez más a los trabajadores de confianza, que esperan una prima acorde con su salario real y reciben sólo una cantidad sumamente limitada."³²

En cuanto al hecho de integrar la relación laboral con un contrato, en nuestra opinión y de acuerdo con algunos autores doctrinarios nacionales, éste debería ser generalmente privado y no colectivo, por las circunstancias especiales de la función desarrollada y porque no todos los trabajadores tienen las mismas aptitudes e intereses así como del grado de preparación académica, ni la relación con el patrón y empresa va a ser siempre estrecha, por lo que no se puede englobar a todo un conjunto de personas en una situación laboral determinada, tratando de conformar criterios e intereses y aún cuando deja abierta la posibilidad de no incluirlos en el contrato colectivo, esto es, que puede establecerse en el documento que el personal de confianza queda excluido de las condiciones de trabajo consignadas en el clausulado de dicho contrato, esto no sucede generalmente así y se le incluye por así convenir al patrón y a la empresa.

Cuando la Ley Laboral vigente establece que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza deben ser proporcionales a su naturaleza, pero no inferiores a las que

³² CAVAZOS FLORES, Baltazar, Las Técnicas de Administración Científica y Los trabajos Alpicos, Trillas, México, 1986, Pag. 66.

predominen en otros trabajos semejantes, nos damos cuenta que tienen protección jurídica una vez establecida la relación de trabajo, pero admitidos ya con esa categoría, también nos damos cuenta que tienen frente a los demás trabajadores, ciertas limitaciones importantes como las ya mencionadas, las cuales sin embargo, no quitan la calidad de trabajadores a estas personas.

D) LA PRESTACION DE SERVICIOS.

Cuando la Ley Laboral en vigor indica en su artículo 182 que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y que no podrán esas condiciones ser inferiores a las que rigen a trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento, indica claramente que una persona física prestará un servicio a otra persona física o moral, el cuál necesariamente deberá ser prestado en forma personal y subordinado bajo las mismas condiciones laborales, es decir, que la categoría de trabajador de confianza no debe ser pretexto o motivo para alterar ya sea en beneficio o perjuicio del trabajador, los derechos y obligaciones contraídas al integrarse la relación de trabajo y en la que el trabajador desempeña una función que la Ley Federal Del Trabajo indica que es de confianza, misma que es semejante a otras que se llevan a cabo dentro de la empresa o establecimiento.

Cuando hablamos de la prestación de servicios sobre todo en el caso de este tipo de trabajo clasificado como especial, se dice que se establecen especificaciones tendientes a las peculiaridades del servicio, por lo que en la mayor parte de las veces, esto beneficiará al trabajador en los casos de jornada de trabajo, descansos, salarios y lo tocante a la duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

Dada la dificultad que existe y que propicia la Ley Laboral para la determinación de la categoría de trabajador de confianza, las especificaciones anteriores se cumplen parcialmente debido esto a la poca regulación jurídica así como a lo superficial que se encuentra la existente,

resultando más afectado el trabajador de confianza puesto que es colocado y en muchas de las ocasiones sin saberlo él mismo, en esa calidad en la que tendrá derechos, pero al mismo tiempo, además de las correspondientes obligaciones, una serie de modalidades que representarán limitaciones para dicho trabajador.

En cuanto al salario cuya definición legal es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, es una característica estrechamente relacionada con la prestación de servicios y éste debe ser remunerador en relación al trabajo prestado; no debe, por las modalidades ya mencionadas para el trabajo de confianza, ser inferior al del resto de los trabajadores y sí retribuir al trabajador de acuerdo al grado de preparación que se tengan en el puesto independientemente de la confianza que le tenga el patrón a este trabajador de confianza.

De alguna manera el artículo 182 de la Ley Federal Del Trabajo, indica que las disposiciones del artículo 57 del mismo ordenamiento, son también aplicables en favor del trabajador de confianza con respecto a la reclamación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la revisión de su salario cuando éste sea remunerador, es decir, que la prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una retribución, es una cuestión común en toda la relación de trabajo sin importar la categoría o la función que se desempeñe.

El tema anterior, el postulado que se maneja en cuanto a la justa igualdad, lo maneja nuestra Constitución en el artículo 123 apartado A, en su fracción VII, la cual indica "que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", aunque también podemos utilizar aquí otro principio que, aún cuando no viene consignado en la Constitución, es posible considerarlo porque establece que para trabajo de igual valor, corresponde un salario igual.

Con esto queremos decir que, si la Ley Laboral determina las funciones que se consideran para otorgar una cierta categoría a quien la desempeñe, caso concreto la categoría de trabajador de confianza, entonces el salario debe ser también valorado, puesto que esas fun-

ciones en un centro de trabajo están limitadas a una minoría, la cual llevará a cabo dichas funciones que repercuten en la empresa de manera importante, siendo esta minoría el personal de confianza.

El comentario anterior de alguna manera pierde vigencia cuando recordamos lo imprecisa y ambigua que resulta la regulación jurídica acerca del trabajo de confianza, porque como ya fué comentado, dentro de esas funciones puede adecuarse a un sinnúmero de trabajadores a los cuales será clasificada la prestación de sus servicios en una categoría que poco le beneficiará.

Cuando la Ley Federal Del Trabajo exige que se indiquen los servicios que va a prestar el trabajador con la mayor precisión posible, de alguna forma esta disposición contenida en la fracción III del artículo 25 misma que es aplicable al trabajador de confianza, establece y señala la naturaleza de las labores que va a desempeñar el trabajador y que influirá necesariamente en el salario que se pague.

De llevarse a cabo lo anterior en el momento en que se integre una relación de trabajo, se estará evitando que a un trabajador se le coloque en el puesto equivocado de acuerdo a sus aptitudes, ya sea porque la función es de las que la Ley Laboral indica como de confianza y que no corresponde al salario que percibirá, o porque la función no es de confianza y que tampoco le compete desarrollar.

Otro tema que también resulta interesante y controvertido, es el de considerar a los servicios que presta el trabajador de confianza como trabajo personal para el patrón. Aquí puede existir la pregunta para saber si son iguales o no los servicios prestados en cuanto a las funciones que la Ley Federal Del Trabajo indica y los que la misma denomina "trabajos personales para el patrón dentro de la empresa". Al no indicarse nada en la Ley Laboral de esos trabajos personales, surge la confusión así como también la implícita libertad del patrón para que a su arbitrio indique cuáles son esos servicios y si son o no considerados de confianza.

Esos trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento calificados por la Legislación Laboral también como de confianza, al no existir ningún elemento o característica objetiva como dato que los tipifique, es decir, que exista algún numeral en la Ley Laboral que los mencione, provoca la interrogante y duda acerca de considerar como potestad del patrón, la libre apreciación subjetiva así como también exclusiva del mismo para determinarlos, quedando de manifiesto la desigualdad existente entre el trabajador de confianza y el resto de los demás trabajadores de base o sindicalizados, en cuanto a la seguridad jurídica que proporciona un empleo y en el que exista de por medio la relación contractual que dió origen a ese empleo.

De hacerse un análisis más profundo de lo que la Ley Del Trabajo determina en relación a la problemática anterior, nos daríamos cuenta de que el precepto noveno de la multicitada Ley Laboral en vigor, contiene supuestos que resultan en la práctica inoperantes e injustos así como obsoletos, porque permiten y dan pie a las tentativas para que los patrones consideren como trabajador de confianza a quienes en realidad no lo sean, esto es, no sólo a los que la Ley Laboral indica, que en este caso tendría razón de ser, sino que también clasifica con esa categoría a personas que prestan sus servicios dentro de la empresa y que no caen dentro de los supuestos legales, refiriéndonos con esto a aquéllos trabajadores que llevan a cabo trabajos personales para el patrón, mismos que no son definidos y mucho menos regulados por la Ley Federal Del Trabajo.

II. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Como ya lo comentamos anteriormente, nuestra Ley Federal Del Trabajo indica que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza no deben ser inferiores a las que prevalecen para los demás trabajadores y además deben ser proporcionales a la naturaleza e

importancia del puesto que se ocupe, entonces esto significaría que tendrían similares derechos y prestaciones que tienen otros trabajadores que no son de confianza y que llevan a cabo actividades semejantes dentro de una empresa o establecimiento, además de quedar implícita la idea de que dichas condiciones deben de establecerse en un contrato colectivo de trabajo, y también la idea de que esas condiciones se aplicarán a aquellas personas que el patrón considere para ocupar puestos de confianza, con lo que pensamos se está perjudicando al referido personal, ya que es por parte de terceros que resulta el daño y donde la Ley Laboral no refiere nada al respecto, quedando este tipo de trabajadores supeditados a una voluntad personal y no a una Ley Federal Del Trabajo, porque a pesar de estar regulados legalmente, se dejan grandes perspectivas al patrón para que sea él quien tome decisiones importantes muchas veces en detrimento de estos trabajadores de confianza.

Al no mencionar nada la Ley Laboral de lo que debemos entender por condiciones de trabajo, sino que sólo se limita a mencionarlas (art. 25), podemos considerar el concepto que de ellas hace el destacado autor Borell Navarro, el cual indica que son: "El conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al período de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término de contrato y otras"³³, con lo que evidentemente se está hablando de un aspecto muy importante del cual depende que en la relación de trabajo no surjan posteriormente conflictos que pongan en riesgo dicha relación.

La definición anterior debe ser utilizada en términos generales para todo tipo de trabajadores, incluyendo a los de confianza, pero éstos tienen muy limitadas posibilidades puesto que se condiciona su participación en las mencionadas condiciones laborales, siendo que no se establecen bajo un acuerdo común por regla general, sino que es el patrón o el Sindicato

³³ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial Del Derecho Mexicano Del Trabajo, Op. Cit., Pag. 82

los que con frecuencia las establecen solicitando tan sólo al trabajador que estampe su firma, con lo que se evidencian como normas incompletas que no cumplen con su cometido de ser disposiciones para satisfacer necesidades de la clase obrera y sí de la clase patronal, resultando por lo tanto normas cambiantes de acuerdo al interés de una sola parte: la patronal.

Si las condiciones de trabajo representan Principios de igualdad y protección de los individuos que participan en una relación laboral, estos principios se rompen, sobre todo el de igualdad, en cuanto interviene un trabajador de confianza, porque si bien es cierto que representan derechos mínimos para todos, se manifiesta una desigualdad en cuanto se establecen en las cláusulas de un contrato limitaciones que propone la Ley para los trabajadores de confianza y que favorecen y generalmente aplican los patrones en su provecho; también es cierto que este Principio de igualdad se presenta como una excepción en el caso de los trabajos especiales a los que se les sujeta a disposiciones distintas, independientemente de desempeñarse trabajos muy semejantes a otros que no son considerados como trabajo especial, caso concreto del trabajo de confianza, donde pueden las condiciones de trabajo alterarse aunque, como ya ha sido mencionado, generalmente esos cambios representan perjuicios para el trabajador.

Se debe estar de acuerdo en el hecho de que las condiciones de trabajo deben ser modificada en cuanto intervengan factores que desestabilizan la relación laboral, como por ejemplo factores económicos, sociales, inflacionarios, etcétera, pero nunca deben ser modificadas cuando no haya un motivo razonable en perjuicio del trabajador, el cual sea sometido a condiciones laborales inferiores, aún cuando sabemos que esos cambios pueden ser en tiempo y espacio y con ello generar conductas colectivas, como sería el caso de empresas que aplican las mismas medidas a sus trabajadores, por ejemplo reducir su personal o disminuir algunas de sus prestaciones.

Si lo anterior se lleva a cabo con todos los trabajadores, con mayor razón se genera incertidumbre en el personal de confianza, sobre todo para aquéllos que desarrollan actividades clasificadas como de confianza pero que no revisten demasiada importancia para la vida de la

empresa, nos percatamos de que más valdría que en la Legislación Laboral no se contemplara como trabajo especial el de confianza, porque ya pasó el tiempo en el que dicho empleo le era todo favorable a este trabajador, dándonos cuenta de que la realidad ha superado lo que el Legislador consideró en la relación obrero-patronal acerca de la presunción del interés y conocimiento íntimo del trabajador hacia con la vida de la empresa, y si al comentario anterior agregamos como respaldo el hecho de que no pueden formar parte del mismo Sindicato de los demás trabajadores rompiéndose con el mandato Constitucional de la libertad sindical, el no tener derecho a la reinstalación obligatoria de su empleo en caso de ser despedido, además de dejarse sin responsabilidad al patrón cuando éste despide al trabajador por una cuestión subjetiva como lo es la pérdida de la confianza, es evidente que el trabajo de confianza no merece ser regulado como trabajo especial por la serie de derechos que se conculcan al trabajador que tiene esta categoría, donde también es evidente que el trabajador debe contar con la plena confianza del patrón para que pueda permanecer en su empleo, dejándose a un lado las disposiciones jurídicas que establecen limitados, pero derechos al final de cuentas para el trabajador de confianza.

A) LA PERDIDA DE LA CONFIANZA.

Si por confianza entendemos: "Esperanza firme que se tiene en una persona o cosa; familiaridad en el trato"³⁴, y si atendemos a lo que el Legislador plasmó en relación a ella en el artículo 185, primer párrafo de la Ley Federal Del Trabajo que textualmente dice:

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

³⁴ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo 3, Impresora y Editorial Mexicana, México, 1986, Pag. 845.

En este caso nos damos cuenta de que es un aspecto totalmente subjetivo, que se refiere a las cualidades del hombre y que por lo tanto resulta prácticamente imposible determinarse objetivamente, de que lo que la Ley Laboral en vigor establece sea bastante confuso y ambiguo, porque todo trabajador que es contratado por un patrón, aunque sea mínimamente, goza de cierta confianza porque se le está tomando en cuenta para ese empleo, pero esa confianza no se puede medir ni regular jurídicamente dada su naturaleza abstracta, por lo que su pérdida representa como lo maneja la Ley Laboral, una gran desventaja para el trabajador y una gran ventaja para el patrón.

En relación al trabajador de confianza, cuando éste es contratado y clasificado dentro del rubro de dicha categoría, se le está colocando en una situación en la que supuestamente gozará de ciertos privilegios y una relación estrecha con el patrón y con la empresa; que cuenta con la fe y apoyo del patrón, pero nos damos cuenta de que en la realidad esto no se lleva a cabo al menos con la gran mayoría de estos trabajadores, porque el patrón puede argumentar que le perdió la confianza al trabajador en un momento dado, para que esto le sirva como fundamento legal y poder dejar sin empleo a esta persona, con la obligación del patrón de indemnizarlo y libertad para el mismo de no volverlo a emplear, porque eso es lo que le permite la Ley Laboral con respecto a estos trabajadores de confianza.

Tanto la fe y apoyo especiales que el patrón deposite en un trabajador, no pueden ser usados como parámetro para determinar la capacidad y aptitud del empleado, porque esto sería igual a afirmar que para el empleador no todos los trabajadores son dignos de confianza o que desconfía de los demás, porque como afirmamos anteriormente, todos los trabajadores por regla general, al ser contratados es que gozan de cierta confianza de quienes los emplean.

Lo anterior lo reforzamos con las aportaciones doctrinarias en relación a este tema y donde se indica que no puede tomarse en cuenta a la persona como generadora de la categoría de confianza, sino que se debe originar ésta de la función que desempeña para que sea catalogada como tal, sin dejar de aceptar que la honradez, honestidad y lealtad, así como la

catalogada como tal, sin dejar de aceptar que la honradez, honestidad y lealtad, así como la discreción de una persona, influye mucho en el ánimo de los patrones para otorgar un empleo porque la Ley Laboral sólo enuncia a las funciones que deben ser consideradas como de confianza, como lo son la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, sin mencionar en ningún momento a las cualidades subjetivas del individuo.

Si el patrón da por terminada una relación de trabajo con el argumento de que perdió la confianza al trabajador, nos encontramos ante un vacío en la Ley Laboral en vigor porque ésta no indica nada acerca de los motivos razonables de pérdida de la confianza, siendo la Jurisprudencia la que determina que únicamente se podrá considerar como motivo razonable de pérdida de la confianza, el que el trabajador se exceda de sus funciones y se atribuya facultades que le han sido prohibidas,³⁵ siendo ese único caso en que se tome en cuenta una conducta negativa del trabajador de confianza, lo que no siempre es motivo que justifica su despido, porque no todos los trabajadores con esta categoría tienen facultades dentro de una empresa, con lo que comienza para el trabajador una lucha desigual en la que debe recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que sean éstas las que determinen su situación jurídica así como sus derechos laborales, porque se debe tener también presente que la Constitución en ninguna de las fracciones del artículo 123, establece alguna disposición que contenga distinción o que indique que se deben otorgar menos derechos a determinados trabajadores, por lo que la Ley Laboral en vigor tampoco debería hacerlo porque se estaría destruyendo el principio de igualdad en el trabajo que la Carta Magna propone.

Es cierto que cuando un patrón indica que perdió la confianza en un trabajador y que por eso lo despide, tiene como carga la obligación de probar que dicho trabajador ocupaba un puesto de confianza, es decir, acreditar la naturaleza del trabajo desempeñado a efecto de

³⁵ Trabajador de Confianza. Despido Justificado del.- Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

4ª SALA, Séptima Época, Volumen Semestral, 91-96, Quinta Parte, Pag. 95.

poder incluirlo dentro de las actividades de confianza, en el caso de que ese trabajador pida ser reinstalado como nos lo hace ver la Jurisprudencia en uno de sus Informes.³⁶

Lo anterior debe ser considerado y analizado muy bien por las Juntas de Conciliación correspondientes, puesto que se está hablando de un aspecto subjetivo y no objetivo y para no perjudicar al trabajador que acude en busca de ayuda, siendo facultad de dichas Juntas calificar al término "motivo razonable" de pérdida de la confianza.

La Ley Laboral al facultar al patrón para rescindir el contrato a un trabajador porque le perdió la confianza, debe pedir que el acto llevado a cabo por el trabajador y por el que se le está rescindiendo el contrato, necesariamente debe ser valorado objetivamente porque como el Legislador plasmó su idea, deja en gran medida desprotegido a este tipo de trabajadores, porque queda al arbitrio del patrón determinar si una conducta del trabajador no le garantiza la confianza suficiente en el desarrollo de su función.

También se debe considerar algo que se da en la práctica y es que para los trabajadores de confianza no opera el escalafón ni el derecho de antigüedad, porque según se desprende de la Suprema Corte de Justicia, tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene plena libertad para designarlos, atendiendo sólo al grado de confianza que estime le merezcan los distintos candidatos,³⁷ sin tener que ajustarse ni tomar en cuenta los antecedentes o cir-

³⁶ Trabajador de Confianza. Carga de la Prueba de ese carácter cuando se opone como excepción.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama la reinstalación en el puesto que desempeñaba al ser despedido, y si el patrón se exceptiona manifestando que por ser trabajador de confianza fué despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal Del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen la característica de las funciones consideradas como de confianza, y que con toda precisión establece el artículo 9, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado, y condenarse a la reinstalación solicitada. 4ª SALA, Informa 1979 SEGUNDA PARTE, Tesis 215 Pag. 134.

³⁷ Trabajador de Confianza. Derecho de Preferencia del.- Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al

cunstancias antes mencionados sobre escalafón o la antigüedad, siendo evidente que además de tantas limitaciones, estos trabajadores sólo tienen como argumento de peso dentro de una empresa la confianza que en ellos se deposite, la cual por consiguiente viene a representar para los mismos la seguridad en la conservación de su empleo.

El concepto que se da de "motivo razonable de pérdida de la confianza", de alguna forma establece lo que debería de aplicarse a pedirse al patrón, es decir, una circunstancia que se apreciara objetivamente, quedando esta definición como sigue: "Por motivo razonable de pérdida de la confianza, debe entenderse una circunstancia de cierto valor susceptible de conducir razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley"¹⁸. Con todo esto tratamos de indicar que en muchas de las ocasiones, la pérdida de la confianza es prácticamente imposible de probar pero por la desigualdad de condiciones entre un trabajador y un patrón, el resultado suele perjudicar al primero.

Aún con todo lo negativo que pudiera resultar la pérdida de la confianza, el hecho de que la Ley Laboral exija un motivo razonable representa una pequeña protección para el trabajador de confianza, aunque como ya se comentó, por las circunstancias especiales que se mencionan en la Ley Federal Del Trabajo, lo colocan en una situación poco favorable y casi esclavizándolo.

Considerando las ideas anteriores, podemos decir que existe el inconveniente para estos trabajadores de que no puedan tener una tranquilidad holgada en cuanto a la situación de su trabajo, pues si se les pierde la confianza, se les impide continuar laborando en un puesto que bien puede representar el sostén económico para ellos mismos y para su familia, pero como grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones por un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de departamento.

4ª SALA, Séptima Época, Volumen Semestral 91-96, Quinta Parte, Pag. 95.

38 CAVAZOS FLORES, Baltazar, Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Trillas, México, 1988, Pag. 41.

esa confianza no se puede medir ni se regula jurídicamente dada su naturaleza abstracta, se tiene entonces que su pérdida represente como lo mancha la Ley Laboral vigente, una gran desventaja para el trabajador y una gran ventaja para el patrón.

B) ACCIONES LEGALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Como toda persona en nuestro país independiente de que sea nacional o extranjero, los trabajadores sin excepción gozan de la protección que la Legislación Laboral Mexicana otorga, misma que establece no sólo los derechos a los que es acreedor el trabajador sino que plantea una gama de servicios que ella regula, proporcionando en cada uno de ellos las acciones que como trabajadores pueden hacer valer las personas en un momento determinado, así como también las obligaciones inherentes a las mismas. Estos derechos se traducen no sólo en prestaciones objetivas para el trabajador, sino que también les otorga la vía o camino para hacerlos efectivos, resultando con ello las acciones que pueden emprender legalmente dichos trabajadores en el momento de verse perjudicados dentro de una relación de trabajo.

Refiriéndonos a los trabajadores de confianza aún cuando la Ley les otorga derechos e indica la forma en que pueden llevarlos a cabo, estos derechos, aludiendo a las acciones a las que tienen acceso, son en términos generales las mismas que tienen todos los trabajadores tan de base como sindicalizados, existiendo la diferencia sólo en cuanto al tipo de prestaciones que se incluyen en las mencionadas acciones legales, porque para el trabajador de confianza por la naturaleza jurídica de su categoría, por la relación estrecha y supuesto interés común del trabajador con el patrón o empresa, estos derechos derivados de las acciones se ven limitados en cuanto a las referidas prestaciones, anteponiéndose como argumento las modalidades ya establecidas anteriormente y mismas que menciona la Ley Federal Del Trabajo en vigor.

Si por acción entendemos en términos generales para cualquier rama del Derecho el poder que las Leyes otorgan a todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho, y si entendemos a la acción en el campo laboral como "Un derecho subjetivo de carácter social, en virtud del cual una persona (física o Sindicato obrero), se dirige a los Tribunales del Trabajo para provocar su actuación social en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patrones o Sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas, así como la reivindicación de derechos provenientes de la explotación creadora de la plusvalía"³⁹, nos damos cuenta que la acción o acciones favorables a los trabajadores por el contenido social del que están revestidas, sirven no sólo como vías a los empleados para alcanzar alguna prestación a la que consideran tener derecho, sino que también sirven para orientar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el cuidado de los derechos laborales, así como el ejercicio de los mismos e incluso para reivindicar derechos de la clase social trabajadora que cae dentro del proletariado, tratando de ubicar en este rubro a los trabajadores con menos recursos económicos y desconocimiento de sus derechos y en ocasiones supliendo deficiencias en el intento del afectado de hacer valer estos derechos, a través del ejercicio de alguna acción que la Ley Laboral le indica, esto es, una acción legal.

La Doctrina nacional ha clasificado a las acciones legales en dos grandes grupos llamados: acciones sustantivas y acciones procesales ubicando dentro de las acciones sustantivas a la pretensión que no es otra cosa en términos generales, que el derecho que se tiene y pretende hacerse valer frente a otras personas, a través de una posibilidad de poner en ejercicio su derecho, exigiendo a un tercero la prestación activa o una abstención u omisión a dicho

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982, Pag. 213.

tercero así como también la obtención de la justicia social a la que se refiere y pretende proteger el Derecho Del Trabajo.

Esta acción sustantiva del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 Apartado A fracción XXII de la Constitución, así como también en ese mismo numeral se encuentra el fundamento legal de la acción procesal, propiamente dicho.

Dentro de la pretensión como acción sustantiva general, la Doctrina ubicada a otras acciones concretas a las que puede recurrir el trabajador así como también algunas para el patrón (esto para que se dé el plano de igualdad entre las partes), con lo que se observa que la Ley Laboral en este aspecto sí es general y equitativa, guardando la proporción en cuanto al número de acciones para uno y para otro por la evidente desigualdad que existe entre ellos, quedando incluido en estos derechos para promover acciones los trabajadores de confianza.

Las acciones sustantivas que se comentan se encuentran dispersas en algunos artículos de nuestra Ley Laboral vigente, teniendo como fundamento al mencionado artículo 123 Constitucional, el cual las lleva implícitas en algunas fracciones como por ejemplo en la fracción IX, donde se menciona al reparto de utilidades como un derecho del trabajador, el derecho de sindicalizarse, así como de ir a la huelga; el despido injustificado, la jornada inhumana, el salario que no es remunerador de acuerdo al trabajo que se realiza y otras.

En el caso del trabajador, éste puede hacer uso de las acciones legales localizadas en varios artículos de nuestra Ley Federal Del Trabajo, como el artículo 41 que menciona la Substitución Patronal, la que no debe afectar la relación de trabajo establecida; el trabajador o el Sindicato pueden hacer uso de esta acción aunque en el caso del trabajador de confianza, sólo lo podrá hacer él por la prohibición que tiene de pertenecer al Sindicato de los demás trabajadores; el artículo 48 se refiere a la Reinstalación del trabajador en el centro de labores cuando éste es despedido injustificadamente, así como también menciona la indemnización a la que es acreedor en caso de no aceptar el trabajador ser reinstalado en su trabajo; el artículo 51 menciona la acción de rescisión a efecto de que se dé por terminado el contrato de trabajo por

los perjuicios que cause el patrón al trabajador, siendo el artículo 52 el que indica el derecho a la indemnización por las causas que señala el artículo anterior, así como la acción de terminación de la relación de trabajo indicada ésta por el artículo 53 del mismo ordenamiento legal.

Otras acciones sustantivas que la Ley Laboral menciona es la de la nulidad del contrato de trabajo cuando éste se celebra por error, dolo o intimidación; la acción de reclamar las indemnizaciones por causa de incapacidad proveniente de accidentes o enfermedades profesionales. Esta acción también se extiende a las personas que dependieron económicamente de trabajadores muertos en accidentes de trabajo; la acción para que se ejecute alguna resolución de las Juntas por los daños y perjuicios causados a los trabajadores por la modificación y suspensión del contrato de trabajo; la acción para celebrar contratos colectivos o individuales de trabajo si éstas perjudican al trabajador; la acción para la revisión de laudos así como para obtener la declaratoria de obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo; la revisión del reglamento interno del trabajo, la revisión del contrato colectivo la acción para el recuento, así como para la obtención de primas de antigüedad y otras que menciona la Ley Federal Del Trabajo en vigor.

En relación al trabajador de confianza aún cuando disfruta de casi la totalidad de las acciones señaladas como la indemnización por despido, la reinstalación en caso de que se la otorgue el patrón como lo veremos después, la rescisión de la relación de trabajo, la terminación de la misma relación de trabajo y otras, cabe hacer el comentario referente a la acción como derecho a sindicalizarse, en donde no se le niega pero sí se le limita a integrarse en tal organización.

También se ve limitado o con modalidades el hecho de percibir alguna utilidad de la empresa, donde la Ley Federal Del Trabajo impone un tope cosa que no sucede con los demás trabajadores.

En cuanto al derecho a ser reinstalado en el trabajo, el trabajador de confianza no goza de este privilegio por ser prerrogativa del patrón así como arbitrio permitido por la Ley Laboral, la cual indica en su artículo 49 que se exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador en determinadas circunstancias, quedando incluido el trabajador de confianza en uno de sus supuestos permitiendo al patrón sólo el pago de una indemnización, resultado entonces que éste trabajador no tiene como los de base o sindicalizados, el derecho a elegir entre las dos opciones que sí tienen los demás trabajadores, pudiendo incluso el patrón argumentar que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo entre él y su trabajador.

En lo referente al derecho de recuento en el caso de que se llegue al extremo de una huelga, tampoco es considerado el trabajador de confianza negándosele este derecho por la ya referida suposición en cuanto a la comunión de intereses entre el trabajador y el patrón en relación a la empresa.

De las acciones sustantivas favorables al patrón, podemos indicar la de rescisión del contrato o relación de trabajo cuando esto es por causas imputables al trabajador; la acción de no reinstalar al empleado cumpliendo únicamente con la indemnización legal en determinadas circunstancias ya comentadas, donde se incluye al trabajador de confianza; la acción de terminación cuando por incapacidad del trabajador no desarrolla la prestación del trabajo, la acción de modificación de las condiciones de trabajo por circunstancias económicas que la justifiquen; el no otorgar parte de las utilidades de la empresa, también bajo circunstancias especiales como las que señala el artículo 126 y 127 donde quedan incluidos los trabajadores de confianza, y otras acciones que otorga la Ley Laboral a los patrones para que éstos defiendan sus intereses.

Las acciones procesales del trabajo que son favorables tanto al trabajador como al patrón, se mencionan también bajo una perspectiva netamente social, quedando consignado su fundamento Constitucional en el artículo 123 apartado A, fracción XXII.

Al no darse en ninguno de sus apartados definición alguna de lo que debemos entender por acción en sentido procesal, la Ley Federal Del Trabajo establece en cambio las variadas formas en que se puede poner en movimiento la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indicando también el procedimiento a seguir en cada caso y así tenemos que en el artículo 685 de nuestro ordenamiento legal laboral, se consigna que el proceso se iniciará a instancia de parte donde las Juntas tendrán la obligación de llevar a cabo dicho proceso de manera sencilla, económica y concentrada del mismo, mencionándose además la obligación de subsanar por parte de la Junta, cuando una demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a las prestaciones a las que tiene derecho conforme a la acción que intentó.

Al indicar nuestra Ley Federal Del Trabajo en vigor que el procedimiento será a instancia de parte, es necesario que precisamente exista una parte interesada que solicite y ponga en movimiento la Administración Jurisdiccional Laboral y en cuanto a la suplencia de la Defensa deficiente, aún cuando es facultad y obligación de las Juntas, éstas deberán notificarlo al que promovió y activó su participación en un conflicto laboral.

El artículo 687 establece que en las comparecencias de las partes, los escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá ninguna forma determinada, es decir, se rompe con el formalismo para favorecer al trabajador el cual por regla general no entiende de formalidades jurídicas, sino que pretende se le proteja en la búsqueda de la Justicia social, que es tarea de las Autoridades Laborales y donde prevalece aún aquél principio jurídico que indica que en caso de duda se favorecerá al trabajador, principio que poco favorece al trabajador de confianza precisamente por tener esa categoría y a la que la Ley Laboral establece modalidades bien definidas dentro de su regulación jurídica, que deja poco lugar a dudas referentes a la limitación de sus derechos que como trabajadores tienen estos empleados con la categoría de confianza.

En relación al marco legal que en concreto dedica la Ley Federal Del Trabajo al trabajador de confianza (art. 182 al 186), pensamos que resultan insuficientes cinco artículos

para regular a un conjunto de trabajadores que, de adecuarse a las funciones que indica esta misma Ley, conforman un gran número dentro de la empresa o establecimiento y si bien es cierto que pueden hacer uso de las acciones legales que establece la Ley Laboral, éstas generalmente se ven restringidas a causa de la categoría que tiene el trabajador en estudio, proponiendo como posible solución definir de manera más concreta qué derechos y obligaciones tienen, así como el alcance de las acciones que pueden ejercitar, sobre todo para aquéllos trabajadores que realizan "trabajos personales para el patrón dentro de la empresa", supuesto en el que pueden quedar adecuados muchos trabajadores del centro de labores.

CAPITULO CUARTO.

I. EL AMBITO JURIDICO-PROCESAL, TERMINACION Y RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- A) CAUSAS DE SUSPENSION.**
- B) CAUSAS DE RESCISION.**
- C) CAUSAS DE TERMINACION.**

II. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- A) OBLIGACIONES LABORALES, SU CUMPLIMIENTO.**
- B) ACCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

III. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

- A) DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE CONFIANZA EN EL CENTRO DE LABORES.**
- B) DERECHOS MINIMOS DE LOS TRABAJADORES PROTEGIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

CAPITULO CUARTO.

I. EL AMBITO JURIDICO-PROCESAL, TERMINACION Y RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el ámbito de los trabajadores tengan la categoría que tengan, la jerarquía del puesto que ostenten, etcétera, todos sin excepción corren el riesgo de que algún día la relación obrero-patronal finalice por diversas causas y se vean envueltos en algún proceso legal en el que busque obtener por parte de las Autoridades Laborales, la satisfacción a sus demandas de las que son acreedores, así como también la protección de estas autoridades de las que se considera su actuación social, encaminada a beneficiar en lo más posible al trabajador.

La terminación de los efectos contractuales puede darse por diversas causas y una de ellas puede ser la Suspensión de la relación Laboral, la cual puede entenderse como una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones laborales, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando surge alguna circunstancia distinta de los riesgos del trabajo, que impiden al trabajador la prestación de su trabajo, con lo que es evidente que se tiene enfrente a una figura jurídica con características específicas, que liberan a las partes que participan de la relación laboral de la obligación de prestar el servicio y del pago del mismo, siendo hasta cierto punto injusta esta medida, aunque el trabajador tendrá la certeza de que una vez subsanada la causa de suspensión de la relación de trabajo, éste volverá a ocupar el puesto que desempeñaba porque el contrato de trabajo seguirá teniendo vigencia para él, con lo que también seguirá la obligación del patrón de observar y cumplir con todos los derechos y obligaciones que surgieron entre las partes, salvo los que se generan por la suspensión laboral, convirtiéndose ésta institución laboral en una especie de derecho que tendrán los trabajadores porque no se disolverá su relación contractual por el hecho de no prestar el servicio temporalmente.

En el caso del trabajador de confianza por tener esa categoría y por las limitantes ya citadas anteriormente, son los trabajadores que con mucha frecuencia se les conculcan sus derechos, donde incluso se puede dar el caso de que no se consideren en las condiciones de trabajo contenidas en un contrato de trabajo, aún cuando la misma Ley Laboral indica la proporcionalidad con los demás trabajadores en cuanto a dichas condiciones.

El hecho de marginarlos a estos trabajadores de confianza de algunos de sus derechos, trae consigo que también se vean con pocas posibilidades en caso de querer promover acciones jurídicas en el momento de sufrir la rescisión o terminación de su relación laboral, esto es por la desventaja que tienen frente al patrón, como en el caso de la reinstalación a su trabajo donde es potestad para éste último reinstalarlo o no, reduciéndose el campo procesal para el trabajador teniéndose que conformar con la indemnización que el patrón le otorgue. Lo anterior es un ejemplo de tantos que se pueden dar siempre contrarios al trabajador, en donde incluso se puede dar el caso de que se emplee una causa totalmente subjetiva, como lo será el hecho de que pierda su empleo porque el patrón ya no le tiene confianza.

En el campo jurídico-procesal para el trabajador de confianza, aún cuando la Ley Laboral vigente no lo desampara de manera absoluta, sí es evidente que se estrecha el campo de acción para el mismo, conformándose muchas veces con prestaciones mínimas en relación a las que tiene un trabajador sindicalizado o de base; por otra parte la relación entre empleado de confianza y el empresario, es decir, la formación de la relación jurídica y la fijación de las condiciones del servicio, están sujetas a un régimen especial en el que se supone existe la voluntad libre del trabajador y del patrón, por lo que desde luego las causas de suspensión, de rescisión o terminación de la relación de trabajo, son también especiales.

A) CAUSAS DE SUSPENSION.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo y por consiguiente de sus efectos jurídicos, puede afectar a un sólo trabajador, a un grupo o a todos los trabajadores de

una empresa, con lo que se puede deducir que se trata de otra contingencia a que está expuesta una relación de trabajo en la que puede verse implicado un trabajador de confianza, padeciendo al igual que los demás trabajadores, con la diferencia para éste de las modalidades que se imponen por la categoría que ostenta de la privación de su empleo, aunque en este caso las causas de suspensión de la relación laboral, tienen la característica de que no hay responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón de la causa que origina la mencionada suspensión, porque dichas causas que señala nuestro ordenamiento legal laboral en vigor, son por regla general causas que se llevan a cabo sin que intervenga la voluntad de ninguna de las partes.

Otra característica muy importante que se observa en la suspensión de la relación laboral, es el hecho de que cuando se da alguna de las causales que dan vida a esta figura jurídica, el patrón no tiene obligación alguna de pagar el salario además de otros factores a su favor como el tener derecho de hacer las deducciones por los conceptos de vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo y prima de antigüedad, deducción que debe ser proporcional al tiempo que dure la suspensión de la relación de trabajo, prerrogativas que resultan injustas para los trabajadores porque, como ya lo mencionamos y con algunas excepciones, generalmente las causas que originan la suspensión son causas externas en las que no interviene la voluntad del trabajador, como se verá del análisis que se haga de dichas causas.

Otra característica también importante es el caso de la temporalidad que la Ley Federal Del Trabajo menciona en la que, de no cumplirse con este requisito para las causas de suspensión, ésta cambiaría de naturaleza jurídica para convertirse en una causa de rescisión de la relación de trabajo sin que el patrón incurra en responsabilidad, puesto que la Ley Laboral determina plazos al trabajador para que éste se reintegre a su labor, con lo que de cumplir el trabajador con lo dispuesto por la Ley mencionada, se configura entonces la suspensión de la relación de trabajo.

Una cosa positiva que resulta dentro de todo lo que pudiera perjudicar la suspensión de la relación laboral al trabajador, es el hecho de que, aún cuando el efecto jurídico que se desprende de darse la suspensión sea el de que el patrón queda liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio, esto no libera al patrón de otras obligaciones hacia con el trabajador, porque persiste su obligación de cumplir con las prestaciones derivadas de la mencionada relación de trabajo, como por ejemplo la estabilidad en el empleo para el trabajador.

Analizando concretamente las causas por las cuales un trabajador, sea de confianza, de base o sindicalizado pueda verse privado de su empleo de manera temporal, concluimos que dichas causas, como se puede observar en la Ley Laboral pueden ser de muy variada índole y así tenemos que una de ellas puede ser Biológica, como es el caso que maneja la fracción I del artículo 42 que textualmente dice:

Art. 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador.

Con esta disposición es evidente que se trata de proteger la salud de los demás trabajadores, pero también es evidente lo injusta que puede resultar dicha disposición, ya que si el trabajador depende junto con su familia únicamente de su salario, de alguna manera se lo está discriminando y marginando como ser humano o como trabajador con derechos, el cual posiblemente siempre cumplió responsablemente en el centro de trabajo y pagarle así resulta injusto, independientemente de que se observen las normas mínimas de higiene en dichos centro de labores y la obligación del trabajador de informar al patrón de las enfermedades que padezca.

Otras causas que pueden generar la suspensión temporal de la relación laboral, pueden ser Físico-económicas como lo podemos observar en la fracción II del citado artículo:

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

Esta es otra disposición que no se adecúa a las exigencias y necesidades del trabajador, porque si bien es cierto que existen organismos de asistencia social, caso concreto el IMSS, el ISSSTE o la Secretaría de salud a través de sus centros de salud que garantizan la seguridad y salud para el trabajador, queda siempre o generalmente dependiendo que el trabajador esté afiliado a alguno de los centros de asistencia social, lo cual de darse, existen requisitos que de no cumplirse la ayuda y derechos para los trabajadores se ven limitados.

Existen también causas Jurídico-penales en la Ley Laboral en vigor que ocasionan la suspensión temporal de la relación laboral, como se observa en la fracción III y IV del precepto en estudio:

III.- La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrán éste la obligación de pagar los salarios que hubiere dejado de percibir aquél.

IV.- El arresto del trabajador.

Doa fracciones en las que se toman en cuenta posibles conductas delictivas del trabajador, lo que lo hacen merecedor a esta suspensión y donde se justifican las sanciones administrativas o judiciales, siempre que éstas sean menores, exceptuándose el caso donde el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón. Podemos decir aquí que la suspensión de la relación laboral en estos caso son disciplinarias.

Otras causas de suspensión son Político-administrativas, como las que mencionan las fracciones V, VI y VII, que se transcriben a continuación:

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

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII.- La falta de documentos que exijan las Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Con estas tres últimas fracciones, nuestra opinión es que sí debería prevalecer la obligación del patrón de pagar el salario al trabajador porque son causas ajenas a su voluntad y con característica de obligatoriedad, donde el trabajador no percibe remuneración por su labor y donde puede darse el caso de que perciba una gratificación, lo que no corresponde a un salario, exceptuando el caso de la fracción VII, donde es obligación del trabajador tener todos los documentos que se le soliciten.

Existen también causas de suspensión de la relación laboral que nuestra Ley Federal Del Trabajo en vigor no menciona, pero que en la práctica sí se dan y son, por citar algunas, las sanciones reglamentarias que se generan en el interior del centro de trabajo con respecto a la violación de disposiciones de algún reglamento interno de trabajo, las causas convencionales de suspensión de la relación laboral como pueden serlo las licencias y otras.

Con todo lo anterior, aún cuando dijimos que la suspensión de la relación de trabajo puede representar un derecho para el trabajador, en el caso del trabajador de confianza no lo es tanto, porque si está sujeto muchas veces a la consideración del patrón, es decir, a la confianza que le tenga dicho patrón, éste puede hacer uso de alguna de las causales para despedirlo sin que este trabajador tenga la certeza de que podrá volver a su trabajo, como sería el ejemplo de las fracciones III y IV y son que el patrón incurra en responsabilidad, porque puede alegar que le perdió la confianza al trabajador que se haya visto implicado en alguna situación como las que se mencionan en las referidas fracciones, con lo que puede

actuar legalmente si atendemos o nos sujetamos estrictamente a lo que la Ley Laboral determina como derecho para el patrón.

B) CAUSAS DE RESCISION

Otra de las diversas causas por las que puede darse por terminada una relación laboral, es la Rescisión, causa ésta que puede ser utilizada por ambas partes en el momento en que alguna de las dos se encuentre ante uno de los supuestos como causales para rescindir la relación de trabajo, es decir, cuando se produzca alguno de los hechos o acontecimientos que se citan en la Ley Laboral y que impiden al trabajador prestar sus servicios con o sin responsabilidad, lo mismo que al patrón lo facultan o lo obligan hacia con el trabajador, ya sea a terminar la relación laboral o a cumplir con el mismo, de darse alguna causa de rescisión imputable al patrón.

La rescisión de la relación laboral queda entendida como: "La invalidación de una obligación y particularmente de un negocio jurídico. Es un medio de extinción de las obligaciones señalándose que es el acto por el cual, a causa del incumplimiento de las obligaciones por una de las partes en una relación jurídica bilateral, se destruyen los efectos de un acto jurídico",⁴⁰ observándose en la definición citada que se destruyen los efectos jurídicos que produce la relación laboral en este caso, pero no se destruyen los derechos y prestaciones a las que es merecedor el trabajador, cuando se da por terminada por esta vía la relación de trabajo, aunque sí se disminuyen como lo veremos más adelante, de acuerdo a la parte que se le impute alguna causal de la rescisión de la relación laboral.

⁴⁰ SOTO ALVAREZ, Clemente, Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos, Limusa, México, 1981, Pag. 248.

Las disposiciones generales que nuestra Ley Laboral indica como causales de rescisión, son también aplicables a los trabajadores de confianza, por lo que el patrón puede hacer uso de ellas y despedirlos del trabajo y el trabajador a su vez, puede separarse del trabajo y exigir las prestaciones que le correspondan por ese hecho, de acuerdo a lo que establece la Ley Laboral par uno y otro caso, aunque, como también lo analizaremos posteriormente, se dan causas especiales que evidentemente favorecen más al patrón que al trabajador, como nos lo hace ver el artículo 185 primer párrafo de nuestra Ley Laboral vigente que establece:

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

Si se analiza un poco el párrafo del precepto anterior, nos damos cuenta que la Ley Laboral en el caso del patrón, éste cuenta con mayor ventaja porque puede rescindir al trabajador de confianza en el momento que él quiera, con sólo decir que le perdió la confianza por algún motivo razonable y además se indica que no es necesario que coincida alguna causa legal, de ahí que sostenemos que hay ventaja para el patrón, porque en relación al trabajador, a éste únicamente le corresponden como causales para rescindir la relación, las que la Ley menciona y aunque la misma Ley Laboral ofrece como alternativa también la analogía, ésta deberá siempre versar en lo que se refiere a las causas que legalmente se establecen, analogía que también puede usar el patrón, ya que basta que él diga que la conducta del trabajador no le garantiza la eficiencia requerida en su función, para que la causal de rescisión se tipifique.

La idea antes mencionada implica el hecho de que la conducta del trabajador, para que pueda ser despedido de su empleo por rescisión, debe ser objetiva, es decir, este trabajador debe incurrir en faltas graves que le ameriten la pérdida de la confianza, pero con esto se rompe la naturaleza de este tipo de trabajo, con lo que no sólo el trabajador de confianza, sino también los de base estarían incurriendo en hechos que dan lugar a la rescisión de sus contratos, por lo que nuevamente opinamos que hace falta perfeccionar este trabajo

especial o quitarlo como trabajo con regulación especial en la Ley Laboral, con lo que se estaría de verdad ayudando a estos trabajadores, porque su regulación caería dentro de la general para todos los trabajadores de base o sindicalizados y por ende, gozarían de las prestaciones legales que hasta ahora se les han negado y a las que como trabajadores tienen derecho, además de que se estaría volviendo a respetar la jerarquía de la Constitución en relación a la Ley Federal Del Trabajo.

La Ley Laboral establece que el trabajador de confianza puede hacer uso de las acciones que se mencionan en el capítulo IV del Título Segundo de dicho ordenamiento, lo que sin duda representa una protección legal a este trabajador, pero en contraposición, al patrón lo faculta para rescindirle el contrato con sólo argumentar que tiene un motivo razonable, aún cuando no coincida con las causas legales propuestas en el artículo 47 de la Ley Federal Del Trabajo, esto quiere decir entonces que la Ley Laboral, implícitamente muestra que se inclinó favorablemente hacia el patrón, el cual tiene frente a sí un panorama que le resultará favorable en el momento en que pretenda rescindir el contrato de algún trabajador de confianza, sin tener que ajustarse precisamente a lo que dispone la Ley mencionada. Con esto basta que un motivo que indique el patrón y que resulte razonable para los Tribunales Del Trabajo, será suficiente para que el trabajador pierda su empleo aún cuando dicho motivo no represente falta grave ni falta de probidad, que dan motivo con razón a la rescisión de un contrato de trabajo.

Tanto el patrón como el trabajador disponen de ciertos supuestos que la Ley Laboral menciona y de los que pueden hacer uso en el momento en que una conducta de cualquiera de los dos se adecúe al supuesto, siendo la rescisión del contrato de trabajo la consecuencia de dicha conducta, donde los supuestos legales que favorecen al patrón indican, que si el trabajador lo engaña o el Sindicato que propuso al trabajador hace lo mismo en cuanto a las aptitudes de éste, el patrón podrá prescindir de este empleado sin que incurra en responsabilidad.

La falta de probidad será una de las causales legales de rescisión que más afectan a los trabajadores, sobre todo al de confianza, al cual desafortunadamente se le tienen más presentes sus cualidades como persona que sus aptitudes como trabajador.

En caso de que el trabajador falte al respeto a sus compañeros, provoque actos que alteren la disciplina en el trabajo o que falte al respeto al patrón de modo que ya no sea posible sostener la relación de trabajo, esto bastará para que sea despedido sin responsabilidad para el patrón, resultando en este caso muy vulnerables tanto el trabajador de confianza como el de base.

También se castiga la mala intención del trabajador en el caso de ocasionar perjuicios a los instrumentos de trabajo, sea con dolo o negligencia o por su imprudencia que se cause el daño, o ponga en riesgo la seguridad del establecimiento. En este caso, aunque el despido o rescisión del trabajador se justifica, esto se puede solucionar si se le piden referencias al trabajador relativas a su capacidad y aptitud en el manejo del material de trabajo.

Una de las causas en las que se implica directamente al trabajador de confianza, es aquella en la que se refiere al revelado de secretos de fabricación porque precisamente depende de la confianza que se deposita en el trabajador, la que preservará el secreto que le significa al patrón una ventaja con respecto a sus competidores, causal ésta que si se justifica su uso para rescindir una relación de trabajo y porque en este caso la confianza juega un papel muy importante.

Se mencionan en la Ley Laboral otras causas de rescisión en las que no cabe duda que el patrón no tiene ninguna responsabilidad para rescindirle al trabajador su contrato, como por ejemplo que éste acuda al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga, salvo el caso de que ésta haya sido prescrita por un doctor; el hecho de sufrir una pena privativa de la libertad; la no obediencia del trabajador al patrón o representante acerca del trabajo pactado, así como las faltas injustificadas al centro de labores, de las cuales basta que sean más de tres en un plazo de treinta días para que se dé la rescisión de la relación laboral.

La Ley Federal Del Trabajo vigente también menciona como una carga para el patrón, el tener que dar aviso al trabajador de que le va a rescindir su contrato, esto es, le debe comunicar la causa o causas por las que lo separa de sus labores aunque esto signifique y, debemos consignarlo, que si el trabajador no acepta recibir dicho aviso, provoca una serie de situaciones para el patrón que lo hacen caer en trámites administrativos, donde incluso se le da un término de cinco días para cumplir con este requisito, el cual de no cumplirse, la rescisión ahora puede usarla el trabajador como un despido injustificado, notándose en este caso que el Legialador también perjudica al patrón, porque se presta a maniobras por parte del trabajador como lo indica el Autor Cavazos Flores el cual dice: "No quisiéramos contemplar el caso en que se condene aun patrón, por no haber dado el aviso de despido a un trabajador que lo robó e inclusive que éste hubiere confesado su delito."⁴¹

El trabajador también cuenta con causales legales que lo facultan a rescindir una relación de trabajo, por el incumplimiento de la parte patronal acerca de las obligaciones contraídas por virtud de un contrato laboral, es decir, también tiene derecho a rescindir este contrato, aunque no puede ser igual en magnitud esta rescisión porque, aún cuando el patrón sufre ciertas consecuencias como el tener que pagar diversas prestaciones, no es posible que esto resulte una sanción para éste, porque siempre se presentará ante el trabajador como la parte de la relación laboral que es superior al mismo, sobre todo en el aspecto económico.

Las causas por las que el trabajador de base o de confianza puede rescindir su contrato de trabajo cuando el patrón no cumple sus obligaciones, las menciona el artículo 51 de la Ley Laboral en vigor, donde se observa que son prácticamente las misma que tiene a su favor el patrón y mismas que ya comentamos, pero con la salvedad de que el trabajador no cuenta con otras causales fuera de este artículo, como el patrón que sí las tiene, esto es concretamente en relación al trabajador de confianza, el que no debe dar motivo para que pierdan dicha confianza porque ésta viene a ser otra causal más favorable al patrón, misma que

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Op. Cit. Pag. 125.

puede ser utilizada como él quiera con la convicción de que será tomada en cuenta por las Autoridades Laborales a las que recurra.

Una causal que puede resultar interesante analizar, sería la que contiene la fracción I del ya citado artículo 47 de la Ley Laboral, en la que se menciona el engaño por parte del patrón o agrupación patronal hacia el trabajador al proponerle el empleo, causal que bien podría utilizar el trabajador de confianza en el caso de que no se le haya indicado que tendría tal naturaleza la función que desempeñaría dentro de la empresa o establecimiento, estableciendo la Ley Laboral como plazo para demandar por esta causal al patrón treinta días, transcurridos los mismos, ya no opera la mencionada causal en favor del trabajador de confianza.

La falta de probidad es otra causal en favor del trabajador, pero en este caso la rescisión de la relación laboral no se ejercita frecuentemente por los trabajadores, porque es obvio que lo que necesitan es el empleo y en muchas de las veces pueden pasar por alto violaciones que cometa el patrón sin que sea demandado por esto.

Si el trabajador sea de base o, en este caso el de confianza, debe lealtad al patrón y está obligado a cuidar los intereses de éste, es cierto también que el patrón debe evitarle perjuicios como lo que se comentó en el párrafo anterior, para evitar precisamente que se configuren las causas de rescisión dando motivos con esto para poder deshacerse de los servicios de un trabajador al cual ya no quiere en su negocio, causándole las molestias y perjuicios consecuentes y que pueden significar el ya no tener el sustento propio y familiar de dicho trabajador, porque el hecho de llegar al extremo de una rescisión laboral en lo que respecta al trabajador, como lo indica el Autor Euquerio Guerrero, "Es la pena máxima que puede aplicarse a un trabajador, y como consecuencia de la misma, queda privado del trabajo y del salario correlativo, sufriendo las consecuencias naturales de esta privación."⁴²

⁴² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, Pág. 273.

C) CAUSAS DE TERMINACION

La terminación de la relación laboral es otra causa de disolución que se da entre un trabajador y su patrón, es otra forma contemplada en la Ley Federal del Trabajo, misma que permite esta terminación. La que puede afectar como en el caso de la suspensión, a uno o a todos los trabajadores de una empresa, con lo que podríamos hablar de terminación individual o colectiva de la referida relación de trabajo.

La terminación, según podemos observar en la Ley Laboral en vigor, es diferente en su origen y aplicación a lo que vimos en cuanto a la suspensión y rescisión de la relación laboral, aunque se encuentra alguna similitud con la suspensión, porque pueden darse casos en los que no es necesaria la intervención voluntaria de las partes como sucede en ambas figuras jurídicas.

En la terminación de la relación de trabajo no interviene por regla general una sola voluntad arbitraria, sino que en la mayor parte de las causas, éstas se deben a acontecimientos que están al margen de la voluntad de las partes y se deben a hechos que podemos calificar como biológicos, económicos y naturales, además del único caso en que sí intervienen ambas partes para finalizar su relación laboral, que es el mutuo consentimiento, causas todas que analizaremos posteriormente.

A la terminación de la relación laboral, la podemos entender como aquella que "Se da por voluntad del trabajador, por su imposibilidad física o mental de cumplir con la relación, o por muerte, o bien porque desaparece el objeto del contrato"⁴³

La terminación de la relación laboral opera en forma distinta y variada en relación a la suspensión y rescisión laboral, donde el común denominador lo será la ausencia de conflicto, porque intervienen ambas voluntades o causas independientes a la voluntad de las partes y

⁴³ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Tercera edición, Pac. México, 1992, Pag. 9

cuya naturaleza trae como consecuencia la disolución del vínculo laboral sin que se parezcan a las causas de rescisión o suspensión.

En cuanto a la peculiar situación o condición laboral del trabajador de confianza, la relación de trabajo, por estar sujeta su formación a condiciones de servicio especiales en donde se presume la participación voluntaria y libre tanto del trabajador como del patrón, la terminación de esta relación implica también consideraciones especiales, tratando de decir con esto que el hecho de que la confianza sea un factor determinante en la conservación del empleo por parte del trabajador, su pérdida, aunque es una causa de rescisión, puede también compararse a una causal de terminación puesto que no se regula jurídicamente y el patrón puede usarla para terminar una relación laboral como ya se hizo en otra época, concretamente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 126 fracción X".⁴⁴

Si el patrón decide únicamente proporcionar la indemnización que la Ley Laboral le impone en el caso de que despida al trabajador de confianza, está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con dicho trabajador sin que tenga la necesidad de someterse a algún tipo de arbitraje de la Junta, aspecto que veremos posteriormente, porque como ya se vio antes, no está obligado a reinstalarlo sino a hacer un pago que lo libera de muchas responsabilidades hacia el trabajador, el cual en la época en que estamos y crisis en que vivimos, lo que más desea es conservar un empleo que le permita sostener a su familia.

Por ser la terminación una forma normal de concluir una relación de trabajo por lo que se observa en las causales que la Ley Laboral indica y para no confundir esta figura con la suspensión, que es la que más se parece del análisis que haremos de las causas de terminación indicadas, deben dejarse claro las características de ambas figuras jurídicas, con lo que tenemos que el artículo 53 de la Ley Federal Del Trabajo vigente establece las causas individuales de terminación de la relación de trabajo, que son en primer lugar voluntarias:

Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Op. Cit., Pág. 458.

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

En esta causal se advierte la terminación voluntaria, es decir, cuando ninguna de las partes desea seguir sosteniendo una relación laboral. es la causal más frecuente que se usa en la práctica y la que más se presta en favor de una empresa para deshacerse de los servicios de un trabajador sin importar su categoría, cuando no encuentran una causa que justifique la separación de éste último para apoyarse y rescindir por la vía legal al trabajador, aunque cabe decirlo, se cuenta con la voluntad de éste en donde además generalmente se firma un convenio en el cual se deja claro que las partes ya no tienen responsabilidad futura entre ellas; que quieren evitar un juicio futuro, aunque siempre queda como cierta garantía para el trabajador, que en caso de que en el convenio existan cláusulas que lo perjudican, puede pedir sea anulado por las Autoridades Laborales cosa que pocas veces sucede por el desconocimiento que tiene el trabajador de sus derechos, aún en el caso del trabajador de confianza el que muchas veces hasta ignora que tiene tal categoría.

También se da comunmente el caso en el que la terminación es unilateral, esto es, cuando sólo interviene la voluntad del trabajador pero esto cambia un tanto la naturaleza jurídica de la terminación de la relación, para convertirse en una renuncia de este trabajador, por lo que puede entonces ser terminación por mutuo consentimiento o por renuncia del trabajador.

Otras causas pueden ser ajenas a la voluntad de las partes como:

II.- La muerte del trabajador.

En este punto no hay mucho que comentar, salvo el caso de las prestaciones que el patrón deberá cubrir a los familiares del trabajador fallecido si es que los hay. Un hecho en el que sí se presentan problemas sobre todo económicos para los familiares, será cuando el trabajador fallecido no estaba incorporado al régimen del Seguro Social, porque la Ley Laboral se refiere a incapacidades permanentes o parciales para determinar el monto de las indemnizaciones que pagarán los patrones, o el pago de dos meses de salario por concepto de

gastos funerarios y pago de setecientos treinta días de salario, tomando como base como ya hicimos el comentario, al régimen de incapacidades temporales y permanentes, regimenes y porcentajes que implican directamente al Instituto Mexicano Del Seguro Social, mencionando el caso extremo en el que si un trabajador fallece en un lugar donde no llega aún el servicio del Seguro Social, aunque la muerte sea a consecuencia de un riesgo de trabajo, los familiares del trabajador fallecido no recibirán nada porque no tendrá ninguna obligación legal el patrón, salvo la obligación moral del mismo hacia con los familiares del mencionado trabajador, de donde también se observa la necesidad de este servicio en toda la República, así como la obligación de los patronos de inscribir al trabajador al Seguro Social.

Las causas económicas de terminación de la relación individual de trabajo, pueden observarse en la fracción III del artículo 53 que se comenta y son también ajenas a la voluntad de las partes:

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

En esta fracción se incluyen factores que constituyen una necesidad permanente y otras de naturaleza temporal y donde también, para el trabajador de confianza, se aprecia la necesidad de que tengan generalmente contratos individuales de trabajo y no colectivos, porque resulta que si se termina la obra o se vence el término, necesariamente se deberá especificar concretamente la obra determinada o el tiempo cierto de duración de la relación de trabajo así como también la inversión señalada, para que se produzca la terminación de la relación.

Lo que también queda claro con esta fracción es que se manifiesta lo inseguro e imprevisible que resulta en muchos casos la relación de trabajo, sobre todo en lo referente a las minas que se mencionan en el artículo 38 de la Ley Laboral, en las que exista la necesidad de restaurarlas o la terminación de la relación laboral por carecer de minerales incosteables dichas minas.

Otra causa de terminación que podemos calificar como biológica, lo será la fracción IV que indica:

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

En este caso la terminación de la relación laboral se justifica porque el trabajador ya no rinde en su trabajo y su permanencia en éste puede acarrear problemas posteriores al patrón, pero para que esto suceda, la incapacidad física o mental no debe provenir de un riesgo de trabajo porque entonces la terminación ya no se justifica y la relación laboral entre las partes permanecería vigente.

Con lo anterior sucede también el supuesto ya comentado en la fracción II referente a la incorporación o no del trabajador al régimen del Seguro Social, porque de no estarlo, el patrón pagará al trabajador sea éste de confianza o no, la cantidad de un mes de salario como lo indica ahí mismo el artículo 54 de la Ley Laboral, además del mes de salario, doce días por cada año de servicio o si lo desea el trabajador, puede ser colocado en un trabajo acorde a sus aptitudes, supuesto éste que difícilmente se dará en relación al trabajador de confianza, puesto que por la naturaleza de las funciones que dan origen a la categoría, es más fácil para el patrón terminar con la relación de trabajo pagando únicamente la indemnización a que está obligado, que volverlo a emplear además de no contar este trabajador con la prima de antigüedad.

Las causales de terminación también pueden ser colectivas, esto es, que pueden afectar a un grupo de trabajadores como se desprende de la fracción V del precepto en estudio, la que nos remite al artículo 434 de la Ley Laboral vigente, mismo que alude a causas naturales para dar por terminada la relación laboral, causas económicas, así como una referente a la quiebra del negocio.

Art. 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

En lo referente al caso fortuito y fuerza mayor, por ser acontecimientos que no pueden serle imputados al patrón, éste queda liberado lógicamente de algunas obligaciones subsistiendo tal vez la más elemental en cuanto a su trabajador que sería, una vez tramitado el procedimiento especial correspondiente como lo marca el artículo 435 fracción I, el pago de tres meses como indemnización con lo que queda terminada la relación colectiva de trabajo, así como una prima de antigüedad como lo indica el artículo 436 para este caso, aunque debemos recordar que al trabajador de confianza se le restringe el pago de prima de antigüedad.

En el caso de la terminación de la relación laboral dándose el supuesto que se comenta, es necesario que la causa tenga carácter de definitiva, porque de ser temporal se estaría hablando de una suspensión y no de la terminación de la relación de trabajo.

Al hablar de la incapacidad física o mental o la muerte del patrón como causa para dar por terminada la relación de trabajo de manera directa, se observa que hay cierta lógica y no sólo se puede dar la terminación de una relación colectiva, sino incluso el cierre de la empresa.

La fracción II del artículo 434 al que nos remitió la fracción V del artículo 53 de la Ley Federal Del Trabajo en estudio, indica otra causa colectiva de terminación y es:

II.- La incontestabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Esta es otra causa en la que se permite al patrón dar por terminada la relación laboral sin que se le haga imputación alguna por las razones obvias, aunque al igual que en la anterior, deberá ser permanente la causa y no temporal para que no cambie de naturaleza jurídica la terminación de la relación de trabajo.

Por caer dentro de un conflicto colectivo de naturaleza económica, el patrón al dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo indica el artículo 435 fracción III, deberá obtener la autorización de ésta para dar por terminada la relación, persistiendo la obligación de indemnizar al trabajador con tres meses de salario y su prima de antigüedad tal como lo marca la Ley Laboral en su artículo 436.

Una más de las causas colectivas de terminación del artículo 434, es la tercera fracción que indica:

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

Otra causal de terminación referida a la industria minera que no amerita gran explicación, sólo en lo que se refiere al caso de que se puede dar la terminación individual y también colectiva por lo ya explicado en el apartado correspondiente a las causales de terminación individual, restando únicamente decir o resaltar que el patrón queda obligado hacia con sus trabajadores, cumpliendo con los mismos requisitos que en las causales anteriores.

La fracción IV del artículo 434 indica lo siguiente:

IV.- Los casos del artículo 38 y:

Al igual que en la fracción anterior, en este caso también podemos hablar de terminación individual y colectiva de la relación de trabajo, con la salvedad aquí que consideramos que sí se perjudica a los trabajadores porque, en los casos de explotación de minas, si éstas ya no tienen minerales o se habla de la restauración de minas abandonadas o paralizadas o cuando se haya acordado en los contratos de trabajo una obra, tiempo o inversión de capital, el patrón no tiene ninguna obligación ni de dar aviso a la Junta ni de otorgar ninguna indemnización al trabajador porque así se lo permite la Ley (art. 436), no entendiéndolo cómo si se le exige en las anteriores causales, siendo evidente que estas causas son semejantes.

Consideramos el perjuicio porque, como lo indica el Tratadista Francisco Ramírez Fonseca, "Transcurrido el tiempo, concluida la obra o agotada la inversión, la terminación operará en forma automática y sin necesidad de previa autorización, ni de aviso a la Junta. En

este caso, la terminación se lleva a cabo sin ninguna carga indemnizatoria para el patrón, por liberación expresa a su favor consignada en el artículo 436 de la Ley⁴⁵, nos damos cuenta que el trabajador sea de confianza o no, por el hecho de haber prestado sus servicios y verse de manera "automática" sin empleo y llevar esto a las consecuencias propias del trabajador desempleado, aún así no se le retribuya con alguna indemnización quedando totalmente desprotegido y siendo también evidente lo frágil que puede resultar una relación de trabajo en un momento determinado y bajo circunstancias específicas.

La última causa colectiva de terminación que indica el artículo 434 es:

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

Aún cuando el patrón tiene que cumplir con requisitos legales como el de dar aviso a la Junta para que ésta decida la aprobación o no de la terminación de la relación laboral, la Ley Federal Del Trabajo no estableció nada acerca de considerar la posible insolvencia fraudulenta del patrón, con lo que se acarrea perjuicios a los trabajadores en general los que quedan a merced del patrón para que éste los pueda separar de forma justificada utilizando ésta disposición legal.

En cuanto a la reducción del trabajo, ésta trae también como consecuencia la reducción de personal como es lógico suponer, estableciendo la Ley Laboral en su artículo 437, que se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores para reajustar a los de menos antigüedad, resultando con esto más perjudicado el personal que ocupó puestos de confianza, porque para estos no opera el escalafón, ni el derecho a la antigüedad, con lo que se reducen para éste trabajador las prestaciones mencionadas en las anteriores fracciones del artículo 434, opinando nosotros que el trato debería ser igual para todos, porque en la actualidad el

⁴⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Op. Cit. Pag. 119-120.

trabajador de confianza ya no se manifiesta con grandes diferencias en relación al trabajo que no tiene esta categoría.

II. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Hasta ahora hemos hablado todo lo referente a limitaciones y prestaciones pero siempre señalando los defectos y carencias que tiene la Ley Federal Del Trabajo, en la poca regulación que hace el trabajo de confianza. Ahora hablaremos de los derechos que, aunque ya se mencionaron algunos en las prestaciones y acciones a las que tiene derecho el trabajador de confianza, son derechos más concretos, más evidentes y no implícitos ambiguamente como en términos generales lo maneja la Ley Laboral.

Los trabajadores de confianza se caracterizan por su dependencia moral con el patrón, lo que ha llevado ya a nuestro Derecho Laboral, no a excluirlos de su protección, pero sí a limitar esa protección porque, según argumento legal ya esgrimido, se dice que no se puede negar que hay entre el empleador y estos trabajadores de la empresa, una comunidad de intereses, de tendencias hacia éste, que los presenta como elementos extraños a la clase trabajadora en general con la que no se sienten solidarios.

Si aceptáramos la idea antes mencionada, los trabajadores de confianza aunque no tendrían los mismos derechos o prestaciones que tienen los demás trabajadores, las consideraciones del patrón y las prerrogativas que se le otorgaran estarían muy por encima de lo que en realidad se presenta para ellos, además de que esta tesis como trabajo de investigación no tendría razón de ser, por lo que hablaremos de los derechos tratando de establecer aquellos que benefician directamente a este trabajador de confianza y los que se presentan como derechos legales, pero que no son totalmente reconocidos y respetados al personal de confianza.

De acuerdo a lo anterior, tenemos que uno de los derechos laborales más importantes para los trabajadores en general incluidos aquí los de confianza, será el que la Cons-

titución señala para cuando un trabajador es despedido, el cual tendrá dos acciones que serán la de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, a la que se le denomina en nuestro Derecho Laboral Acción de Reinstalación, y la de Pago de una Indemnización de tres meses de salario misma que será más fácil lograr para un trabajador de confianza que la primera, donde siempre tendrá desventaja frente al patrón en el caso de encontrarse en un conflicto laboral determinado, por las causas ya comentadas en el capítulo tercero cuando hablamos de las acciones legales de los trabajadores de confianza, en relación a la reinstalación del trabajador de confianza.

Comentando un poco más de la acción de reinstalación, se dice que es la primera y más importante de las concedidas por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, cuya finalidad y, en esto estamos de acuerdo no así en cuanto a lo que se lleva a cabo en la práctica, es de asegurar la estabilidad en el empleo para los trabajadores misma que en el ejemplo del trabajador de confianza se desvirtúa y desaparece parcialmente, porque el único caso en que el trabajador con la categoría multicitada puede ejercer la acción de reinstalación, será cuando el patrón lo prive del puesto de confianza que venía desempeñando y regresarlo al puesto de base que anteriormente ocupaba, sin que existiera causa o motivo de rescisión de la relación laboral en la que ocupaba el puesto calificado por la Ley como de confianza, y es en este momento cuando el trabajador puede recurrir, en el supuesto caso de que le convenía más esta función que la de volver al trabajo de base, ante las Autoridades Laborales para pedir o reclamar la reinstalación en su puesto al patrón, como lo podemos ver e indica la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴⁶, con la inconveniencia para el trabajador y derecho para el

⁴⁶ Trabajador de Confianza Removido sin Causa Justificada a su Puesto de Base Original.- La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupa, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenían actor y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos. 4ª SALA. Informe 1979. SEGUNDA PARTE, Tesis 217 Pag. 135.

patrón, de no apoyarse exactamente a lo que la Ley Laboral le indique, como lo vemos en el párrafo siguiente.

La Ley Laboral también indica como un derecho más el poder ejercitar las acciones de cumplimiento de contrato y de pago de indemnización de tres meses y veinte días de salario, según convenga a los intereses del trabajador, pero deberá estarse a la facultad que la Ley Federal Del Trabajo le concede al patrón de no someterse al arbitraje cuando se demanda la reinstalación a éste último.⁴⁷ De todas formas el trabajador con la categoría de confianza al otorgársele una serie de derechos legales, éstos siempre van acompañados de cargas para él las que generalmente beneficiarían al patrón, porque el trabajador cualquiera que sea su categoría o grado, se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo que concierne a sus derechos laborales.

Un derecho que ya hemos comentado por estar limitado, será el de poder sindicalizarse el trabajador de confianza; es un derecho reconocido implícitamente por la Ley Laboral porque según se desprende de ésta al indicar que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, éstos, interpretando a contrario sensu, sí pueden sindicalizarse entre ellos, pero será en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores.

Sea como sea el trabajador de confianza tiene derechos laborales como los tienen los demás trabajadores que no son de confianza, pero que le son limitados, proponiendo nosotros reformas en la Ley Laboral en vigor que aclaren específicamente qué derechos le corresponden y no hacer sentir a este trabajador marginado y discriminado en relación a los demás, los que, por ser mayoría, llevan mucha más oportunidad de lograr alcanzar beneficios

⁴⁷ Se refiere a la autorización al patrono para no someterse al arbitraje de la Juntas de Conciliación y Arbitraje y para no aceptar el laudo que dicten. Estas negativas producen la ruptura de la relación de trabajo y la obligación de reparar los daños y perjuicios que se causen. Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, en armonía con los artículos 601 y 602 de la Ley Federal Del Trabajo vigente.

dentro de la empresa con sólo presionar a través de su Sindicato al patrón, para que éste acepte en la mayoría de las veces y cumpla con las peticiones hechas, pero en el caso de suspenderse las labores por algún acuerdo de los trabajadores de base o sindicalizados, los trabajadores de confianza sufrirán las consecuencias económicas de esta situación y en la que no pueden intervenir por estar prohibido legalmente.

A) OBLIGACIONES LABORALES, SU CUMPLIMIENTO.

Al hablar de derechos laborales para el trabajador, necesariamente se debe hablar de obligaciones también laborales inherentes al vínculo jurídico que une a las partes y del que se desprenden estas obligaciones y derechos que se comentan, pero más importante es el cumplimiento de estas obligaciones porque la relación laboral deberá funcionar mejor si se observan y acatan los deberes que resultan del trabajo, evitándose con esto posibles responsabilidades de una y otra parte, radicando en esto en gran medida el cumplimiento del contrato de trabajo.

Al ser la actividad laboral una parte de la vida de las personas humanas, la prestación de un trabajo subordinado genera derechos y deberes muchos de ellos con un contenido moral y, por lo tanto, derechos y deberes con naturaleza personal como lo pueden ser el deber del trabajador de prestar sus servicios en la materia con la eficiencia y en el lugar y tiempo que se convenga, así como los derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca, especialmente en el caso del trabajo de confianza, así como los derechos y deberes del patrón y los trabajadores referentes a un trato igual, aunque el trato será desigual para el trabajador de confianza, en relación al obrero que no lo es por todos los comentarios hechos anteriormente.

En cuanto al cumplimiento de las obligaciones laborales, éste debe de observarse independientemente de la calidad que tenga el trabajador, aunque en el caso del tema que se

estudia, por la presunción ya comentada y criticada de las consideraciones y privilegios especiales que tiene el patrón hacia el trabajador de confianza, éste último debe más que nadie cumplir con las obligaciones laborales que le impone la existencia de un contrato de trabajo, porque precisamente depende de la existencia de la confianza para la conservación de su empleo, e incumplir con esto le reeditaría que el patrón lo despidiera y deje en una situación aún más complicada de lo que de por sí tiene con el simple hecho de contar con la categoría mencionada, por la carencia de prestaciones y de regulación jurídica que le permita una tranquilidad permanente en el trabajo.

Una de las obligaciones más importantes y cuyo cumplimiento depende la conservación del empleo no sólo para un determinado trabajador sino para todos, será la obediencia en el trabajo, obligación que genera una causa de rescisión de la relación laboral siempre que ésta sea sin causa justificada, pero en el caso del trabajador de confianza se vuelve un arma de dos filos, porque si por un lado es un motivo que lo protege, por otro causa incertidumbre en cuanto al asunto de los "trabajos personales del patrón dentro de la empresa", tema que ya comentamos y donde dejamos claro que se desconoce legalmente qué podemos entender por dichos trabajos, con lo que nos damos cuenta que se puede presentar como una desventaja para el trabajador de confianza esta obligación laboral de la obediencia, porque en el supuesto de no hacerlo puede perder el empleo aunque no se sabe totalmente qué es lo que debe obedecer, de ahí que proponemos la modificación en la Ley Federal Del Trabajo para que se dejen claras las funciones concretas de este personal de confianza y así poder establecer como una obligación la obediencia, además de significar la modificación propuesta una mayor protección para este personal mencionado.

En cuanto a las obligaciones de los trabajadores, el artículo 134 fracción III de nuestro Ordenamiento Laboral en vigor, indica que los trabajadores deben desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, resulta entonces que la persona que representa al

patrón ante los trabajadores, lleva a cabo actividades contenidas en el artículo noveno, es decir, de dirección, con lo que se da una especie de proyección del patrón resultando ser ese representante un trabajador de confianza al cual le está prohibido participar en el Sindicato de los demás trabajadores, no contar en caso de huelgas o representar a los trabajadores, con lo que observamos que no resulta siempre benéfica la obediencia al trabajador de confianza en determinadas circunstancias, por las limitaciones legales a las que se hace acreedor, además de advertir el peligro que corre este trabajador no sólo por lo que la Ley Laboral dispone, sino también por las interpretaciones a que puede dar lugar, aconsejándose y proponiendo que al menos se permita la participación en el Sindicato de los demás trabajadores, o de facilitar y hacer más viable su integración en organismos propios para estar protegido por derecho propio y no por concesión patronal.

Si el trabajo que ordena el patrón al trabajador de confianza tiene gran similitud con la representación, se crea entonces incertidumbre y confusión puesto que no se sabe a ciencia cierta qué papel está desempeñando el trabajador, el cual tiene que cumplir con lo que se le encomienda porque, de acuerdo al pensar del Autor Roberto Muñoz, "Todos los empleados de confianza son representantes del patrón pero no todos los representantes del patrón son empleados de confianza, pues algunos representantes no desempeñan funciones de administración ni de dirección de carácter general"⁴⁸, observando que en el caso anterior el trabajador sí desempeña actividades de dirección y de representación, con lo que se rompe la naturaleza jurídica del trabajo de confianza pero por no aclarar nada la Ley laboral al respecto, todo queda igual y al único que le resulta frágil la relación de trabajo es al empleado de confianza.

El hecho de considerar como fin propio de una relación de trabajo el salario para los trabajadores y los frutos para el patrón, generan derechos y deberes que pueden ser indivi-

48 MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho Del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983, Pag. 32

dualistas para las partes, como el ejemplo citado como fin de la relación, es decir, el derecho del trabajador de recibir un salario, de trabajar en una jornada limitada o de descansar, y el derecho del patrón de ser el beneficiario de los productos del trabajo, así como el derecho de gestión que no es otra cosa que: "la facultad que tiene el empresario de administrar, planear, organizar, dirigir, mandar y controlar la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales"⁴⁹ 9, o el deber para el trabajador ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero propios, lo que representa una obligación laboral de hacer, todo ello con la característica de ser derechos y deberes individualistas entre los sujetos de la relación laboral.

Profundizando un poco más del deber de lealtad recíproca, podemos decir que la prestación del trabajo coloca a las partes en una relación de tipo comunitaria y también personal donde debe, desde el punto de vista comunitario, coexistir la lealtad recíproca donde ésta lealtad se proyecta en una dimensión tanto objetiva como subjetiva, siendo la objetiva la lealtad que determina la Ley Laboral, es decir, la jurídica, la que impone el ejercicio y cumplimiento de derechos y deberes legales así como los deberes específicos de fidelidad y previsión, y la dimensión subjetiva, que será la lealtad recíproca de la confianza depositada entre las partes, que consiste en la creencia de que la otra parte portará con probidad y honradez en el desarrollo de sus relaciones.

Desde el punto de vista personal, se debe hablar de lealtad recíproca. entre los trabajadores y los patrones o de la que debe existir entre los propios trabajadores.

Resumiendo podemos indicar que la Ley Laboral vigente en su artículo 134, propone una serie de obligaciones cuyo cumplimiento en el centro de labores traerá como consecuencia lógica una relación de trabajo duradera, algunas de las cuales pueden ser para el trabajador: cumplir con disposiciones de trabajo que le impliquen directamente; cumplir con las disposiciones de salud preventivas y de seguridad obedecer al patrón o representante, llevar a cabo el trabajo, colaborar con la empresa y compañeros en caso de riesgos, avisar al

⁴⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pag. 99.

patrón de las enfermedades que padezca, así como permitir su detección a través de médicos de la empresa y, tal vez la más importante de las obligaciones, sobre todo para el trabajador de confianza, será la de guardar los secretos técnicos, comerciales, etcétera, de la empresa así como los secretos de su elaboración.

De todo lo expuesto anteriormente, podemos decir que tanto los trabajadores como los patrones no sólo se obligan a lo que los mismos han estipulado en el contrato, sino a todas aquellas consecuencias que resulten de la buena fe, la que implica honestidad y escrúpulo en el reconocimiento de los derechos y deberes que se generen, así como también expresa que la prestación del trabajo implica a su vez la importancia tanto en su ejercicio como en el cumplimiento de estos derechos y deberes laborales.

B) ACCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En el capítulo tercero de este trabajo enunciamos de manera un tanto superficial las acciones a las que los trabajadores pueden aspirar, en el momento en que se vean perjudicados por alguna conducta u omisión del patrón, acciones a las que el trabajador de confianza en su mayor parte tiene derechos pero están implicadas esas acciones de manera muy general en la Ley Laboral, de ahí que exista el problema para este tipo de personal de saber a ciencia cierta hasta dónde pueden llegar esos derechos que se le conceden y cuáles en realidad pueden ejercitar.

En esta ocasión hablaremos de las acciones laborales que la Ley establece concretamente para estos trabajadores de confianza, mismas que son muy reducidas pero que no dejan de significar una protección para ellos por lo que no sólo las analizaremos, sino que propondremos que la Ley Laboral sea más explícita y si el trabajo de confianza es regulado en un capítulo particular, también sus derechos, prestaciones y acciones, deberían ser tratados igual y no de manera tan ambigua como lo están, lo que propicia la inseguridad en la

conservación del empleo, así como de la disminución de las mencionadas prestaciones para el trabajador de confianza.

Al analizar someramente lo que es la Justicia Social, podemos apuntar que entre los criterios de medida que se manejan para alcanzar la armonía y proporcionalidad en las relaciones de trabajo, no encontramos igualdad sino mas bien desigualdad entre las personas que se encuentran inmersas en una situación de conflicto laboral, referente a las oportunidades que la Ley Federal Del Trabajo ofrece para que pueda ser solucionada dicha situación dependiendo esta desigualdad de la categoría que tengan aquellos trabajadores que intenten legalmente hacer valer sus derechos como lo que precisamente son, es decir, trabajadores - protegidos legalmente.

Estamos de acuerdo y aceptamos que debe haber cierta desigualdad entre los trabajadores dentro de una empresa, puesto que, el vínculo comunitario o personal como lo es la relación de trabajo, no se concibe sin que sus miembros reciban un tratamiento desigual en lo que son semejantes y un tratamiento desigual en lo que son diferentes, pero de acuerdo al tema que tratamos de desarrollar, esa desigualdad se observa entre los trabajadores y patronos como es lógico y normal que suceda, así como entre los mismos trabajadores, en el disfrute de ésta en lo que se refiere a sus prestaciones y derechos con lo que no estamos de acuerdo, porque como ya lo argumentamos anteriormente, en la época actual ha quedado en el olvido la serie de privilegios que podían disfrutar antes los trabajadores de confianza, en comparación a los que tenían los trabajadores que no lo eran y porque en la actualidad los trabajadores de confianza que han adquirido esa, categoría por adecuarse a los supuestos que como funciones determina la Ley Laboral y que no revisten gran importancia dichos puestos dentro de la empresa., son los más afectados dentro de esa desigualdad que hay en el disfrute de sus - derechos laborales, en relación a los trabajadores de confianza.

Jurídicamente hablando, el trato igual debe consistir en que todos los hombres que tengan la calidad de trabajadores en una relación de trabajo, tengan también idénticas

posibilidades en cuanto a sus derechos y obligaciones, es decir, en la posibilidad de que todos sean colocados en la situación de trabajadores y se les otorguen los mismos derechos y se les impongan las mismas obligaciones, pero esto no sucede porque nuestra Ley Laboral contempla una serie de trabajos en los que la regulación es especial y clasifica con categorías a las personas que llevarán a cabo dichos trabajos, encontrándose entre ellos el trabajo de confianza, a los que les reduce las posibilidades de justicia por pertenecer precisamente a este trabajo especial.

Ya indicado antes el concepto de acción, dejaremos claro que las acciones laborales pueden ser de clases diversas como aquellas de dar, de hacer, las que se encamina a a creación, modificación o ratificación de la relación y otras que son simplemente declarativas.

Tal vez lo más importante que tiene como derecho el trabajador, independientemente de que sea de confianza o no, sea la representación objetiva de una acción laboral que viene a ser la demanda, por medio de la cual se ejercita la facultad que tienen los sujetos de la relación laboral de reclamar o requerir algo, solicitando la intervención y activación del Órgano Jurisdiccional correspondiente, a fin de obtener el reconocimiento de algún derecho que se considera violado por el patrón en este caso concreto.

Las acciones laborales pueden ser individuales y es aquí donde el trabajador de confianza puede verse un tanto beneficiado porque, al no poder participar en un movimiento colectivo que inicie el Sindicato porque lo tiene prohibido legalmente, sí puede intentar por la vía particular que se le reconozca algún derecho que le reporte alguna satisfacción o cubra alguna necesidad, siendo ejemplo el poder reclamar la indemnización constitucional por despido injustificado o su reinstalación, lo que esto último difícilmente logrará, por la facultad del patrón de no volverlo a emplear y cuyo caso ya fue estudiado y además porque si solicita esta reinstalación siendo que por disposición expresa de la Ley el patrón no tiene obligación de hacerlo, éste puede actuar de acuerdo a lo que le permite la Ley Laboral.

El camino que le queda al trabajador de confianza de darse el hecho de ser despedido injustificadamente, es entonces el de la indemnización con lo que tendrá que conformarse a los tres meses de salario y al pago de los llamados salarios caídos, además de los derechos que se hayan consignado en el contrato, independientemente del derecho que tendrán a ser ocupados de nuevo el algún puesto de planta, es decir, el derecho a la reinstalación con las dificultades señaladas, del cual el patrón lo llamó para ocupar un puesto de confianza, derecho que analizaremos en el apartado correspondiente a los derechos mínimos de estos trabajadores que protege la Ley Federal Del Trabajo.

En el caso de la pérdida de la confianza, será el patrón el que deba probar el "motivo razonable" por el cual despide al trabajador con esta categoría, como ya lo explicamos en el capítulo tercero en el apartado relativo a la pérdida de la confianza, lo que representa un pequeño avance y hace posible que el trabajador en caso de que el patrón no logre probar nada, pueda ejercitar las acciones que procedan en el despido injustificado, lo que se contempla en el artículo 48 de nuestra Ley Del Trabajo vigente, pudiendo alcanzar la reinstalación o en su defecto como ya indicamos, una indemnización de tres meses de salario, salarios vencidos, aguinaldo y otras prestaciones, pero esto lo deberá hacer en un lapso de dos meses transcurridos los mismos, prescribirá su derecho tal como lo dispone el artículo 518 del Código Laboral vigente; dicho término comenzará a contar al día siguiente de que el patrón de el aviso por escrito al trabajador o a la Junta del despido como le exige la Ley Laboral en vigor.

En el supuesto de que el trabajador optara por la reinstalación que es una acción laboral de hacer, necesariamente antes debió de pertenecer a la empresa en un puesto de planta con lo que sus posibilidades de seguir laborando aumentan lo que, de no cumplirse por parte del patrón salvo el caso de que haya motivo suficiente que amerite el despido justificado, el trabajador al ser despedido puede acudir ante las Autoridades Laborales y como posibilidad de lograr seguir en su empleo, puede negar que tenía tal categoría y con esto se obliga al patrón a

demostrar que en realidad sí la tenía, ya que la simple afirmación patronal no basta a las Juntas para determinar la situación legal del trabajador.

Aún cuando la propuesta anterior va en cierto modo contra la observancia de las Leyes, se hace por el simple hecho de que el trabajador de confianza tenga algún argumento que pueda hacer valer en un momento dado, ante las mencionadas Autoridades Laborales y restar facultades al patrón que en todo momento lo supera y poner un tanto de su lado a la Ley que deja sin protección constitucional a este trabajador, "convirtiéndose en los patitos feos de nuestro Derecho Laboral"⁵⁰, como si lo dice el Autor Cavazos Flores.

Las acciones laborales también pueden ser colectivas, cuando se llevan a cabo por los Sindicatos o coaliciones de trabajadores o de patronos, siempre que se afecten intereses de grupo como por ejemplo la huelga, o el procedimiento colectivo de orden económico para implantar nueva maquinaria en la empresa, y que trae como consecuencia la disminución de personal. Estas acciones colectivas son las que perjudican en mayor medida al empleado de confianza porque, por un acuerdo de una organización donde éste trabajador no le es permitida su participación, de pronto se ve privado de su trabajo teniendo que aceptar lo que acuerde la mayoría con el consecuente perjuicio económico que trae aparejada esta situación.

III. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Una vez que un trabajador logra una relación de trabajo estable en una empresa, comienza para él la seguridad de que gozará de prestaciones que le traerán como consecuencia un nivel de vida mejor o al menos contará con los satisfactores necesarios para desahogar las necesidades de él y su familia, además de la tranquilidad que representará para éste trabajador

⁵⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Con...fianza, Op. Cit. Pág. 28.

éste trabajador el saber que contará con trabajo seguro y que puede resultar permanente, dependiendo de sus aptitudes y preparación para el mismo, a lo que jurídicamente se le llama Estabilidad en el empleo.

Lo anterior se escucha muy bonito y hasta cierto punto romántico pero para un tipo de trabajadores como son los de confianza no lo es tanto, por la sencilla razón de que éstos no disfrutan de esta prerrogativa una vez que han adquirido esta categoría, la cual pueden tener desde que inicia para ellos la relación laboral de acuerdo a la función que desempeñen, o pueden adquirirla durante el ejercicio de su relación de trabajo, situación ésta que le es más favorable por lo dispuesto en la Ley Laboral y situación que analizaremos posteriormente en este mismo apartado.

Si entendemos a la Estabilidad como "Un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo siempre que subsistan las condiciones principales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones en el contrato",⁵¹ apreciamos que es un derecho que beneficia y hace duradera una relación laboral entre los participantes de ésta lo que la hace benéfica para ambos extremos y por ser una prerrogativa legal, resulta entonces que la Estabilidad en el empleo la podemos entender como una preocupación del Estado por conservar esa relación.

Indicamos antes que para los trabajadores de confianza no existe totalmente la posibilidad de disfrutar de la estabilidad en su empleo, sino relativamente, porque por la naturaleza y condiciones que se establecen para el trabajo que desarrolla y porque de cierta forma se coloca al patrón por encima de la Ley para tener facultades con las que puede romper el principio de la estabilidad en un momento determinado, se encuentran relevados de sus derechos como trabajadores y privados de este derecho laboral creado para proteger a los mismos frente al sector patronal.

⁵¹ ITALO MORALES, Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987, Pag. 19.

La estabilidad en el empleo es un anhelo continuo de la clase obrera para que la Ley Laboral la conserve y mejore pero no sólo para unos cuantos, sino que esta Institución incluida en nuestra Ley debe ser aplicada siempre que las circunstancias económicas de la empresa lo permitan a todos los trabajadores, incluidos aquí los de confianza, los que gozan de una estabilidad relativa que es aquélla que, aunque el patrón se encuentra obligado hacia el trabajador mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio, ésta admite excepciones por razones legales, técnicas, económicas, éticas, etcétera, lo que perjudica al personal de confianza cuya categoría es motivo de estudio.

Indicamos que la estabilidad de la que gozan los trabajadores de confianza es relativa y no absoluta (aquella que obliga al patrón a la reinstalación mientras existan las condiciones de trabajo que motivaron la relación), porque ésta es muy precaria debido a dos causas que son, en primer lugar, que a los trabajadores de confianza se les priva del derecho de pedir reinstalación aunque hayan sido injustamente despedidos, fundamentado esto en el pago de la indemnización que es una de las dos opciones que el patrón tiene (la otra es la reinstalación precisamente), pero por permitir elegir la Ley al patrón entre las dos, basta con que pague para que actúe legalmente, y la segunda causa es que para el trabajador de confianza exista una causal más de rescisión que sólo se le aplica a éste y es la pérdida de la confianza, aspecto que debe ser valorado objetivamente según lo vimos anteriormente en el apartado respectivo y resuelto por los Tribunales Laborales, lo que trae como consecuencia que el patrón deba justificar el despido lo que no le impide ejercer esta prerrogativa que le es muy favorable.

Si analizamos a contrario sensu lo anterior, nos damos cuenta que la base de la estabilidad en el trabajo se debe al hecho de que la reinstalación es un derecho para el trabajador, derecho que no tiene el trabajador de confianza lo que hace evidente lo frágil que puede resultar para él la relación laboral, en un puesto en el que aparentemente gozará de privilegios especiales y mantendrá una relación importante con la empresa o comunidad de

intereses con el patrón en relación a ésta última, idea que se argumenta para privar a este trabajador de derechos tan importantes y elementales como es la conservación permanente de su empleo.

Cuando en la Constitución se menciona el fundamento de la estabilidad en el empleo en favor del trabajador, en la fracción XXII del artículo 123, no se refiere en nada al trabajador de confianza por lo que desde ahí se parte para marginarlos de este derecho que tienen por la simple razón de que también ellos son trabajadores que lucha por un empleo al igual que los demás pero que, en el momento en que la Ley Laboral se refiere a la estabilidad para regularla en su artículo 49 y 50, lo hace excluyéndolos de manera absoluta con lo que se refuerza el comentario que hacemos, quedando estos trabajadores en la incertidumbre de saber hasta qué punto puede la confianza mantenerlos en su empleo, es decir, pueden tener una estabilidad relativa porque no gozan de la reinstalación obligatoria.

Hemos hablado de estabilidad relativa para el trabajador de confianza porque, aunque vagamente, la Ley Laboral la contempla cuando se interpreta el artículo 185, el que indica que debe haber un motivo razonable de pérdida de la confianza con el que el patrón pueda rescindirle la relación de trabajo, lo que de todas formas resulta poco favorable al trabajador, dejándose al patrón amplias perspectivas en el uso de esta facultad concedida legalmente.

Si decimos que la estabilidad en el empleo es un derecho en favor de la clase obrera, encontramos que su soporte está en el hecho de que el trabajador puede pedir ser reinstalado y porque además puede renunciar a su empleo, es decir, se tiene la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo siempre que se susciten conductas del patrón que no le convengan y en este caso pueden hacerlo tanto los trabajadores de base como los de confianza, porque así se lo permite la Ley a éste último, según lo observamos en el artículo 185 segundo párrafo.

Otro punto que podemos incluir como soporte de la estabilidad, es que esta figura jurídica laboral otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace que dependa su rompimiento sólo de la voluntad del trabajador y ocasionalmente del patrón, por lo que otorgar este derecho al trabajador de confianza sería avanzar hacia el logro de una justicia social que, al menos a este trabajador, no se le ha otorgado y de la que poco ha gozado, porque si antes tenía o disfrutaba de consideraciones especiales, eso fué hace ya mucho tiempo y la realidad actual está lejos de favorecerle.

Se ha criticado el hecho de que una vez lograda la, estabilidad laboral por el empleado éste se vuelve poco productivo y apático; que en el centro de labores ya no desempeña su actividad con entusiasmo porque sabe que conserva su empleo, pero tampoco podemos generalizar a todos los trabajadores ni censurar a la institución en estudio, porque ésta representa una forma de evitar que se extinga el contrato de trabajo el que, aún cuando no favorece mucho en este caso al trabajador de confianza, sí puede significar el argumento legal con el que el trabajador puede exigir las prestaciones mínimas que ha conseguido a través de su lucha por lograr una vida mejor y condiciones dignas de trabajo.

Indicamos antes que la estabilidad en el empleo puede ser relativa o absoluta, con lo que resulta que la relación de trabajo puede ser por tiempo determinado o indeterminado respectivamente. En el trabajo de confianza, el artículo 49 de la Ley Laboral vigente indica las circunstancias por las que puede excepcionarse a estos trabajadores de la reinstalación, confirmando en este caso la estabilidad relativa para los mismos y a lo que el Doctor Dávalos opina que: "Estas limitaciones son en detrimento del trabajador, aún cuando el Legislador argumenta que es en consideración a la naturaleza de los servicios que presta el trabajador"⁵², opinión ésta con la que estamos de acuerdo, porque tan importante es el servicio que presta un trabajador de base como el de un trabajador de confianza, por lo que no encontramos la razón

⁵² DAVALOS PAZ, José, Derecho Del Trabajo I, Op. Cit., Pag. 117

en estos momentos de que no se haga una modificación legal y se otorguen iguales prestaciones a uno y otro de estos trabajadores.

La opinión que expresa el Autor Euquerio Guerrero, también muestra que él tampoco estuvo de acuerdo en que se relegara al trabajador de confianza a un segundo plano cuando indica que: "No desconocemos que hay razones para incluir este grupo de empleados; pero la consideración del papel tan importante que juegan en el desarrollo de la empresa y a que comparten con el gerente las funciones de dirección y administración, nos llevan a pensar que para esta clase de empleados, si bien no es posible aceptar la estabilidad absoluta, debería pensarse en una fuerte indemnización a fin de que el patrón, sólo en casos verdaderamente importantes, pudiera recurrir a un despido injustificado".⁵³

Se debe estar consciente de que si el trabajador da causa justa para que sea despedido, esto debe darse aún cuando goce de estabilidad en su trabajo, porque al patrón tampoco le conviene que el trabajador no cumpla con su obligación porque se supone que un trabajador rinde más si tiene la seguridad de su puesto, pero si esto no resulta cierto entonces la estabilidad laboral resultaría antieconómica, porque se estaría favoreciendo la lemitud en el trabajo, observándose que ninguna figura jurídica puede ser perfecta y favorecer totalmente a las partes implicadas en una relación de trabajo.

A) DESEMPEÑO DEL TRABAJO DE CONFIANZA EN EL CENTRO DE LABORES.

El desempeño del trabajo de confianza en un determinado centro de trabajo, es algo que resulta indispensable analizar y precisar para también saber las diferencias que pueden existir entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, porque algo bastante común que se da en la práctica, es que una persona es contratada para una función que se especifica en el contrato de trabajo y en realidad desempeña otra distinta, o que cae dentro de las

⁵³ GUERRERO, Euquerio, Manual Del Derecho Del Trabajo, Op. Cit., Pag. 120-121

funciones que la Ley Laboral dispone como de confianza y el trabajador no fué contratado bajo ese rubro.

En un centro de trabajo es muy común que coincidan trabajadores que llevan a cabo funciones semejantes y que unos sean de confianza y los otros no, creándose entonces la confusión y alteración de los derechos laborales de los trabajadores disminuyéndose para algunos y conservándose los mismos para otros.

Por ser algo normal la participación conjunta del total del personal en el centro de labores, es común que coincidan y se mezclen unos con otros siendo necesario que se deban analizar las posibles diferencias refiriéndonos precisamente al caso anterior, porque cuando se desarrollan actividades que nuestra Legislación Laboral indica para determinar una categoría de trabajadores, debemos recordar que aunque para la Ley Laboral se considere de confianza un determinado puesto, lo que finalmente importará será la naturaleza de las funciones que se desempeñen, por lo que surge evidentemente la necesidad de buscar una mejoría tanto en la redacción, como en la extensión de la regulación legal para evitar precisamente que exista esa confusión en cuanto a la prestación del trabajo de confianza.

Toda la confusión a la que nos referimos anteriormente, es sin duda creada por lo que se indica en el artículo noveno de la Ley Laboral vigente, el que sólo enuncia ciertas funciones pero no especifica con detalle alguna característica especial para aquellos a quienes van dirigidas y cuyo ejercicio servirá como indicador de la categoría del trabajador en estudio, porque si bien es cierto que argumenta el carácter general para esas actividades, éste término resulta demasiado ambiguo aún cuando podemos entender que se refiere a empleados determinados, es decir, a empleados que ocuparán altos puestos dentro de la empresa, lo que finalmente no se da porque en realidad se incluyen dentro de dicha categoría a un sinnúmero de trabajadores lo que, en su mayoría, de ninguna manera ocupan puestos que signifiquen una gran jerarquía dentro de la empresa y los que, como lo indican los Tratadistas Trueba Urbina y Trueba Barrera si hacer el comentario del artículo 185 de la Ley, "a partir de esta Ley,

correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar"⁵⁴.

El problema principal que surge dentro de un centro de labores con relación al personal de confianza, sin duda es en primer lugar reconocer el ámbito hasta dónde pueden ejercer o desempeñar su función, sin que ésta se salga de los lineamientos establecidos, así como de que el patrón reconozca esa categoría y tener bien definida la naturaleza de las funciones que el empleado desempeñará, con el objeto de que en un posible conflicto futuro no sea tan difícil para las partes llegar a un acuerdo.

Cuando indicamos que toda la confusión en cuanto a las funciones de confianza en el centro de labores lo crea el artículo noveno, lo decimos porque si es la dirección el puesto a desempeñarse, el patrón delega la relación de los fines de la empresa al trabajador de confianza, pero por ser la función directiva algo que comprende una gama tan diversificada de actividades que no sólo contiene hechos como la investigación y planeación, sino que también aspectos que conciernen al control, es evidente lo complejo que resulta tan sólo esta función en la que pueden intervenir muchas personas, las que no precisamente serán todos directores, porque no todas tendrán ese nombramiento pero que sin embargo pueden incurrir en el supuesto y cabe aquí recordar lo que indica la Ley Laboral: que la categoría de trabajador de confianza lo da la naturaleza de las funciones que se realizan y no la designación que se dé al puesto.

Aquí la propuesta es que dentro de la empresa, para obtener resultados eficientes, se debe contar con un plan práctico en el que se puedan emplear los elementos organizados a fin de realizar los objetivos de un programa, es decir, si se va a delegar funciones en la dirección, éstas deberán ser sobre un plan adecuado de distribución de labores y donde se especifiquen las responsabilidades que correspondan a cada subordinado.

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal Del Trabajo Comentada, Op. Cit., Art. 185.

En cuanto a la inspección ésta no ofrece gran problemática; es de carácter técnico y objetivo es verificar que los trabajos de la empresa se ajusten a las prevenciones que se establezcan.

En relación a la vigilancia, que es otra más de las funciones a desempeñarse en un centro de labores, ésta desde el punto de vista del trabajo de confianza, consiste en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal en relación con los intereses de la empresa, resultando ser una función de absoluta confianza, por la obligación de estos trabajadores de hacer saber al patrón de las irregularidades que se encuentren y de las que se dan cuenta dentro de la empresa.

Por lo que se refiere a la Fiacalización, que consiste en averiguar las acciones de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y analizar y vigilar sus operaciones, no se encuentra mucho problema porque está bien definida esta actividad y dirigida a un cierto personal que, además de la preparación requerida para el puesto, es necesaria también una plena confianza.

De este modo, el empleado de confianza que se desempeñe en un centro de labores, queda circunscrito a la forma y términos que el patrón le indique a pesar de la existencia de un contrato, por lo que debe tenerse en cuenta que sobre este aspecto existen dos direcciones que la Ley Laboral señala, que son por un lado la naturaleza de la actividad, función o trabajo que se desarrolle, y por otro lado lo que sobre empleado de confianza determina la Ley, por lo que reunidos estos dos aspectos, consideramos que mucho se puede esclarecer la vaguedad de la situación y condición de los llamados empleados de confianza, de modo que no sea abandonada y a la libre voluntad de los patrones o de los trabajadores, el tener o no éste carácter con todas las consecuencias legales.

Cuando un precepto como el artículo noveno de la Ley Laboral en vigor señala qué funciones son las que tipifica a los trabajadores de confianza, solamente tendrán este carácter las personas que queden dentro del marco de cualquiera de estos conceptos enumerado por

este artículo, además de las situaciones complementarias que constituyen las funciones que se refieren a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento de que se trate, apreciamos que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, no deben tomarse libremente con su sólo alcance de significación, sino que todas esas funciones y cada una de ellas en particular, serán de confianza siempre que tengan carácter general, lo que en muchas ocasiones no se contempla ni se indica ni se da esto en la realidad, por lo que entendemos que sea muy común la gran cantidad de trabajadores que resultan ser de confianza y que en la mayor parte de las veces, ni siquiera lo saben, sólo en el momento en que se ven perjudicados por tener esa categoría en un conflicto de naturaleza laboral.

B) DERECHOS MINIMOS DE LOS TRABAJADORES PROTEGIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con todo lo negativo y pesimistas que pudiéramos parecer a lo largo de este trabajo, no podemos dejar de considerar que la Ley Laboral efectivamente protege al trabajador de confianza aunque no como lo debería de hacer, pero el hecho de considerarlos dentro de su regulación es ya una ventaja para éste y posibilidad de hacer valer esos derechos legalmente.

Uno de los derechos mínimos que la Ley Federal Del Trabajo reconoce a los trabajadores de confianza, será el de la reinstalación obligada siempre que reúna el requisito que en el artículo 186 se pide, es decir, el de que en caso de ser removido de un puesto de planta para ocupar uno de confianza, volverá a él como ya se explicó antes, salvo que exista causa justificada para su separación y que el patrón argumente para que no proceda este derecho.

El problema que se presentaría en este caso es el que se refiere a que el trabajador afectado pueda volver a su puesto de escalafón cuando de éste fué promovido para ocupar el

de confianza, porque la Ley no indica nada de la situación que guardaría este trabajador en caso de volver a su puesto de planta, ni de aquél trabajador que lo sustituyó en su puesto mientras éste estuvo vacante.

Otro problema y más grave será que, en el momento de ser designado trabajador de confianza, el trabajador que gozaba de un puesto de planta, con sus derechos laborales vigentes como el de poder percibir utilidades, pago de tiempo extra, recuento en los movimientos de huelga y demás, los pierde por el simple hecho de ser cambiado de categoría, tal como lo sostiene el Autor Cavazos Flores cuando se refiere a este tema, indicando que: "analicemos detenidamente las limitaciones a que se refiere nuestra Legislación Laboral para percatarnos de que, en efecto, sí se pierden tales derechos, lo cual resulta antijurídico"⁵⁵.

Un derecho que se encuentra contemplado en la Ley, es en cuanto a las condiciones de trabajo que se pactan en el contrato colectivo de trabajo que rige a la empresa o establecimiento, en donde los trabajadores de confianza se benefician por extenderse dichas estipulaciones a todos los trabajadores aunque no pertenezcan al Sindicato que lo haya celebrado. Aquí es clara la Ley al señalar que dichas estipulaciones beneficiarán a todas las personas que laboren en la misma empresa, aunque no sean miembros del Sindicato y que, aún no señalándose expresamente el beneficio de las estipulaciones, se entiende extendido a los trabajadores de confianza.

Los derechos o prestaciones que la Ley Laboral otorga en términos generales, son aparentemente los mismos para todos los trabajadores, pero para los trabajadores de confianza por ser trabajadores que cuentan con características especiales, quedan sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en la Ley, tendrán derecho a todos los beneficios que se consignan, tales como el aguinaldo, prima de vacaciones y otras, aunque se ven limitados en cuanto a la prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, pago de utilidades, así como del derecho

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Con...fianza, Op. Cit. Pag. 23

a la estabilidad en el empleo, por lo que sostenemos que gozan aparentemente de todos los beneficios consignados en la Ley Laboral.

Con un poco de experiencia personal, otro poco de experiencia de terceros, así como lo leído y estudiado durante la carrera profesional referente a lo que es el trabajo de confianza, no podemos estar de acuerdo totalmente en lo que comenta el Doctor Dávalos, referente a los derechos que poseen las personas que laboran como empleados de confianza cuando afirma que: "Conforme a la Constitución y a la Ley, incuestionablemente son trabajadores las personas que desempeñan funciones de confianza, y en esa virtud tienen toda la protección que el Derecho del Trabajo otorga a los trabajadores: derechos individuales, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales y seguridad social"⁵⁶ 56.

En realidad no se cuenta con todas las ventajas que enumera el autor mencionado, porque este tipo de trabajo se presta fácilmente para privar de estos derechos a quienes desarrollan ese trabajo, privación que induce la Ley Laboral y no la Constitución, porque es en la primera donde el Legislador plasmó las modalidades para los trabajadores de confianza y no el Constituyente, el que en realidad sí protegió a todo trabajador sin importar la función que desempeñara, ni señalar categorías entre ellos.

De acuerdo a lo que hemos comentado, los derechos mínimos consignados en la Ley para un trabajador de confianza, serán el de recibir un salario, el derecho a descansar, derecho a capacitación y adiestramiento, derecho a la seguridad; según ciertos requisitos de temporalidad en el trabajo, el derecho a obtener habitación donde vivir, derecho a ejercer procesalmente ciertas acciones y otros.

No consideramos como derecho mínimo el pago de tiempo extra, porque al trabajador de confianza generalmente no se le paga, aunque casi siempre trabaja tiempo extraordinario; gozan por regla general de un salario mínimo profesional, lo que reduce las posibilidades de incrementos en ese salario, lo que queda casi siempre al arbitrio del patrón.

⁵⁶ DAVALOS PAZ, José, Tópicos Laborales, Op. Cit., Pag. 112.

El escalafón es otro derecho que no es considerado como mínimo para el trabajador de confianza, porque generalmente no opera para ellos quedando siempre el patrón facultado para designarlos a puestos superiores dependiendo de la confianza que les tenga.

Un derecho esbozado en la Ley Federal Del Trabajo relativo al trabajador de confianza, es en cuanto a la posibilidad de sindicalizarse pero este es un derecho que más que beneficiar a este trabajador, lo perjudica, porque como lo comenta el Doctor Cavazos, "El trabajador de confianza que se sindicalice, deja en ese momento de ser trabajador de confianza" ⁵⁷, y si aceptamos la interpretación a la que se presta el artículo 183 referente a la posibilidad de sindicalizarse con otros trabajadores de la misma categoría, queda también la prohibición legal de no pertenecer a Sindicato alguno, por lo que su afiliación será muy complicada y poco productiva.

Como lo podemos observar, son en realidad pocos los derechos que efectivamente puede gozar el trabajador de confianza, los que todavía se prestan con ciertos obstáculos para ser alcanzados totalmente, pero que no dejan de ser eso precisamente: derechos mínimos consignados en su favor en la Ley Del Trabajo.

⁵⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Confianza, Op. Cit. Pag.25.

CONCLUSIONES

1.- La condición de trabajador de confianza, aunque ya no queda tan abandonada a la libre voluntad del patrón, de la empresa o Sindicato como aconteció con anterioridad, aún se presentan casos en los que tal categoría no depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan, sino del arbitrio del patrón.

2.- Del mismo modo, la categoría de trabajador de confianza tampoco depende ya de la designación o nombre que se le dé al trabajo como lo indica nuestra Ley Federal Del Trabajo en vigor, así como de la función o puesto de que se trate.

3.- Por la trascendencia que tiene el problema que nos ocupa en este trabajo como punto central de él y para los trabajadores a los que arbitrariamente se les clasifica como de confianza, según las conveniencias de quienes hacen tales designaciones, se sugiere la necesidad de reformar el precepto noveno de la Ley Federal Del Trabajo y que se refiere a los que tienen esta categoría y que define enumerativamente cuáles son las funciones de confianza, con el propósito de evitar se siga causando perjuicios a los así afectados.

4.- Se sugiere se precisen los alcances de significación integral de los conceptos dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en la modalidad de "cuando tengan carácter general", para no dar lugar a confusiones ni a malas interpretaciones, así como la de las que se relacione con trabajos personales del patrón dentro de la misma empresa o establecimiento, con los mismos propósitos.

5.- Para no seguir con la duda referente a la constitucionalidad o no de la categoría de trabajador de confianza, se propone adicionar a la Constitución en su artículo 123, alguna fracción que determine si se protege o no a los trabajadores citados.

6.- El hecho de limitar al trabajador de confianza en el centro de trabajo con modalidades impuestas legalmente como la no participación en el Sindicato de los demás trabajadores y otras, representa una discriminación hacia el mismo que le perjudica en sus intereses como trabajador, con lo que no estamos de acuerdo porque se conculcan sus derechos laborales y porque la realidad actual ha superado las condiciones sociales y económicas en la época en que se comenzó a regular jurídicamente al trabajo de confianza, en la que gozaban de ciertos privilegios.

7.- En el aspecto relacionado con la pérdida de la confianza como causa de rescisión de la relación laboral, se propone que nuestro Legislador precise de manera concreta a qué se refiere cuando habla de un "motivo razonable", como causa justificante para la rescisión laboral del trabajador de confianza.

8.- Proponemos como medida para terminar con las condiciones adversas en las que en la mayoría de los casos se encuentra el trabajador de confianza, que el trabajo de confianza sea regido a través de contratos privados y no colectivos, en los que el empleado pueda conocer las condiciones que le pueden favorecer o perjudicar.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS, Santiago**, Introducción al Derecho Mexicano, "Derecho del Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, 1981.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo**, Especialidades y Modalidades de los Contratos de Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1973.
- BORRELL NAVARRO, Guillermo**, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Sista, México, 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto**, Derecho Individual del Trabajo, "Colección Textos Jurídicos Universitarios", Harla, México, 1985.
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo**, Derecho del Trabajo, "Teoría General y Relaciones Individuales", Tomo I, Temis, Colombia, 1971.
- CASTORENA, J. Jesús**, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar**, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, Trillas, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar**, Las técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, Trillas, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar**, Los Trabajadores de Con...fianza, Trillas, México, 1993.
- DAVALOS PAZ, José**, Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985.
- DAVALOS PAZ, José**, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Nestor**, Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena edición, Porrúa, México, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario**, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen I, Sexta edición, Porrúa, México, 1961.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima sexta edición, Porrúa, México, 1994.

ITALO MORALES, Hugo, La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo, Tercera edición, Pac., México, 1992.

SOTO ALVAREZ, Clemente, Selección de Términos Jurídicos, Políticos, Económicos y Sociológicos, Limusa, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Sexta edición, Porrúa, México, 1982.

VICTOR RUSSOMANO, Mozart, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, Segunda edición, Brasil, 1981.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Septuagésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

Ley Federal Del Trabajo, "Comentada por" Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima octava edición, Porrúa, México, 1992.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático, "Comentada por" Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Trigésima edición, Porrúa, México, 1994.

Nueva Ley Federal Del Trabajo Tematizada y Sistemática, "Comentada por" Baltazar Cavazos Flores, Trillas, México, 1988.

DICCIONARIOS.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Tomo III, Impresora y Editorial Mexicana, México, 1986.

OTRAS FUENTES.

JURISPRUDENCIA.

4 SALA, Séptima Época, Volumen Semestral, 91-96, Quinta Parte, Pag. 95.

4 SALA, Informe 1979, SEGUNDA PARTE, Tesis 215 Pag. 134.

4 SALA, Séptima Época, Volumen Semestral, 91-96, Quinta Parte, Pag. 95.

4 SALA, Informe 1979, SEGUNDA PARTE, Tesis 217, Pag. 135.

V^o B
NUN
III-20-96