

125



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL

**LA CATEGORIA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LA
REFORMA LABORAL**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

LUIS CHAVEZ DIAZ



ASESOR: LIC. HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO

MEXICO, D.F.

FEBRERO DEL 2000

277271



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.



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

ING. FÉLIX RIVERA
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El compañero LUIS CHAVEZ DIAZ, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada LA CATEGORIA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LA DEFENSA LABORAL bajo la dirección del Lic. HECTOR MANUEL MEDRANO HURTADO, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del compañero de referencia.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 18 de febrero de 2000.

LIC. GUILLERMO HORI ROBATINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno.

*¡A su hora y en su momento,
El hará todas las cosas a su tiempo!*

A Dios por la oportunidad de vida que me ha dado.

*A mis padres.
Pedro Chávez Ayar +
Camila Díaz Montero +*

*A mis abuelos.
Nazario Chávez Contreras +
Irene Ayar Ramírez +*

*Juan Díaz Jaurez +
Angelita Montero Castañeda.*

A todos mis tíos.

*A mi esposa.
Virginia Rojas Martínez.*

*A mis hijos.
Luis Chávez Rojas.
Ericka Chávez Rojas.
Pedro Iván Chávez Rojas.
Virginia Ivette Chávez Rojas.*

*Con profundo cariño a mi hijo Luis por su admirable valor
y fuerza de voluntad ante las adversidades de la vida.
Sabes que Dios te bendice y te cuida y que a su hora y en su momento,
El te restablecerá.*

*A mis maestros.
Desde el inicio de mis estudios,
hasta la conclusión de los mismos.*

*Al Licenciado José A. De León Azúa.
Por su valiosa ayuda.*

A mis asesores.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

A la Facultad de Derecho.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. Evolución en el Mundo	1
A. En la convención de Washington del 29 de octubre de 1919.	1
B. En la ley Belga de 14 de junio de 1921.	3
2. Antecedentes y Evolución en México.	5
A. De carácter constitucional	5
a) El artículo 123 constitucional	5
B. De carácter legal	23
a) Ley Federal del trabajo de 1931	23
b) Ley Federal del trabajo de 1970	39

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO CONCEPTUAL DEL TRABAJO DE CONFIANZA

1. El concepto de trabajador de confianza	58
2. Clasificación legal y doctrinal	60
3. Concepto doctrinal	61
4. Concepto jurisprudencial	63
5. Distinción entre los conceptos de trabajador de confianza y el de representantes del patrón, previstos en los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.	68

CAPÍTULO III

LA NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO DE CONFIANZA

I. Funciones que determinan la naturaleza jurídica de trabajador de confianza	76
A) Funciones de Dirección	78
B) Funciones de Fiscalización	78
C) Funciones de Vigilancia	78
D) Funciones de Inspección	79
E) Carácter general de las anteriores funciones como requisito esencial para que puedan revestir esta naturaleza.	79
F) Las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento	81
G) Problemática de esta definición	82
H) Validez jurídica del concepto de trabajador de confianza.	85
I) Principales Tesis Ejecutorias y Jurisprudenciales en relación al trabajador de confianza.	87

CAPÍTULO IV

EL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL

1. El significado jurídico-doctrinal de los trabajos especiales	96
2. Análisis de algunos de sus derechos individuales que los distinguen del resto de los trabajadores	98
a) Derecho de preferencia y ascenso de los trabajadores de confianza	98
b) El principio de estabilidad en el empleo y el motivo razonable de	

pérdida de confianza	100
3. El derecho de trabajador de confianza a conservar el puesto de planta, que ocupan	103
4. Sus condiciones de trabajo	104
5. Su representación	104
6. Su derecho a participar en las utilidades de las empresas	104
7. Sus derechos colectivos, alcances y limitaciones	105
a) Derecho de Sindicación	105
b) Derecho de recontar en conflictos de titularidad y huelga.	106

CAPÍTULO V EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LAS PROPUESTA DE REFORMA LABORAL.

1. La flexibilidad laboral y el trabajo de confianza	109
2. Análisis del apartado B del artículo 123 constitucional	112
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	120
4. Propuesta de Reforma del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.	128

CONCLUSIONES	131
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	134
---------------------	-----

INTRODUCCION

Si bien es cierto el constituyente de 1917, no hizo distinción alguna entre trabajadores en general y los trabajadores de confianza, estableciendo en el artículo 123 un marco de protección unitario para todos los trabajadores mexicanos, no menos cierto es que la categoría de trabajador de confianza, surgió en México en la ley de 1931, y más tarde regulada con mayor precisión en la ley de 1970, como un trabajo especial. Lo anterior ha originado que algunos tratadistas consideren inconstitucional el precepto legal que regule esta categoría de trabajadores, puesto que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta.

Por otra parte la aplicación en la relaciones de trabajo, genera múltiples problemas de interpretación jurídica lo anterior debido, de acuerdo a la opinión de la mayoría de los tratadistas a una relación poco precisa, y de carácter contradictorio del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, no obstante que surgió como una categoría de excepción, en la actualidad los trabajadores de confianza, constituyen una inmensa mayoría en las relaciones de trabajo.

Ahora bien cuales son las hipótesis que explican este desmesurado crecimiento, y que a su vez es fuente de múltiples conflictos entre sindicatos y patrones, en relación a la materia de trabajo propia de la contratación colectiva, podría citarse el caso de los trabajadores de la UNAM y Telmex.

Una de las razones principales que explican este fenómeno, es la que se le ha denominado el cambio de la estructura de la clase obrera en América Latina. Se habla que las

profundas transformaciones en el mundo del trabajo, ha marcado tendencias en los mercados de trabajo, a terciarizarse, informalizarse, precarizarse y flexibilizarse y asimismo a un marcado crecimiento de la importancia de los técnicos y de los trabajadores de confianza o de cuello blanco como también se les llama con el consiguiente declive del trabajador del obrero fabril, del trabajador formal, del trabajador sindicalizado.

En el presente trabajo se aborda la problemática constitucional y legal referente al artículo 9 constitucional que reglamenta la categoría de trabajador de confianza. También se analizan las tendencias en el mundo del trabajo que explican el impulso que ha tomado en las relaciones de trabajo este sector de trabajadores como el que lo han convertido en el prototipo de trabajador que requiere menos protección y por tanto es más flexible. Todo ello referido fundamentalmente al apartado "A" del artículo 123 constitucional. Lo anterior cobra importancia examinarlo a la luz de la reforma laboral que ya se anuncia. En el primer capítulo se estudian los antecedentes que dieron origen tanto en el mundo como en México a la categoría de trabajador de confianza, así como su evolución legislativa. En el capítulo segundo se aborda su concepto doctrinal, legal y jurisprudencial del trabajador de confianza. En el capítulo tercero se analiza con profundidad las funciones y actividades propias del concepto de trabajador de confianza, y su validez. En el capítulo cuarto, se analiza las normas específicas que rigen éste tipo de trabajo considerado como trabajo especial en la Ley Federal del Trabajo. En el capítulo quinto se analiza someramente la categoría de trabajador de confianza en relación al apartado B del artículo 123 y su ley reglamentaria y se propone un proyecto de reforma al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, así como las conclusiones respectivas.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1.- Evolución en el Mundo

A.- En la Convención de Washington del 29 de octubre de 1919.

El antecedente de regulación de los trabajadores de confianza se encuentra en la convención de Washington (Primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo), celebrada del 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919, en la ciudad de ese nombre, que puso a la cabeza los temas "Aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas" y bien que se ciño a lo más fácil y menos controvertido a los "establecimientos industriales". El Primer acuerdo versó pues, sobre el "Proyecto de Convenio para limitar ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales"¹

En el artículo 1o. se precisa el significado de "establecimientos industriales" y dice:

Artículo 1.- "Para la aplicación del presente convenio serán considerados establecimientos industriales: a).- Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie; b).- Las industrias en las

¹ NOGUER, Narciso. 'La Jornada de Ocho horas'. La Ley, Argentina 1971. pág. 82.

cuales los productos son manufacturados, lavados, transformados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta, etc. c).- La construcción y reconstrucción y los riesgos de la empresa son a cargo del patrono... El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo, durante ocho horas diarias, a disposición del patrono, pero si éste no lo utiliza, salvo que exista culpa del trabajador, nada hay que justifique esa obligación de compensar".

Sin embargo, a pesar de sus deficiencias ejerció una influencia benéfica, pues años después de aprobada, había sido ratificada por la mayor parte de los estados y aún de los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Hoy día es un principio universalmente aceptado y el problema actual consiste, en el establecimiento de una jornada menor.

Este gran avance logrado en la Legislación Laboral no alcanzó a los trabajadores de confianza, pues el mismo proyecto de Convención establece la excepción de los trabajadores de confianza.

Así, el artículo 2o.- Del proyecto de la Convención establece: "Las disposiciones de la presente Convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección, de confianza". Aparentemente la citada Convención estableció categorías diferentes entre los puntos cuya

denominación se señala en el precepto transcrito. El delegado inglés Barnes, sin embargo, aludiendo a dicho proyecto, expuso: "Se aplica el proyecto a todas las personas que están empleadas en la industria o empresa industriales, salvo a los que trabajan en familia, a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere, pues, ni al hijo que trabajó en la mina, ni al empleado, gerente, director o cualquiera otra persona que ocupe un puesto de confianza en una fábrica".²

R.- En la Ley Belga del 14 de junio de 1921.

Como consecuencia de la Convención de Washington y de la influencia de la misma y de la legislación Francesa, se dictó la Ley Belga del 14 de junio de 1921, y que al igual que el Convenio habla del concepto de trabajador de confianza en la reglamentación de la jornada, Ley que analizaré brevemente para estudiar la aportación que hace al concepto de trabajador de confianza.

El maestro Mario de la Cueva hace de ella el siguiente estudio y dice:

1o.- La Ley Belga es menos general que la Francesa en cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores.

²Ibidem, pág. 84.

Para efectos de su aplicación, divide a la empresa en tres grupos de personas: a).- Las que quedan obligatoriamente sometidas a ellas; b).- Las que por un decreto oficial puedan incluirse dentro de sus prescripciones y c).- Las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción. Concuerda el primer grupo con las disposiciones de la Convención de Washington, aún cuando la lista es un poco mayor. En el segundo grupo quedaron comprendidos y por decreto oficial se les hizo extensiva la jornada de ocho horas, a los almacenes de venta al por menor, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales, por último, quedan fuera de la aplicación de la Ley los Talleres Familiares y la Industria a Domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la Ley, se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana, y por otra, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2o.- Contiene la Ley dos excepciones que se refieren, la primera, a que el Estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentren organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda, a determinadas personas que aún empleadas en las industrias que quedan dentro de la Ley no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes y los trabajadores a domicilio.

4. Además de esas disposiciones generales, se consignan otras que pueden referirse al número de horas de trabajo, al horario fijado en la ley, o a ambas circunstancias.³

En este segundo antecedente de los trabajadores de confianza en la legislación laboral, al igual que en el primero, se habla de aquéllos pero no para brindarles protección sino todo lo contrario, para excluirla nuevamente de las garantías que establecen en favor de los trabajadores y que son:

- 1a. Jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.
- 2a. Misma jornada que debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas.
- 3a. Esta última importantísima, porque tiende a restringir el trabajo nocturno.

2.- Antecedentes y Evolución en México

A.- De Cáácter Constitucional

a).- El artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917,

³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México 1972, pág. 601.

fue el primer estatuto fundamental del mundo que creó un régimen protector y reivindicativo de los trabajadores y estableció el punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres. Es así que a partir de su vigencia se extendieron los principios constitucionales del trabajo y de la previsión social en las cartas constitucionales de otros países que le siguieron.

El artículo 123 constitucional tiene por principio y fin, los de amparar a la clase obrera en general y al trabajo como factor de la producción.

El espíritu y textos del artículo 123 constitucional, reflejan una amplia tutela jurídica y económica de los trabajadores en general -ya sea jornaleros, obreros, domésticos, artesanos, ferrocarrileros, deportistas profesionales y otros a través de la legislación secundaria y de la administración de la justicia laboral. Es un precepto destinado a favorecer íntegramente al trabajador, acoge la satisfacción de sus necesidades de toda índole, principalmente considerado como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona y en lo colectivo le otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, para la defensa de sus intereses laborales y para conseguir por sí mismo el equilibrio entre los diversos factores de la producción económica.

En general todas las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional son proteccionistas de los trabajadores. La aplicación de

las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar el bienestar social, en función niveladora.

Artículo 123.- Nació como norma proteccionista del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a todo individuo que presta a otro un servicio personal y subordinado, cualquiera que sea el servicio.

En efecto, el Apartado "A" del citado artículo 123 constitucional, expresamente dispone que:

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

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

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

Ahora bien, atendiendo a lo ordenado por dicho mandato constitucional, queda plenamente

establecido que los trabajadores de confianza disfrutan de todos los beneficios consagrados en el artículo 123, con las particularidades originadas en la naturaleza de sus funciones. Así, los trabajadores de confianza gozan de los derechos a percibir un salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, descanso semanal, vacaciones, jornada de trabajo máxima, derechos de antigüedad, recibir cursos de capacitación y adiestramiento, coligarse en defensa de sus intereses, licencias y descansos por gravidez, régimen de seguridad social y otros previstos en las leyes laborales.

Sin embargo, es pertinente señalar que autores de elevada calidad intelectual, como lo es el Doctor Baltasar Cruzos Flores, sostienen que: "En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es "Aconstitucional",

Líneas más adelante, el mismo tratadista fundamenta su idea en los términos siguientes:

"Por nuestra parte estimamos que siendo la Ley

Federal del Trabajo, reglamentaría del 123 de Nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla.

Si una Ley reglamentaria se excede en relación con la Ley que la reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego y como es sabido, donde la Ley no distingue no se debe distinguir.

Dentro de este orden de ideas, nuestra Ley Federal del Trabajo se debió de abstener de "crear la categoría" de trabajador de confianza como dice de la Cueva, ya que evidentemente sobre la Constitución nadie y sobre la Constitución nada, refiriéndose a las personas nadie y refiriéndose a las cosas nada.

Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación de trabajo como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral"⁴

⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de Confianza. Jus. México, 1979, pp. 19 y 20.

Cabe señalar que no obstante que en el cuerpo del apartado A del artículo 123 del texto constitucional, no hace referencia expresa a los trabajadores de confianza, tal circunstancia no puede privar a éstos de sus derechos correspondientes, porque el propio dispositivo de la Ley Suprema Tutela a todo contrato de trabajo. Luego entonces, siendo los trabajadores de confianza sujetos de Derecho del Trabajo, tienen derecho a gozar de los privilegios que la Legislación Laboral consagra en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que prevee la Ley por la naturaleza de los cargos que al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, decretó Jurisprudencia firme, misma que a la letra dice:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.

No consignándose en el artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y las que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido".

Tomo XXXIX.- "La Tolteca". Compañía de Cemento Portland, S.A., pág. 2759.

Tomo XII Méndez Enrique. Pág. 846.

Tomo XIII Galván Alberto. Pág. 2185.

Tomo XIV Galván Alberto. Pág. 5900.

Tomo XLVI Dubalt Enrique A. Pág. 1619.

Del análisis al criterio jurisprudencial pronunciado por el máximo Tribunal de la República, se infiere que todo trabajador de confianza disfruta de la estabilidad laboral, toda vez que no puede ni debe ser despedido injustificadamente de su empleo. Es de notarse que si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión, el trabajador puede ejercitar las acciones previstas en la Ley.

Por consiguiente, la jurisprudencia previamente invocada recoge los lineamientos del artículo 123 de la Constitución, ya que establece la permanencia en el empleo como uno de los derechos a favor de los trabajadores de confianza.

A mayor abundamiento, Mario de la Cueva asevera que: "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley Federal del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trata de

una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones..."⁵

Todavía más, Mario de la Cueva estima que:
"...los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra carta magna, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos,, la Ley se vio obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123"⁶

En efecto, el artículo 9 del ordenamiento legal invocado define a esta clase de trabajadores como aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, así como los que desempeñan labores personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Pero debe entenderse que el régimen particular de los trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificación a los postulados sociales del multicitado mandato constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como miembros de la clase obrera. Más claro aún,

⁵ DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 155.

⁶ Ibidem pág.455.

las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la acepción plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las reglas del artículo 123 del Código Fundamental de la República, y además, en materia laboral subsiste la máxima general de derecho de que ninguna de las normas jurídicas ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser un precepto de rango superior y más favorable al trabajador.

Asimismo, es importante precisar que el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, reviste un carácter enunciativo toda vez que comprende un conjunto de postulados y beneficios en favor no solo de los obreros industriales, sino de todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, ya que el aludido mandato fundamental contempla al contrato de trabajo como una institución para tutelar al trabajador.

No está por demás hacer notar, que el dictamen del artículo 123 revela la extensión protectora de sus disposiciones a todos los trabajadores y cuya reproducción se expresa con las palabras siguientes:

"La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales,

artesanos y domésticos”⁷

De acuerdo con los principios constitucionales que anteceden, el artículo 17 de la vigente Ley Federal del Trabajo ordena:

“A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

A su vez, el artículo 20 del ordenamiento legal en mención establece:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una

⁷ Cámara de Diputados. Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo II. Tercera Edición. Imprenta de la Cámara de Diputados. México. 1922. pág. 262.

persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Esta transcripción deja ver con meridiana claridad que donde existe una prestación de trabajo personal y subordinación, ahí se encuentra una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

Del enunciado anterior se desprenden algunas consecuencias:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo personal y subordinado;*

- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se deriva del acto que le dio origen y genera, por sí misma, la realización de los efectos que se encuentran previstos en las disposiciones laborales, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;*

- c) *La prestación del trabajo determina ineludiblemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, tutelan, dignifican y tienden a reivindicar a todo aquel que presta un servicio personal y subordinado para permitirle vivir en condiciones justas. por lo mismo, la imperatividad, vigencia y efectividad de sus normas no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación de los servicios laborales;*
- d) *La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no se configura previamente, a la que se da la denominación de relación laboral;*
- e) *En la relación de trabajo, iniciadas las actividades del trabajador, se aplica automáticamente el Derecho del Trabajo;*
- f) *La prestación del trabajo dimana inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero las consecuencias que se gestan provienen, principalmente, del Código Laboral y de los Contratos Colectivos, pues, conteniendo estos cuerpos normativos beneficios mínimos, siempre es posible que se consagren conquistas y prestaciones superiores.*

Mario de la Cueva concibe a la relación de trabajo de la siguiente manera:

*"...La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos Ley y de sus normas supletorias"*⁸

La anterior concepción doctrinal demuestra que la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio vida y adquiere una autonomía plena. Es indudable que subsistirán las disposiciones o cláusulas que concedan al trabajador derechos superiores a los mínimos legales, pero el nacimiento, evolución y muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las leyes laborales y a sus normas complementarias.

⁸DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 187.

En ese orden de ideas, Alberto Trueba Urbina, uno de los juristas más brillantes, ha dicho:

*"El artículo 123 es norma de conocimiento popular, desde el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más erudito laboratorista, incluyendo por supuesto a los jueces, mas no se ha ahondado en su contenido, en la generosidad y grandiosidad de sus principios extensivos a todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues los constituyentes y la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los nuevos derechos sociales del trabajo para todo aquel que presta un servicio a otro, no sólo con destino proteccionista sino también tutelar del proletariado, es decir, del trabajador como persona y como integrante de la clase obrera"*⁹

El renombrado autor, en páginas más adelante de su obra, reafirma su postura doctrinaria con las siguientes palabras:

⁹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrua, México. 1980. pág. 226.

*"A la luz de nuestra Teoría Integral de Derecho del Trabajo, se ha comprobado dialécticamente en otra parte de esta obra que el artículo 123 de la Constitución de 1917 creó derechos sociales del trabajo en favor no sólo de los obreros industriales, en el campo de la producción económica, sino en favor de los trabajadores en general, es decir, de todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral..."*¹⁰

En líneas posteriores, Trueba Urbina subraya que:

"En ésta virtud, la reglamentación de trabajos especiales confirma nuestra Teoría Integral, aun cuando no hubieran sido objeto de reglamentación muchas actividades laborales, como las de los empleados de las instituciones de crédito e instituciones auxiliares, los taxistas y otros, que tendrán que regirse por las normas generales.

No está de más, invocar la autoridad intelectual Mario de la Cueva, quien al estudiar el problema relativo a los trabajadores de

¹⁰ *Ibidem* pág. 319.

confianza, expone:

"Debemos decir, ante todo, que las normas que tienen como misión proteger la salud y la vida de los trabajadores, las reglas sobre higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las Escuelas artículo 123 y los mandamientos sobre riesgos de trabajo, cubren a estos trabajadores sin ninguna modificación. Dejamos asimismo constancia de que el principio de que los mínimos constitucionales y legales son intocables, es igualmente aplicable al trabajo de confianza. La consecuencia que deducimos de estos dos principios es que siempre que aparezca alguna oposición entre alguna norma, ya legal, bien consignada en un contrato, debe darse preferencia a las bases de la Constitución y de la Ley"¹¹

En consecuencia, el artículo 123 de la Constitución General de la República, atendiendo al principio de supremacía constitucional rige todas

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 451.

las relaciones de trabajo que existen en nuestro país, de Nacionales o de Extranjeros, independientemente del acto o causa que les dio origen.

Por todo lo anterior, se concluye que los mandamientos establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política Fundamental del País, se aplican a los trabajadores de confianza, porque el mencionado precepto protege y tutela no sólo al trabajador industrial, sino al trabajador en general, ya sea jornalero, doméstico, ferrocarrilero, deportista profesional, actor, músico o cualquier otro.

Así se confirma la parte final del mensaje del artículo 123, en el que se expresa con sentido teleológico que las bases para la Legislación Laboral han de reivindicar los derechos del hombre que trabaja.

Así se corrobora que el artículo 123 constitucional iluminó con la luz de la justicia social a un pueblo joven, fortalecido con la sangre de sus obreros y campesinos, de los principales Palacios Legislativos del mundo, para tomar un lugar destacado en el Derecho Internacional del trabajo de un nuevo amanecer de la humanidad.

Así se ratifica que el artículo 123 constitucional ha estimulado definitivamente a todas las naciones, ayer, ahora y siempre porque la paz y el progreso universales pueden solamente descansar sobre las bases de justicia social consagrada en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

Es menester asimismo concluir, que si bien es cierto, en sus orígenes el artículo 123 constitucional no estableció distinción alguna entre obreros en general y trabajadores de confianza, lo cierto es que en el año de 1960¹² al crearse el Apartado B, integrado por XIV Fracciones, y en consecuencia las XXXI Fracciones anteriores pasaron a integrar el apartado A, en la fracción XIV del reciente creado apartado B, dispone: "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social".

De esta manera, el Legislador consigna por lo que hace a las disposiciones que rigen entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, el concepto jurídico de cargos de confianza, configurando así, una distinción, entre trabajadores en general, y los trabajadores de confianza, regulados por el citado apartado B y estableciendo las bases, para su regulación legal posterior, y enunciando desde ahora de que derechos gozarían quienes ocupan dichos cargos considerados de confianza, aspecto este último que analizaremos en capítulos correspondientes.

Más tarde en 1963, al promulgarse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del

¹²Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de Diciembre de 1960.

artículo 123 constitucional¹³ en su artículo 5, entre otros se precisan los cargos de confianza.

B.- De carácter legal.

a).- Ley Federal del trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, constituye por su propia naturaleza, una obra histórica-jurídica, cuyos méritos son los de haber regulado el trabajo humano, pilar del progreso tanto económico como social del país, y de establecer, además, las bases para el desarrollo y perfeccionamiento del Derecho del trabajo en México. Sin embargo, desde su génesis legislativa, esto es, el proyecto de Ley laboral presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, no se precisa el vocablo de trabajador de confianza. Efectivamente, en dicho cuerpo normativo no se contiene ni definición ni concepto alguno que permita determinar con exactitud lo que debe de entenderse por trabajador de confianza. Es verdad, la Legislación Laboral de 1931, sólo se refiere a los empleados de confianza en sus artículos 48 y 126, Fracción X, pero lo hace en términos sumamente vagos y contradictorios. De tal modo, el primero de los preceptos antes mencionados, versa textualmente lo siguiente:

“Artículo 48.- Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que

¹³Promulgada el 27 de Diciembre de 1963, y publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de Diciembre de 1963.

trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Por otra parte, la Fracción X del artículo 126 del Código Laboral arriba invocado, en su parte conducente, ordena que:

"Artículo 126.- El Contrato de Trabajo terminará: X.- Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de Dirección, Fiscalización o Vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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

De la lectura de las disposiciones legales transcritas

anteriormente, se desprenden las siguientes reflexiones: El instrumento jurídico que se analiza adolece de la técnica legislativa apropiada toda vez que hace una decantación entre empleados y trabajadores.

Mario L. Deveali, aludiendo a dichas ideas, establece la distinción entre empleado y obrero, consistente en que el primero "es la persona que presta una actividad profesional donde predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico, mientras que el obrero es la persona que emplea, predominantemente, el esfuerzo físico sobre el intelectual."¹⁴ Esta diferenciación que hace el jurista argentino, no es procedente en el régimen jurídico mexicano, en razón de que el artículo 123 de la Constitución General de la República, consagra un conjunto de principios y derechos en favor de la clase trabajadora en general, sin distinción alguna. Consecuentemente, es por ello que la legislación laboral ordinaria es unitaria y no admite ninguna desigualdad entre los prestadores de trabajo.

No está por demás, para reafirmar el precitado postulado, acudir a las enseñanzas Euquerio Guerrero, quien expresa:

"Como hemos visto, nuestra ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero es usual emplear la expresión de "empleados" refiriéndose a los

¹⁴ DEVEALI L., Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tercera edición, Buenos Aires, Argentina 1982. pp. 260,280.

trabajadores de oficina.

*No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer, las expresiones para designar, como empleadores, a los patronos y con el segundo a los trabajadores"*¹⁵

Lo anterior fuerza a concluir que no deben de existir dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican las normas legales en armonía con las características de las diversas funciones. Lo correcto es utilizar la dicción trabajador, independientemente de la actividad intelectual o material que ejecute.

Independientemente de lo arriba manifestado, cabe señalar que el artículo 48 de la Ley de 1931, se refiere a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las funciones y señala además de éstos, a los trabajadores que realizan actividades personales del patrón dentro de la empresa.

Ahora bien, interpretando en estricta puridad gramatical el contenido de este artículo, se infieren tres distintas clases de puestos

¹⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Porrúa, México 1975, pág. 168.

que ocupan personas que pueden ser excluidas de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, esto es:

1. Las que desempeñan puestos de dirección;
2. Las que ocupan puestos de inspección, y
3. Las que desarrollan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Por el contrario, la fracción X del artículo 126 de la ley Federal del Trabajo que se analiza, identifica a los trabajadores de confianza como las personas que efectúan funciones propias e inherentes a los puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Como es de observarse, la redacción de estos textos legales acusa contradicciones que originaron que no se tuviera un término preciso de trabajador de confianza.

Néstor de Buen Lozano al referirse al ordenamiento laboral de 1931, asevera que:

"...La ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así

considerados, de beneficios importantes".¹⁶

Líneas más adelante, el mismo tratadista sostiene:

"La imprecisión de este concepto tuvo como consecuencia que se buscara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente ya que, intentándose en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un efecto distinto, esto es, que la definición de tales puestos se hacía sin oír a los interesados".¹⁷

Ante tales dispositivos legales y con el objeto de determinar el concepto de trabajador de confianza, la doctrina jurídica representada brillantemente por Mario de la Cueva, se pronunció por el siguiente razonamiento:

"Si nos atuviéramos a una interpretación puramente gramatical, habría que concluir

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México. 1976, pág. 178.

¹⁷ *Ibidem* pág. 179.

que, para los efectos del ámbito personal de validez del contrato colectivo de trabajo, pueden los trabajadores y el patrono interesados, excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa, lo cual significa que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habría tomado en consideración a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección y a dos grupos nuevos, los que cubren puestos de fiscalización y vigilancia. habría, en total, cinco grupos, dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y empleados personales del patrono dentro de la empresa; lo curioso de esta interpretación es que los grupos estarían regidos por estatutos distintos, pues solamente el grupo primero quedaría comprendido en los dos artículos de la

Ley, los grupos dos y tres unicamente en la fracción décima del artículo 126, y los grupos cuatro y cinco solamente en el artículo 48. Esta situación es evidentemente errónea, pues no se entiende que la ley autorice al patrono a separar a un trabajador por pérdida de confianza y no permite a la empresa su libre designación, o a la inversa, no se comprende que el patrono pueda nombrar libremente a los trabajadores destinados a la inspección de las labores y no pueda separarles por pérdida de la confianza; y es así porque la confianza no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, sino por todo el término de su vigencia”¹⁸

Como se sabe, la interpretación puramente gramatical está desechada en las doctrinas jurídicas contemporáneas. En efecto, la ley no tiene valor, precisamente, por el significado gramatical de las palabras que utiliza, pues éstas no tienen una sola acepción, sino varias, de tal

¹⁸DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit.pág. 424.

manera que resulta imprescindible esclarecer el verdadero sentido jurídico del mandamiento legal.

De tal suerte, los vocablos empleados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, literalmente interpretados, conducirían a nuevos errores, toda vez que las voces de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia, son demasiado amplias. Sobre el particular, cabe señalar que en unas empresas existen numerosos puestos de dirección, desde el jefe de cuadrilla hasta el gerente general; lo mismo acontece con los puestos de vigilancia, como veladores o personas encargadas de cuidar que no se extravíen las mercancías. Otro tanto puede decirse de los puestos con actividades propias de inspección y fiscalización de las labores, así como de la frase "Trabajos Personales del Patrón", ya que dentro de ésta expresión quedarían previstos, inclusive, los domésticos.

A mayor abundamiento, resulta procedente invocar el criterio sostenido por el Departamento del Trabajo en la consulta de fecha 2 de mayo de 1934, formulada por la Unión de Obreros y Empleados de las Industrias Dulceras y similares del Distrito Federal, que en su parte expresa:

"La excepción a la regla del artículo 48 comprende a tres clases de personas: 1o. Personas que desempeñan puestos de dirección. A juicio de este departamento son aquellas que, como los directores, administradores,

etc., ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrono, es decir, personas que, por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral a que representan;

2o. Personas que desempeñan puestos de inspección, son aquellas que por la índole especial de los servicios que proporcionan de vigilancia tienen atribuciones que también, por substitución, ejercen en nombre del patrono a quien representa, y 3o. Empleados de confianza en trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Este departamento estima que el legislador, al hacer uso de la expresión mencionada, quiso referirse a todas aquellas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan, pueden ser consideradas como adictas al interés lucrativo que represente el patrono"

Además, el mismo departamento del trabajo en la consulta del 28 de noviembre de 1933, hecha por el Sindicato Mexicano de Electricistas, sustenta la tesis de que:

"...La calidad de profesionistas no da,

por si sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono".

De la simple lectura de los criterios jurídicos previamente invocados, se desprenden los postulados que a continuación se enuncian:

1o. Trabajador de confianza es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Pero lo que distingue al trabajador de confianza de los trabajadores, es que aquél tiene asignadas labores especiales dentro de la empresa, esto es, realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2o. Para determinar el carácter del trabajador de confianza se debe atender exclusivamente a las actividades que desempeñe y no a la denominación del puesto que ocupe, es decir, el sistema que se siga debe de ser objetivo. A este respecto, resulta aplicable la ejecutoria decretada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo número

24/944/2a. y cuya voz establece:

"La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuales sean los puestos de confianza; habrá que considerar las circunstancias y necesidades de cada negociación, por lo que es en los contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde procede hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino. Mas no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le acepte; el Derecho del Trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos: El pacto contenido en un contrato colectivo será una presunción de que el puesto es de confianza, pero nada impide al trabajador interesado la prueba de que sus funciones no corresponden a las ideas expuestas; la Suprema Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un Contrato Colectivo ha de corresponder a la realidad de las funciones"

Amparo directo número 24/944/2a.- Quejoso: Cano Francisco y Coagraviados. Resuelto el 3 de Mayo de 1944.

Para crear puestos que revistan características legales de confianza se deben tomar en cuenta las circunstancias, necesidades y objetivos específicos de cada negociación o establecimiento. Es por ello que en varias empresas existe un gran número de trabajadores de confianza debido a las complejas necesidades del servicio, pero siempre y cuando sus funciones se ajusten a las establecidas por la Ley Laboral.

Por otra parte, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo que se analiza, prevé además, la posibilidad de excluir de las estipulaciones del contrato colectivo laboral a los trabajadores de confianza. Ahora bien, dicha disposición tiene un doble sentido:

En primer término, significa que las condiciones de prestación de los servicios de estos trabajadores pueden convenirse en cada caso concreto, respetando los principios y derechos establecidos por el artículo 123 de la Constitución General de la República y por el Código Laboral Federal; y,

En segundo lugar, implica que el patrón se encuentra facultado para designar libremente a los trabajadores de confianza que requiere su negociación o establecimiento.

Con respecto al primero de los efectos, es pertinente recalcar que la facultad de excluir de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza, no debe quedar por ningún motivo supeditada a la voluntad absoluta o caprichosa de las partes, pues de ser así se desvirtuarían los fines protectores del Derecho Mexicano del Trabajo, y para que la excepción contenida en el artículo en cuestión, sea valedera, se insiste una vez más, no debe violar los principios jurídicos fundamentales del Derecho Laboral. Es decir, las condiciones establecidas en una convención colectiva laboral, no podrán ser menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa y en dichos instrumentos no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores. En efecto los artículos 123, fracción XXVII de la Constitución General de la República, 15, 22 fracción IV y 43 de la Ley Federal del Trabajo en consulta, reconocen la nulidad de las renunciaciones por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por estos ordenamientos.

Luego entonces, cabe concluir que si se excluye al trabajador de confianza del régimen del contrato colectivo, será para mejorar sus condiciones laborales y no para que renuncie a algunos de sus derechos o colocarlo en situación menos favorable que los demás trabajadores.

Por lo que hace a la segunda consecuencia del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aquella encuentra su motivación en la circunstancia de que no se puede exigir de un patrón que confíe el éxito y

la existencia de su empresa o negociación a personas que no le merezcan confianza por cuanto a su habilidad, discreción o capacidad; y afirmar lo contrario, para Díaz de Olguín, "implica el desconocimiento del Derecho que asiste a todo propietario para cuidar su propiedad, desconocimiento que implicaría la destrucción de una de las características esenciales del derecho de propiedad. El capital tiene ciertos derechos, por estar protegidos en la Constitución y que esos derechos consisten en la posibilidad que debe dársele de que obtenga una utilidad; y es indudable que no sería posible hacer depender la probabilidad de esa utilidad de la habilidad, honradez y discreción de personas que no gozan de la confianza del patrono"¹⁹

En consecuencia con la norma constitucional, la ley de la materia en el artículo 38, ordena exactamente lo mismo. Por lo que hace a la responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento del contrato, no puede exceder de una cantidad mayor a un mes de salario como lo estipula el artículo 34 de la Ley Laboral de 1931, en los siguientes términos:

"Las deudas que el trabajador contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, solo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario"

¹⁹DIAZ DE OLGUIN, Magdalena. Notas para la Interpretación del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1974, pág. 38.

Con este principio queda demostrada la intención del legislador laboral que ha observado el estado económico totalmente desigual de las partes y por eso ha instituido un máximo de pena para el obrero; en caso contrario se estaría desvirtuando el objetivo legal de proteger el salario del trabajador.

En el supuesto de no establecerse ese máximo, se dejaría al trabajador y a sus dependientes económicos sin el sustento diario y resultaría nugatoria la protección prevista a su favor en el ordenamiento legal. Es pertinente agregar que es raro que el patrón demande ante los tribunales de trabajo o ante juzgados civiles, los daños y perjuicios causados por el trabajador al renunciar injustificadamente o por la responsabilidad civil; la condena no reviste todo el interés e importancia como para promover un procedimiento judicial oneroso y sin frutos económicos positivos.

Así se confirma que la legislación laboral de 1931 garantiza tan solo un mínimo de derechos que el estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora. Sobre este mínimo, se pueden crear otros derechos o ampliar los reconocidos en la ley.

Así se ratifica la teoría de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se precisa en la exposición de motivos, en los términos siguientes:

"...La legislación del trabajo con

características marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

Una Ley del trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio".

b) Ley Federal del Trabajo de 1970.

La nueva Ley Federal del trabajo de 1970 supera a la antigua legislación laboral de 1931, toda vez que establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que regula son exclusivamente aquellos que tienen por objeto

proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

En la vigente Ley Federal del trabajo se modificó el vocablo de empleados de confianza por el de trabajadores de confianza a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que éstas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características específicas están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación propia, lo que significa que salvo las modalidades contenidas en la norma laboral, tienen derecho a todos los beneficios que se consagran en ésta. En efecto, el nuevo código laboral parte del postulado de que no existen dos tipos de prestadores de servicios personales y subordinados: trabajadores y empleados, sino uno solo, al que se aplican sus disposiciones en armonía con las particularidades de las diversas funciones. De allí que la legislación del trabajo sea unitaria y no admita ninguna distinción entre los trabajadores.

En ese orden de ideas, Mario de la Cueva, uno de los juristas mexicanos mas destacados, ha sostenido:

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia, entre trabajador, obrero o empleado. por esta

*razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo”.*²⁰

Luego entonces, cabe insistir que lo correcto es utilizar la dicción de trabajador de confianza.

A diferencia del sistema instaurado por la anterior Ley Federal del trabajo, en que se deducía la definición que hubiera de darse a los trabajadores de confianza, la vigente Ley Laboral de 1970 contempla expresamente la situación jurídica de estos trabajadores en un título específico y le da la categoría de trabajo especial, afirmándose en la exposición de motivos de dicho cuerpo normativo que:

“La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, en cuanto no las contraríen.

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 152.

consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos”.

En la misma exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, se explica el contenido del artículo 9o, con las siguientes palabras:

“El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las empresas, por esta razón y considerando la imprecisión que

existe en la legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuesto por la doctrina: consiste el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a las de los contemplados en el precepto respectivo. En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse analógicamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieron considerarse, así como también que

era imposible preveer las nuevas situaciones que se presentaran y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes:

*Primera*mente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón".

Paralelamente a lo anterior, resulta imprescindible transcribir el dictamen relativo al artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, mismo que elaboró la Cámara de Diputados y que a la letra dice:

"Después de un análisis cuidadoso del artículo 9o. de la iniciativa presidencial, que es el que contiene el concepto de "trabajador de confianza", se llegó a la conclusión de que debía conservarse en los términos que se encuentra redactado en ella, pero se juzga conveniente precisar su significado: La categoría de "trabajador de confianza", según el precepto citado y las ideas contenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, depende de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador y no de la

denominación que se dé al puesto, lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no de la actividad que desempeña el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el precepto de "Funciones que tengan carácter general" se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto, el término "Funciones de Carácter general" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta".

En orden a estos razonamientos, la redacción final del artículo 9o. de la vigente Ley Federal del Trabajo, quedó estructurada de la siguiente manera:

"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 relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimientos".

Esta transcripción permite observar con meridiana claridad que el artículo 9o. contiene, al mismo tiempo una excelente y una deficiente disposición. Efectivamente, el primer párrafo del artículo en estudio, encierra una verdad incontrovertible toda vez que la naturaleza o la esencia de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le asigne. Por eso, para determinar si un trabajador reviste características legales de confianza se debe atender exclusivamente a las funciones que desempeña y no a la denominación del puesto que ocupa, es decir, se debe recurrir a un criterio eminentemente objetivo.

Ratificando lo anterior, la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido una ejecutoria cuya voz dice:

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE. No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia federal, en virtud de que el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato estableciendo que: "El mandato es un contrato por el que el Mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", y en el poder general para pleitos y cobranzas conferido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confieren las funciones de "Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización", propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confieren facultades de "Director, Administrador, Gerente o de persona que

ejerciera funciones de dirección o administración", sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de empresa, contra tercero. El quejoso, con tal poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón, no va a indicarle a su abogado que procedimiento escoger o cómo actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa, gozarán de esa independencia y autonomía, en consecuencia, la sujeción al patrón se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir".

AMPARO DIRECTO número 5726/79.- Raúl Valázquez Salgado.- 19 de abril de 1983.- 5 votos.- Ponente: Salvador Martínez Rojas.- Secretario: G. Armando Chilian Muñoz.

De la simple lectura a la ejecutoria antes manifestada, se desprenden las siguientes reflexiones:

La noción de relación individual de trabajo incluye el elemento subordinación para diferenciar las relaciones regidas por el Derecho del Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. La subordinación se concibe como la relación jurídica que se origina entre el trabajador y el patrón, en razón de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, negociación, establecimiento. En tal virtud, debe sostenerse que la subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos:

- A). Un poder jurídico o una facultad del patrón en razón de la cual puede emitir los lineamientos, directrices, instrucciones u órdenes que considere conveniente para la obtención de los objetivos de la empresa o establecimiento;*
- B). Y un deber de obediencia y obligación del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.*

Sobre estas bases, cabe afirmar que el trabajador de confianza debe de ser, desde luego, una persona física que preste a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Pero además, tiene que desempeñar las funciones de dirección, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la negociación, establecimiento o empresa.

En consecuencia, son las funciones las que configuran la categoría de trabajador de confianza y no la designación que se le dé al puesto. Debe tenerse presente que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

Por otra parte, examinando atentamente las disposiciones descritas a la luz del artículo 25, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra que la necesidad de analizar las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, así como las responsabilidades y requisitos que deben cubrir, es cada día más apremiante. Conforme a tal aseveración, el profesor Cavazos Flores ha dicho:

“Por ello, se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos”²¹

Fernando Arias Galicia, es más explícito al abordar este problema:

“La Ley Federal del trabajo, en su artículo 25,

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamerica. Op. Cit. pág. 25.

Fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible". Asimismo, el artículo 47, fracción XI, nos dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, al "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". Por último, el artículo 134 en su fracción IV marca como obligación de los trabajadores "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

*Las tres disposiciones señaladas requieren que se estipule con toda claridad y precisión cuál es el trabajo a desarrollar en cada puesto de confianza y las modalidades del mismo, ya que de otra forma se carecería de base para regular entre contratante y contratado"*²²

²²ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. Trillas. México, 1979, pág. 175.

Por consiguiente, ha de concluirse, que en determinadas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, se estipule la obligación de formular los respectivos catálogos de puestos de confianza ajustándose para ello, a los lineamientos del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo.

Independientemente de lo arriba argumentado, resulta procedente recalcar que el segundo párrafo del artículo 9o. del Código Laboral de la Federación, adolece de deficiencias toda vez que ha producido un mar de dudas respecto de la expresión "cuando tengan carácter general".

La minuta con proyecto de Decreto de la nueva Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 9o.:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñas y no de la designación que se le 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 artículo 182 de la Ley Federal del trabajo, prescribe que:

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

De la lectura a este artículo se desprende que los trabajadores de confianza deben de disfrutar de condiciones de trabajo superiores a las de un trabajador normal o por lo menos iguales, pero nunca inferiores tal como lo dispone el artículo de referencia.

Por otra parte, el artículo 184 de la Ley Laboral en vigor, establece que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo" Como se infiere de esta disposición, el legislador establece como condición mínima que la empresa equipare en el trato, a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, por lo que respecta a los aumentos de salario, períodos de vacaciones, aguinaldos y en general todas las prestaciones consagradas en el contrato colectivo, ya que conforme a lo que ordena el artículo en cuestión, a los trabajadores de confianza únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignan en el contrato colectivo, cuando en él se exprese una estipulación en

contrario.

Cantón Moller, al examinar la naturaleza jurídica del artículo 184, manifiesta:

"Otra disposición también encaminada a la justa equiparación de los trabajadores de confianza con los demás de la empresa, es la contenida en el artículo 184; que dispone que las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo de trabajo se extenderán a aquellos, pero, como un remanente de la costumbre anterior de que fuera el contrato colectivo el que identificara a los trabajadores del régimen de excepción, el último párrafo de este artículo dice:

...salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Es injusto a todas luces que se dejó a voluntad de las partes contratantes, sindicato-patrón, el que determinadas condiciones, que muy bien pueden significar ventajas convenientes, se deje de aplicar a quienes no participaron en la discusión del

*contrato colectivo, como son los trabajadores de confianza*²³

Al respecto, es pertinente insistir en que los trabajadores de confianza no pueden renunciar a los derechos consagrados en la Constitución General de la República y en las leyes reglamentarias, por lo que en consecuencia, las condiciones laborales nunca podrán ser inferiores a las previstas por la legislación del trabajo. En efecto, la fracción XXVII del artículo 123 del Código Fundamental del país, ordena que son condiciones nulas y por lo tanto, no obligan a los contrayentes, las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado o establecido en favor del obrero en las normas jurídicas de protección y auxilio a los trabajadores.

A mayor abundamiento, siendo la Ley Federal del trabajo una disposición que tutela y amparo a la clase trabajadora, resulta procedente invocar el artículo 33 que a la letra dice:

“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven

²³CANTON MOLLER, Miguel. “Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana”. Tercera Edición. Cárdenas. Editor y Distri. México 1980. pág.32.

de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”.

Concluyendo sobre todo lo anterior, debe sostenerse que los derechos laborales están vivos para su función de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros, campesinos y trabajadores en general. Pero toca a los trabajadores de confianza la responsabilidad de hacerlos valer con dignidad y seriedad

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO-CONCEPTUAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1. El Concepto de Trabajador de Confianza.

A nuestro juicio, y estrictamente, en la vigente Ley Federal del Trabajo, más que establecerse un concepto preciso de trabajador de confianza, se enumeran determinadas funciones que al concurrir en la prestación de un trabajo, confieren, tal naturaleza a determinado trabajador; representando así un marco bastante genérico. En efecto el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo dispone:

Artículo 9 "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Haciendo una interpretación armónica de la anterior disposición, y de los acuerdos a las consideraciones sostenidas con el rasgo característico distintivo, que de desempeñar funciones de las consignadas en el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo, adoptara la naturaleza de trabajador de confianza, por estas razones el concepto de trabajador de confianza debe ser una categoría de excepción.

Por su parte Baltazar Cavazos formula las siguientes críticas al concepto de trabajador de confianza contenido en el artículo 9 de la ley

laboral, quien sostiene que:

"Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el hombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

Agrega también que: por ello estimamos que el citado artículo 9o. vino a complicar más la situación y a oscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza. Así, si alguien desea saber a ciencia cierta quienes son dichos trabajadores, el otro camino a seguir sería el de consultar el contrato colectivo de trabajo respectivo, a fin de saber a quienes se les considera como tales en dicho contrato. Sin embargo dicho camino también resulta equivocado, pues ya es sabido que aunque en el contrato colectivo existan muchos puestos como de confianza, si en realidad no son, aunque esten, no son, y si hay muchos que no están, si son, aunque no estén, seguirán siendolo, ¿entendido? luego, lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la

alternativa de acudir nuevamente al artículo 9o. de nuestra ley, pero como este es confuso y contradictorio, no se puede llegar a ninguna correcta solución".

No compartimos la opinión de Cavazos, precisamete porque el concepto de trabajador de confianza contenido en la ley laboral es impreciso, y dificilmente puede contener una enunciación exhaustiva de todos los puestos de confianza referidos a todos las ramas de actividad, es por ello que los contratos colectivos, como orden normativo de cada empresa, estan llamados a colmar esta insuficiencia precisando los puestos de confianza, esto sin duda alguna disminuye conflictos, no negamos que la práctica perversa de algunos sindicatos, incluyen puestos de confianza sin serlo en los contratos colectivos.²⁴

Como puede apreciarse del análisis de la disposición anteriormente transcrita, se desprende que la Ley vigente atiende a la función y hace a un lado la denominación del puesto o la categoría.

2. Clasificación legal y doctrinal

De acuerdo a la regulación del trabajador de confianza contenida en el artículo 9, es posible establecer una clasificación en dos grupos: Los que tienen una función general en la empresa o en el establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

²⁴CAVAZOS FLORES, Baltasar, Los Trabajadores de Confianza, Op. Cit. pág. 33.

Por su parte Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios a la citada disposición establece la siguiente división:

- "a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón y
- b) empleados de confianza en general: son los propiamente hablando, trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter, se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general, de manera que no deben confundirse, por ejemplo la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios."²⁵

3. Concepto doctrinal

Para Guillermo Cabanellas: "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fé y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el

²⁵ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Cincuenta y ochava edición actualizada. Porrúa, México 1988, p. 22.

*contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen, los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fé en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir, según la Ley Federal del Trabajo de México (de 1931) y fundándose en las diversas funciones los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: "dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos, y los encargados de mantener el orden."*²⁶

Lo cierto es que la "confianza", - elemento integrante del concepto legal que se analiza - es un elemento subjetivo, que atiende a las cualidades de discreción, capacidad, y habilidad del trabajador en el desempeño de sus labores. Alberto Briceño Ruiz²⁷ critica muy acertadamente este concepto señalando que: "La honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor: Si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa puede ser despedido; lo mismo cuando falta al principio de probidad. La fe y apoyo especial que el patrón les otorga no pueden servir de base, para

²⁶ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T.1. Bibliografía Omega. México 1968. p. 358.

²⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985 pp. 143 y 144

calificar a los trabajadores, equivaldría a afirmar que el patrón solo confía en este tipo de trabajadores y desconfía del resto y que a los demás no les tiene la misma fe ni les brinda el mismo apoyo, situación que en caso de ser cierta sería imputable solo al patrón.”

Para Mario de la Cueva: ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores debe hablarse de empleados de confianza serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, o cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores encargadas de supervisar todas las labores, puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc. y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinados por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así por ejemplo instrucciones dadas por el Consejo de Administración, al Gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían pues, las personas encargadas de transmitir esas órdenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patrón, en lo que concierne a su discreción y a su celo.²⁸

4. Concepto jurisprudencial

Aunque en estricto Derecho, no existe un criterio jurisprudencial

²⁸DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit. p. 423.

que contenga el concepto de trabajador de confianza, en el presente trabajo se han elegido algunas tesis, que proporcionan elementos para el esclarecimiento de este concepto, pero que es necesario aclarar, se expedieron estando vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931. Destaca entre otras las siguientes ejecutorias:

La ejecutoria de fecha 10 de marzo de 1938 recaída en amparo directo número 2/938/2A, promovido por la Cía. Mexicana del Petróleo "El Aguila, S.A." y cuyo texto es el siguiente:

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre Jornada de Trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washigton en el año de 1919, 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. En el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía que la Jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que desempeñan puestos de confianza de dirección o de administración, pero en el debate se aclaró el alcance de este artículo por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían empleados de confianza, ya que el simple capataz realiza actos de Dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes, se sostuvo desde

entonces que los empleados de confianza, serían precisamente los altos empleados que por esa razón, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término de empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en función con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había de precisarse en cada caso por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerado de los mismo estimando lo indispensable para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto, no ha violado el espíritu de los artículos respectivos."

Del anterior criterio se deduce que dada la naturaleza genérica del concepto de trabajador de confianza, estos serían los altos empleados de confianza, que tienen a su cargo la marcha general de la empresa, y que deberá de fijarse atendiendo a cada empresa en particular, precisándolos y enumerándolos lo mejor posible, esto es lo que posteriormente se hizo en los contratos colectivos de trabajo.

Por otra parte resulta importante analizar el texto de la tesis ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible con la página 3179, tomo XIV del apéndice al seminario judicial de la Federación y cuyo texto es el siguiente:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER. Si

para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo perceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial actividades muy distintas a las que se refiere el precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador, como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados, son los que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste, por lo que si un empleado no tiene atribuciones de fiscalización ni de dirección o vigilancia, y solamente está encargado de facturar las ventas que se realicen en una casa comercial. De llevar algunos libros de contabilidad y de manejar los fondos destinados a legalizar las facturas es claro que su categoría es la de un empleado subalterno y no de confianza y si por otra parte, no se opone ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la excepción que se deriva de la Fracción II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, es también indudable que aquella autoridad, para el efecto de tener por rescindido el contrato de trabajo, no puede tenerla en cuenta, al pronunciar su Laudo".

Tomo XIV tesis 62.- LOAYSA y Manuel, p. 3179 Quinta

época.

*Es evidente, la gran trascendencia de la tesis descrita, ya que, a mi juicio, y sin confundir la figura de trabajador de confianza y el de representante del patrón, esta tesis, prácticamente constriñe el concepto de empleado de confianza al de aquellos que sustituyen al patrón en cierto modo, en algunas funciones de éste, contribuyendo así a limitar dicho concepto y limitándolo y terminando con la elasticidad de la cual tanto se ha abusado, por lo que dicha tesis conserva su valor, como concepto. A pesar de lo anterior, justo es reconocer que no existe una distinción real y precisa entre ambos conceptos, más bien prevalece la ambigüedad derivada, incluso desde la sesión camara en que se debatió la iniciativa del artículo 9o. y 11, y que da cuenta el diario de debates particularmente del Dictamen con relación a la iniciativa presidencial del artículo 9 lo siguiente: "...pero dentro de este concepto, el término **funciones de carácter general**" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta".*

*Por tal motivo no deben figurar en el artículo 9 los administradores en cambio y de una vez adelantada la discusión de el artículo 11, que son los representantes del patrón, ahí se incluye la palabra **administradores**.²⁹ Da cuenta también, que ya en el Debate*

²⁹ CAMARA DE DIPUTADOS. Diario de debates, año III tomo III número 19. Noviembre de 1969. Talleres Gráficos de la Nación. México 1969 p. 45.

del citado dictamen, el diputado Peña propuso la inclusión de la función de Administración en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, en respuesta el Diputado Blas Chumacero Sánchez, precisó que "el artículo 9º se refiere a los empleados de confianza, y el artículo 11, a representantes del patrón que son conceptos distintos".³⁰

Resulta profundamente equivocada la afirmación de Blas Chumacero Sánchez, toda vez que el concepto de Dirección está comprendido en el de administración.

5. Distinción entre los conceptos de Trabajador de Confianza y el de Representantes del patrón, previstos en los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

Es evidente la importancia del representante del patrón. Una persona jurídica colectiva, no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa, requiere de personas físicas que las representen.

Aún cuando se trata de un patrón persona física, requiere de otras que trasmitan sus órdenes, que lo representen en los múltiples aspectos derivados de la relación de trabajo.

Si bien es cierto que la legislación laboral vigente, no contiene

³⁰Ibidem. pág. 46.

un concepto de representante del patrón, el artículo 11 hace una doble distinción por su denominación: quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes; por sus funciones: las personas que ejercen actividades de dirección o administración en la empresa o establecimiento. El representante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa, o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo.

Con mucha razón Briceño Ruíz al respecto afirma: "No debe confundirse al representante del patrón con el empleado de confianza, cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, estas caen dentro de la figura de trabajador de confianza, si son de carácter general: todo trabajador de confianza, que realiza dichas funciones es un representante del patrón pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza restringido."³¹

Ya que si bien es cierto que en la teoría de la Administración existen muchas direcciones y escuelas que se diferencian entre si, lo cierto es que la mayoría de los autores, coinciden en situar a la Dirección como una función dentro del marco de la administración.

El autor B. Glinski³² sostiene que: "la escuela del proceso

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 156.

³² GLINSKI, B. Introducción a la Administración. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. México, 1980, pp. 11, 12 y 13.

administrativo, llamada también universal basada en el análisis total del proceso de administración, trata de establecer principios con carácter de leyes universales, edificar una teoría universal, o sea que se refiera a todos los aspectos de las funciones económicas y sociales.

Se basa en los siguientes fundamentos:

- a) El proceso administrativo puede dividirse en varias partes, mediante el análisis de las funciones del Director.*

Refiere también el citado autor que "el punto de partida del análisis realizado por la escuela del proceso administrativo es la afirmación de que existen ciertos tipos de funciones del Director que están presentes en cada función directiva, las mismas se refieren por igual al director de una empresa industrial comercial y de servicio, como al jefe de una organización política, al comandante de una unidad del ejército o al superior de una organización religiosa.

Cuáles son las funciones de la administración

A estas funciones pertenecen: La planificación, la organización, la política de cuadros, la dirección y el control. Esta división de funciones es adaptada por H. Koontz y C. O'Donnell aplicándoles los nombres siguientes:

"Planning, Organizing, Staffing, Directing, Control

A mayor abundamiento destaca lo siguiente:

Por administración debe entenderse "el arte y la ciencia de

entenderse, el arte y la ciencia de alcanzar los fines a través de personas o de grupos formalmente organizados".

De lo expuesto, resulta indispensable, formular las siguientes reflexiones:

La enumeración de los representantes del patrón, que consigna el artículo II de la Ley Laboral es abierta, es decir enunciativa, según se desprende de la frase "y demás personas..." lo que también significa que la designación de tres personas que se explica por la importancia de sus cargos es ejemplificativa.

Además, una segunda faceta, de la norma jurídica que se analiza se expresa cuando una persona actúa como representante del patrón, el trabajador esta obligado a cumplir las instrucciones que reciba de el, afirmación que encuentra su fundamento en el artículo 134, fracción III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante".

En la parte final, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se dispone que los representantes del patrono obligan a este "en sus relaciones con los trabajadores". La finalidad de este mandato es evitar la burla de los Derechos de los trabajadores, ya que en varias empresas existen personas que no poseen la calidad de mandatarios y sin embargo, toman decisiones sobre la contratación de los trabajadores.

El Mario de la Cueva, al estudiar el artículo 11 de la Ley en cita, con profundo espíritu de justicia sostiene que:

*"El concepto tiene sus raíces en la costumbre reiterada, que se practica en las relaciones de trabajo, y su finalidad consiste en evitar la burla de los derechos de los trabajadores: Es constante en las empresas que personas que no poseen la categoría de mandatarios jurídicos decidan sobre el ingreso de los trabajadores a la empresa, o que en el trato con ellos den causa, por su conducta, para que el trabajador se vea obligado a separarse de la empresa o que inclusive despidan a los trabajadores. Apartada la legislación del Derecho Civil no podía admitir que el empresario pretendiera librarse de responsabilidades alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto, que no podía obligarlo."*³³

De esta manera, los actos del representante del patrón, Jefe del Departamento, Coordinador, que tenga la responsabilidad de acordar con el trabajador su cambio de horario, despedirlo, al menos que expresamente este impedido, o justificar faltas o inasistencias, esos actos obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.

Conviene agregar que el concepto de Representante del patrón no coincide con el de mandatario jurídico, el artículo 11 de la Nueva Ley

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 160.

Federal del Trabajo, previene que los "Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón", la norma no comprende el requerimiento de un mandato jurídico, el que habría sido innecesario, pues el Derecho privado ordena que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de los límites de su mandato, o expresado en otras palabras: El artículo 11 de la Ley invocada rompió una vez más los principios del Derecho Civil, dentro del objetivo de dar mayor protección al trabajador, esta afirmación encuentra su debido fundamento en la ejecutoria que en páginas precedentes se transcribió bajo la voz de:

**"TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL
PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA
CALIDAD DE"**

Luego entonces, debe concluirse que el legislador, no consideró la función de administración, como propia de los trabajadores de confianza, y por tanto no la incluyó en el artículo 9, sino que la identificó como una actividad inherente a los representantes del patrón, a la cual se refiere en el artículo 11.

De esta manera la fracción XI del artículo 47, consigna como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador desobedezca a éste o a sus representantes sin justificación y siempre que se trate de trabajo contratado es decir, la sanción que se establece deriva de la desobediencia por el trabajador al representante del patrón.

Asimismo, conforme el segundo párrafo del artículo 10, se prevé la hipótesis de que un trabajador de acuerdo a lo pactado o la costumbre utilice los servicios de otros trabajadores; en esta circunstancia el patrón lo será de todos los que presten servicios, el trabajador que utiliza los servicios de otros actúa como representante del patrón, no porque exista una obligación solidaria; la relación de trabajo se establece en forma simple y llana entre el patrón y los prestadores de servicios es decir a quien realiza este tipo de actos la Ley le confiere el carácter de representante del patrón y no el de trabajador de confianza.

A mayor abundamiento, de los diversos trabajos especiales que se regulan en el título sexto de la Ley, considera representantes del patrón y no trabajador de confianza, en forma específica a los capitanes del barco (art. 190) los gerentes de operación o subgerentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos asesores o cualesquiera otros funcionarios que aún cuando tengan diversas denominaciones de cargos realicen funciones análogas (art. 219).

Por estas razones compartimos la aguda y lucida crítica que al respecto formula Alberto Briceño Ruíz: Si la Ley da tal amplitud a esta figura se refiere al de representante del patrón, resulta innecesario mantener la del trabajador de confianza. El representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores; así cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, labores en día de descanso, el patrón resulta obligado a responder frente a ello, podemos válidamente preguntar: Qué ventaja reporta para el patrón el trabajador

de confianza, si el representante que puede ser aun trabajador sindicalizado, obliga y compromete al patrón".³⁴

³⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 157.

CAPÍTULO III

LA NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

I. Funciones que determinan la naturaleza jurídica del trabajador de confianza.

Los términos de la redacción del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo; hacen necesario precisar el concepto de las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como determinar el contenido y alcance de los trabajos personales del patrón.

Previamente resulta ineludible distinguir entre función, actividad y puesto.

Por lo que respecta a la función, esta es definida por Duhalt Krauss, como "el grupo de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos de la institución"³⁵.

Otros autores, como Díaz Olguín, manifiestan que la actividad es "toda acción que realiza una persona para satisfacer un propósito específico, y que al concatenarse en otras actividades de una forma

³⁵ KRAUZZ DUHALT, Miguel F. Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas. Tercera Edición, Trillas. México. 1981. p. 60.

ordenada (proceso de trabajo), configuran una función"³⁶.

Ahora bien de las ideas expuestas, se desprende que la función es el todo y la actividad una parte, y además, la función generalmente se encuentra despersonalizada y en cambio, la actividad es personal.

En consecuencia, las funciones se realizan o se cumplen mediante procesos que se inician en lo mas alto de la jerarquía en las empresas, siendo este punto inicial generalmente una decisión que se manifiesta a través de órdenes, que sucesivamente se retransmiten hacia los niveles inferiores por los diferentes grados en la propia escala jerárquica y también por las respuestas que en forma de actividades sean dadas por los niveles inferiores y sujetas a control por un flujo de información que se desplaza en dirección ascendente.

Por lo que hace al puesto, Arias Galicia lo conceptúa como "el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que integran una unidad de trabajo específica e impersonal".³⁷

³⁶ DIAZ DE OLGUIN, Magdalena. Notas para interpretación del artículo 9o. de la Ley Federal del trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México 1974. p. 10.

³⁷ ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Trillas. México, 1979. p. 177.

Recurrimos a Briceño Ruiz³⁸ para definir los demás conceptos, que en citando referencias de la enciclopedia universal ilustrada Espasa Calpe, define:

A) *Funciones de Dirección*

Dirigir como enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un término o lugar señalado, guiar, mostrando o dando señas de un cambio; encaminar la intención y las operaciones a determinado fin: Gobernar, regir, dar reglas para el manejo de dependencia o para el éxito de una pretensión, el criterio aplicado a la materia laboral significaría: Establecer los lineamientos necesarios, las reglas, para la prestación de los servicios de los trabajadores.

B) *Funciones de fiscalización deriva de fiscalizar:*

Fiscalizar es criticar, sindicar, y también averiguar las acciones y obras de otro, vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

C) *Funciones de vigilancia:*

Es el cuidado y atención exacta de las cosas que estan a cargo de uno, significa velar sobre una persona o cosa o atender exacta o cuidadosamente de ella; en nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o mas

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Harla. México, 1985 p. 147

trabajadores.

D) Funciones de inspección:

Es la acción y efecto de inspeccionar; inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa, cuidar de que se cumpla y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o más trabajadores - criterio similar al de la palabra vigilancia.

Y concluye Briceño Ruíz con la siguiente crítica:

En consecuencia, fiscalización, vigilancia e inspección son términos sinónimos.

Las funciones de los trabajadores de confianza se limitan a dirección e inspección, de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento".³⁹

E) Carácter General de las anteriores funciones como requisito esencial para que pueda, revestir esta naturaleza.

El problema se presenta para determinar el alcance del concepto general. La doctrina jurídica ha explorado sobre la interpretación y alcance de la generalidad y de las funciones de confianza, así el maestro Mario de la Cueva, al estudiar dicho concepto del artículo 9. del vigente Código Laboral sostiene que:

³⁹ Idem. p. 147.

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

*"Para determinar el significado de este término, carácter general debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la Ley; por lo tanto, la fórmula mencionada en la exposición de motivos: La función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de LOAYSA y Manuel, quiere decir cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono"*⁴⁰

Consideramos que el propósito de el legislador de introducir la palabra "carácter general", fué con la finalidad de limitar el concepto del trabajador de confianza.

Por otra parte, y en sentido amplio (no restrictivo), Cantón Moller, al estudiar dicho término considera que:

"Pero cuando la Ley habla de "Generalidad" respecto de los trabajos crea un motivo de análisis, en efecto, hasta donde debe ser general o cual es el límite de esa generalidad, son medios de definir las características de estos empleados. Consideramos que suponer que solamente puede haber un cargo general en cada actividad dentro de la empresa es un tanto injusto. La verdad es que puede haber un jefe, con características de actividad

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1978. págs. 156 y 157.

general dentro de cada una de las especialidades de acción, por ejemplo, si bien hay un jefe de personal, ello no impide para que exista otro jefe de personal en cada uno de los establecimientos de la empresa. Y en estas condiciones, la noción de generalidad estará circunscrita en el espacio a los establecimientos, es decir a cada uno de ellos.

Ahora bien, pueden existir jefaturas generales además por el establecimiento, por el trabajo de que se trate, por ejemplo producción, compras, mantenimiento."⁴¹

Por supuesto compartimos, la opinión de Mario de la Cueva, para resolver la confusión generada en torno a la problemática acerca del alcance del vocablo general, que como adjetivo utiliza el artículo 9 de la Ley Federal del trabajo.

F. Las que se relacionan, con trabajo personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento.

Al respecto Mario de la Cueva explica que "acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos que se ha de entender con cierta flexibilidad: Son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y

⁴¹ CANTON MOLLER, Miguel. Los trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1980. pág. 320.

de sus preocupaciones que conocen diariamente los sectores de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas"⁴².

Por nuestra parte, consideramos, profundamente contradictorio esta segunda parte, con el primer párrafo del artículo 9, en mención toda vez que se aparta radicalmente de las funciones rectoras que determinan la naturaleza de un trabajador de confianza.

G) Problemática de esta definición.

Ha sido la propia realidad la que se ha encargado en poner de manifiesto, la problemática de la regulación de trabajador de confianza, nacido de su redacción vaga e imprecisa, lo que le ha convertido en una regulación insuficiente, para resolver la problemática de este sector de trabajadores, y esto se ha traducido también en una contratación abusiva y desmedida de confianza, por los patrones, al amparo de la regulación imprecisa contenida en el artículo 9, y se ha revelado también en la generación de constantes conflictos obrero-patronales, que tienen su origen en esta disposición, adoptando incluso una dimensión nacional como el caso de Pemex, Guzmán Cabrera dijo, que el "Sindicato demandará asimismo depuración de empleados de confianza, cuyo número es excesivo y no va acorde con las necesidades reales de la paraestatal"⁴³.

⁴²DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 149.

⁴³Publicada en el Periódico la Jornada del 26 de abril de 1989, p. 30

Más tarde en la revisión del contrato de Pemex, el propio dirigente mas que por razones técnicas, por razones políticas, contribuye a agravar el problema al trasladar del régimen sindicalizado al de confianza o casi 9 mil técnicos y profesionistas. "Explico - Guzmán Cabrera- que ahora habrá en la Paraestatal 170 mil trabajadores sindicalizados y 20 mil de confianza, de acuerdo con la cláusula 7, en la que se pacto elevar de los 14 ó 15% la cantidad de personal de confianza".⁴⁴

Lógicamente más tarde los trabajadores técnicos y profesionistas de Pemex, arguyeron, con toda razón, que sus funciones no están previstas en las descritas por el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo.⁴⁵

Hemos descrito la realidad de la expresión de esta problemática, ahora analizaremos el origen jurídico de la ineficacia de esta disposición.

Se ha considerado que la definición, contenida en el primer párrafo del artículo 9, por lo que hace a su contenido es acertada e inobjetable, ya que apoya en un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva - por parte del patrón y/o del

⁴⁴ Publicada en el Periodico la Jornada del 2 de Agosto de 1989.p. 26.

⁴⁵ Ver inserción pagada-publicada en el Periodico la Jornada del 21 de junio de 1989.p. 28.

trabajador mismo, en perjuicio de éste, "este principio no expresado antes en el Derecho Laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente del derecho a la estabilidad en el empleo".⁴⁶

En cuanto hace al segundo párrafo, ya hemos expresado su contrariedad con el primer párrafo, además de que de no objetarse, casi todos los trabajadores serían de confianza toda vez que todos prestan directa o indirectamente servicios al patrón.

Una segunda crítica sostenida por Néstor de Buen, indica que el requisito de "generalidad" da lugar a confusión y dudas, preguntándose que debe entenderse por tal. Este requisito, a decir de Trueba Urbina, indica que las funciones de confianza, deberán comprender: "Todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta en el taller, en la fábrica, en departamentos y oficinas, no le dan tales funciones el carácter de confianza..."⁴⁷

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor.- Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Quinta Edición, Porrúa. México 1984 pp. 377 y 378.

⁴⁷ Ibidem pg. 379.

En cuanto al objetivo que tuvo el legislador para incluir el término generalidad, Euquerio Guerrero opina que se buscó "referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejercen, así sea accidentalmente, algunas de tales funciones"⁴⁸

En cuanto a la crítica formulada por Mario de la Cueva, su concepto restrictivo del vocablo "generalidad", ya lo hemos reproducido al principio de este capítulo.

H) Validez Jurídica del concepto de Trabajador de Confianza

Se ha debatido si la inclusión de los trabajadores de confianza, en la Ley reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional es o no válida.

En opinión de Baltasar Cavazos, "Como el artículo 123 Constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto- el artículo 9o. -ya que una Ley reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que reglamenta"⁴⁹. Por lo que siguiendo este orden de ideas tales disposiciones carecen de validez.

⁴⁸ GUERRERO, Euquerio. Derecho del Trabajo. Porrúa. Doceáva Edición, México, 1981. p. 44.

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Trillas, Onceava Edición. México 1981. p. 87.

Compartimos el criterio -en este aspecto- de Baltasar Cavazos sin embargo, consideramos que dicho autor debe precisar su afirmación, anteriormente transcrita para darle mayor solidez a su argumento, ya que estando integrado el artículo 123 por dos apartados A y el B debe aclarar que se refiere a los trabajadores de confianza, por lo que al no hacerse esta precisión, restaría eficacia a su criterio.

Por nuestra parte y en consonancia con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que hemos reproducido en el capítulo primero, concluimos en la inconstitucionalidad del concepto de "trabajador de confianza", toda vez que conforme al razonamiento de la Suprema Corte, si en ninguna de las fracciones del apartado "A" del artículo 123 constitucional se consigna distinción alguna entre trabajadores en general, y los que ocupan puestos de confianza, la ley reglamentaria tampoco debe hacer esta distinción.

Sin embargo, en sentido contrario. Mario de la Cueva afirma: "La categoría de trabajador de Confianza no está contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123 constitucional, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios"⁵⁰

⁵⁰DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 155 y 156.

D) Principales tesis ejecutorias y Jurisprudenciales en relación al Trabajador de Confianza.

Se estimó conveniente hacer una revisión de las tesis Jurisprudenciales que aparecen publicadas en el ápendice al semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1975 y en los Informes anuales del C. Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación posteriores a la fecha arriba indicada, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedó abrogada al entrar en vigor la Ley Federal de Trabajo del 1.º de mayo de 1970 a la cual se hicieron también diversas Reformas; finalmente el 1.º de mayo de 1980 entró en vigor un nuevo ordenamiento procesal para el trámite de los conflictos laborales.

Con motivo de la revisión mencionada, se transcriben las tesis que conforme al criterio de la S.C.J. se consideran aplicables en relación con los ordenamientos vigentes y se han suprimido todas aquellas que han dejado de tener aplicación, por los motivos indicados, las cuales a pesar de que en la mayoría de los casos se refieren a los trabajadores al Servicio del Estado, sin duda alguna, nos ilustrarán acerca del criterio jurídico seguido por el máximo tribunal del País respecto del asunto que nos ocupa.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS.- (Se refiere al apartado B).

La situación jurídica de las personas que prestan sus servicios al Estado Federal, quedó definida como garantía social, con la inclusión del Apartado "B", del artículo 123 de la constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho apartado "B", contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias Leyes.

La reglamentación de las bases anteriores, está contenida en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado. La fracción XIV del apartado B constitucional en cita estableció que la Ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere, lo anterior significa por

una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocida, por el propio apartado "B", y que gozarán de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que le es aplicable, de lo que resulta que la situación Jurídica de estos trabajadores de confianza es el de estar protegidos por la propia disposición de la carta magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita.

En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores que serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias

derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal, que es el único competente constitucionalmente para dirimir dichos conflictos ya que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción. Amparos directos: 3208/65, 3295/78, 784/78, 4893/78, 6130/77.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.-

(se refiere al apartado A)

"No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el Patrono el motivo del despido".

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXIX, Pág. 2759 R. 703/33.-

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación

en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se exceptiona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada. AMPARO DIRECTO 6764/78 2 de Agosto de 1979 PRECEDENTE AMPARO DIRECTO 6521/60 2 de Julio de 1964.

De lo que se desprende que la categoría de trabajador de confianza no se presume, debe demostrarse.

TESIS EN AMPAROS SUSTENTADAS POR LA CUARTA SALA EN MATERIA LABORAL, EN 1983.

TESIS 17

Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza, no están protegidos por el Apartado "B" del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo.

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en

violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, sin en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el Artículo 123 de la Constitución, Apartado "B", sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo".

Amparos directos: 3635/78, 1483/80, 6624/80, 7306/82, 1626/82 del 3 de agosto de 1983.

TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE.-

"No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los Artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el Artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia Federal, en virtud de que el artículo 2546 del código civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato estableciendo que: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", y en el Poder General de pleitos cobranzas conferido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confieren las funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización", propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confieren facultades de "director, administrador, gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración", en la empresa, contra terceros. El quejoso,

con tal poder conferido y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón, no va a indicarle a su abogado que procedimiento escoger ni como actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa, gozarán de esa independencia y autonomía en consecuencia la sujeción al patrón se referirá a los intereses que deben proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir".

Amparo directo.- 5726/79.- Raúl Velázquez Salgado

19 de abril de 1983.

TESIS 45

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO, AMPARO Y JUICIO LABORAL.

"La segunda sala de esta Suprema Corte ha establecido que los trabajadores de confianza, al servicio del Estado, no gozan de la protección del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y no pueden acudir al mismo cuando son dados de baja, sino que tienen que acudir a un amparo administrativo indirecto, y la cuarta sala de este alto Tribunal, ha estimado que los trabajadores de confianza sí pueden acudir en esa situación al Tribunal de que se trata. Es de notarse que el artículo 123, apartado "B" Fracción XII, señala que los conflictos individuales de los trabajadores al servicio del Estado serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, sin decir si se refiere solo a los de base.

Pero la Fracción XIV, que es la única que habla de cargos de confianza, establece expresamente que las personas que los ocupen disfrutarán de las medidas de protección al salario y disfrutarán de los beneficios de la seguridad social.

Esta última fracción claramente señala limitativamente los derechos de los trabajadores de confianza, de entre todos los que las fracciones conceden a los trabajadores en general, que deben entenderse como los de base. De lo contrario no habría diferencias entre esas categorías. Luego la permanencia en el empleo no es uno de los derechos que los trabajadores de confianza tenga en términos semejantes a los trabajadores de base. De lo que se sigue que cuando son cesados, no pueden acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que deben acudir al amparo directo en términos del artículo 114, Fracción 11, de la Ley de amparo.

A mayor abundamiento, el Artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado expresamente ordena que quedan excluidos del régimen de esa Ley (que es la que regula la competencia y actuación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje) los empleados de confianza. Luego, mientras no se haya declarado la inconstitucionalidad de ese precepto, con efecto de cosa juzgada para él, un trabajador de confianza puede acogerse a su texto y acudir al Juicio de Amparo. Lo que deja a salvo el derecho del trabajador de confianza que lo desee, para demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y si se le aplica en su perjuicio la constitucionalidad de ese precepto y del acto de

su aplicación, al menos, por lo que hace a los derechos únicos que la Fracción XIV Apartado "B" del Art. 123 le concede en cuanto hace a la protección al salario y a beneficios de seguridad social. Siendo de notarse que una cosa, es la protección al salario, que se refiere al tiempo de pago y monto del mismo y otra la estabilidad en el empleo o sea, las posibilidades de darle de baja o cesarlo, aunque esta afecte claro, el derecho a recibir salario, lo que es otra cuestión".

Amparo directo 409/81.- Secretaría de la Reforma Agraria

16 de marzo de 198

CAPÍTULO IV

EL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL

1). *Significado Jurídico-Doctrinal de los Trabajos Especiales.*

*El concepto de trabajos especiales lo encontramos en la obra de Mario de la Cueva quien opina: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."*⁵¹

El nacimiento de los derechos especiales se explica, en el nacimiento del derecho laboral, restringido este al obrero de la industria, sin embargo da origen a un proceso de extensión a otros grupos de trabajadores, que con anterioridad estaban regulados por la Legislación civil.

Este proceso, es denominado por Mario de la Cueva, como un carácter del Derecho del Trabajo, su fuerza expansiva, y la describe como "batalla del estatuto laboral para arrancar del Derecho Civil, al Mercantil y al Administrativo, relaciones de prestación de trabajo que indebidamente retenían" Asimismo continua con el siguiente razonamiento "La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición. Porrúa. México 1980. pág. 433.

de la relación de trabajo tipo, que quiere decir corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del art. 20 de la Ley y a la que hemos propuesto repetidamente en algunos capítulos anteriores, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.”⁵²

Por su parte el tratadista Alberto Trueba sostiene que en la perspectiva de su teoría integral del Derecho del Trabajo, una tesis distinta, ya que desde su punto de vista la reglamentación de los trabajos especiales no es un producto de la llamada naturaleza expansiva del Derecho del trabajo, sino en virtud de la disposición fundamental que constituye el artículo 123 constitucional y que debe aplicarse por su naturaleza social, a todos aquellos que prestan un servicio de tipo personal. Por esta razón y conforme al principio de supremacía constitucional sostiene que “el régimen de los trabajos especiales, no debe entenderse por ningún motivo como una modificación que implique, alteración o contrariedad a los principios sociales del mencionado texto constitucional, y de los principios de Justicia Social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por si y como integrantes de la clase obrera.”⁵³

⁵² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta Edición, Porrúa. México 1978. pág. 350.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pp. 417 y 418.

2.- Análisis de algunos de sus derechos individuales que lo distinguen del resto de los trabajadores.

a) *Derecho de Preferencia y Ascenso de los Trabajadores de Confianza.*

El artículo 154 de la Ley consigna el derecho de preferencia para los trabajadores en general, y comprende varios conceptos como son:

La nacionalidad, la antigüedad (para ser preferidos por el patrón respecto de quienes no le han prestado servicios) que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos y que tenga a su cargo una familia, y la afiliación y la solicitud de proposición al Sindicato como lo dispone el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de trabajadores de confianza la Jurisprudencia, ha sostenido el criterio de que estos están excluidos de los citados derechos de preferencia plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, al dictarse la ejecutoria en el amparo directo 1606/76, y al representar esta la Quinta tesis en el mismo sentido se integro la siguiente tesis de jurisprudencia:

TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA el.-

"Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene la 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 grado de confianza que le merezcan los candidatos, por ende, el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarse el puesto de confianza porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan."

*Amparo Directo 1606/76 Manuel Ortiz Rueda.- 2 de Agosto de 1976.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.*

Desde nuestro punto de vista resulta cuestionable la constitucionalidad de la tesis descrita, al privar de los Derechos de preferencia a los trabajadores de confianza, primero porque no existe tal distinción en la constitución, y en segundo lugar porque no existe alguna disposición que así lo establezca, en efecto el artículo 181 de la Ley Dispone "LOS TRABAJOS ESPECIALES SE RIGEN POR LAS NORMAS DE ESTE TITULO Y POR LAS GENERALES DE ESTA LEY EN CUANTO NO LAS CONTRARIEN"

Por otra parte y en cuanto a la técnica jurídica de la citada tesis, se advierte el error, ya que confunde el concepto de trabajador de confianza con el de representante del patrón, que son distintos como lo hemos explicado ya con anterioridad, ya que los trabajadores de confianza no son siempre representantes del patrón, ni sus actos obligan al patrón, ya que conforme al artículo 9 de la Ley solo los actos de los representantes del patrón lo vinculan en sus relaciones con los trabajadores.

- b) *El Principio de Estabilidad en el Empleo y el motivo razonable de perdida de confianza.*

Siguiendo a Hugo Italo Morales⁵⁴, por estabilidad en el trabajo, debe entenderse, como un principio general, que consiste en el Derecho de los Trabajadores a permanecer vinculados, por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio.

En esta última hipótesis, o sea, cuando el servicio sea temporal, debe garantizarse, el trabajo mientras subsistan las causas que lo originaron.

El reconocimiento anterior motiva que toda rescisión o terminación anormal anticipada de las relaciones de trabajo por incumplimiento se limite a sus máximas posibilidades y se eviten así los abusos de su aplicación.

Se supera la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad; el abuso constante que de esta última se hizo, provocó precisamente el nacimiento del Derecho Laboral⁵⁵.

⁵⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987. p. 16.

⁵⁵ Idem.

A partir de estos principios, la Legislación Mexicana del trabajo estableció como base fundamental la vigencia indefinida en las relaciones laborales y excepcionalmente, el tiempo y obra determinada.

Asimismo el citado autor clasifica al principio de estabilidad de la manera siguiente.⁵⁶

ESTABILIDAD ABSOLUTA:

"Siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio".

ESTABILIDAD RELATIVA:

"Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones económicas, técnicas, éticas".

ESTABILIDAD IMPROPIA:

"Jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa".

La estabilidad de que gozan los trabajadores de confianza es muy precaria, lo cual se debe a dos causas, que son:

I. Conforme al artículo 49, fracción III de la Ley, a los trabajadores de

⁵⁶ Ibidem. pág. 23.

confianza se les priva del Derecho a reinstalarse obligatoriamente, a pesar de ser despedidos injustificadamente del trabajo, mediante el pago por el patrón de una indemnización, en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento, por lo que conforme a la clasificación expresada anteriormente, atendiendo a lo expuesto, encuadraríamos a nuestra Legislación Laboral en la Clasificación de estabilidad relativa.

II. Conforme al artículo 185 de la Ley, a los trabajadores de confianza les puede ser atribuida una causal mas de rescisión de la relación de trabajo, puesto que aparte de las establecidas en el artículo 47, la pérdida de la confianza es, en caso de darse, otra causal de despido, señala el artículo 185 el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no conocidas las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

Considero que, a pesar de lo anterior, el despido debe obedecer una causa justificada y cumplir el patrón las formalidades legales y contractuales que le sean aplicables al trabajador de confianza, salvo pacto en contrario en los contratos.

Al respecto José Dávalos sostiene que "La Facultad rescisoria por perdida de la confianza que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existen las reglas precisas para establecer los motivos que puedan determinar la perdida de la confianza estos deberán ser objetivos;

en última instancia, señala Néstor de Buen, tal poder estará a disposición de los tribunales laborales. Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial deberá justificar el despido.⁵⁷

3) *El Derecho del Trabajador de Confianza a conservar el puesto de Planta que ocupan.*

En caso de que un trabajador de confianza sea despedido a causa de la pérdida de confianza, si fue promovido a ese puesto después de haber sido de planta se estará a lo establecido en el artículo 186 de la Ley que determina: En el caso que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a el, salvo que exista causa justificada para su separación.

Sin embargo el problema se presenta cuando el trabajador de confianza, deja vacante mas de 10 años su puesto de planta, que acaso el obrero que lo ocupa no lo puede ocupar por tiempo indeterminado, nuestra respuesta es si esto no lesiona el derecho del trabajador de regresar, a su planta, toda vez que es un derecho genérico, no específico respecto de una plaza en lo individual, precisamente por esto la Ley se refiere a puesto y no a plaza, por lo que de volver el trabajador de confianza el patrón deberá proporcionarle un puesto en las mismas condiciones que venía

⁵⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1988. p. 319.

laborando.

4) Condiciones de Trabajo.

Dispone el artículo 182 que las condiciones nunca podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base; además, deberán ser proporcionados conforme a la naturaleza e importancia de los servicios que se presten (V.gr.: en lo concerniente a los salarios, al pago por jornadas extraordinarias, etc.), aún cuando el artículo 184 de la Ley si admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan en virtud de la contratación colectiva, si así se estipula.

5) Su Representación

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Los trabajadores de confianza no podrán... ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.

Es decir expresamente, impide a los trabajadores de confianza, ser representantes de los demás trabajadores, en organismos tales como los representantes de los trabajadores ante las Juntas, Comisión Nacional de Salarios Mínimos etc.

6) Derecho a participar en las Utilidades de las Empresas.

Este derecho de los trabajadores de confianza se les restringe total o parcialmente, según se trate de personas que representen o no al patrón,

de acuerdo con lo establecido en el artículo 127, Fracción I y II de la Ley:

“El Derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas no participaran en las utilidades.

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

“Lo anterior se debe - comenta Dávalos Morales- a que estos trabajadores generalmente devengan elevados sueldos que ocasionan que, en detrimento de los demás trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades obtenidas”⁵⁸

7) *Sus Derechos Colectivos, Alcances y Limitaciones*

a) Derecho de Sindicación

Este derecho, se les encuentra reconocido, pero en forma restringida

⁵⁸ *Ibidem* pág. 321.

toda vez que si bien es cierto, el artículo 354 de la Ley determina que: "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones", por otro lado el artículo 363, primera parte dispone: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza...", es decir, tienen derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores de base.

Así se dispone también el artículo 183 primera parte que establece: Los trabajadores de Confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores..."

Como consecuencia de lo anterior, cuando un trabajador de base ocupa un puesto de confianza, debe renunciar al sindicato y a que queden suspendido en sus derechos sindicales.

b) Derecho a recontar en conflictos de titularidad y en huelgas.

En los conflictos colectivos derivados, de la disputa de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, por diversos sindicatos, la prueba idónea para determinar que el Sindicato cuenta con la mayoría de trabajadores y por tanto con derecho a la titularidad, del contrato en cuestión, resulta ser la prueba de recuento, misma que se practica conforme al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y la fracción IV del citado artículo dispone:

"No se computarán los votos de los trabajadores de confianza"...

Por lo cual se priva al trabajador de confianza de este derecho, lo cual hasta cierto grado es correcto, puesto que al votar los trabajadores de confianza la mayoría identificados con el patrón, significaría la intervención en los asuntos de los trabajadores sindicalizados, el problema se presenta en la práctica cotidiana, y que se traduce en que a partir de la vaguedad y generalidad del artículo 9 de la Ley, y de la confusión, o conveniencia de los sindicatos, se excluye de votar, a los trabajadores que se encuentran en el área de oficina, sin que revistan características de confianza.

Similar situación se presenta, cuando con motivo de la solicitud de declaración de inexistencia de una Huelga estallada, cualquiera, se ofrece la prueba de recuento, para determinar si dicha huelga cumple con el requisito de mayoría, dicho recuento se rige por las normas establecidas en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, cuya fracción II dispone "no se computarán los votos de los trabajadores de confianza". A mayor abundamiento el artículo 183 de la Ley dispone: "Los trabajadores de confianza... ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga..."

Por su parte Dávalos Morales señala: "Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base; puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los

trabajadores de confianza."⁵⁹

Conforme a lo expuesto y dado las limitaciones en las prerrogativas de los trabajadores de confianza y debido a la evolución de la realidad, parecen conceder razón a lo expuesto por Briceño-Ruiz:

*"En la evolución del Derecho del trabajo se ha sostenido la idea de que esta categoría de trabajadores desaparezca: Si en alguna época se justificó su existencia, en la actualidad, los adelantos técnicos y científicos hacen necesario contar con trabajadores más capacitados, con mayor grado de profesionalismo en un momento dado no podría determinarse si es más útil un técnico calificado que un Gerente..."*⁶⁰

⁵⁹ *Ibidem* pp 428.

⁶⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 149.

CAPÍTULO V

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LAS PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL

1. La Flexibilidad Laboral y el Trabajo de Confianza

La flexibilidad laboral ha constituido una tendencia novedosa, en el mundo del trabajo, inicialmente predominó en Europa, para posteriormente extenderse a los países de América Latina. La flexibilidad laboral ha sido una estrategia de los patrones y de los gobiernos a las crisis económicas que caracteriza las economías del mundo. Ahora bien cual es el significado del concepto de flexibilidad laboral.

Para el autor Rubén Nava Salmerón la flexibilidad laboral consiste en:

“Desregular el mercado laboral es decir, eliminar las trabas y dejar que el libre mercado se encargue de llevar al equilibrio. Sin embargo, debido a la naturaleza del mercado laboral “se comercia” un servicio tan singular como es el trabajo, la legislación existente, y por lo tanto la regulación, es sumamente compleja, por lo cual no existe consenso respecto a lo que es la flexibilidad laboral”⁶¹

⁶¹ Publicado en el Diario Periodico La Jornada Laboral, 23 de febrero de 1995. p. 2.

Si bien es cierto lo afirmado por el autor antes citado, en el sentido de que no existe un concepto único de flexibilidad laboral lo cierto es que este concepto denota aptitud para cambiar. Evidentemente la flexibilidad se vuelve imperiosa en un contexto de rápido cambio. En efecto en muchas ocasiones hemos escuchado decir que las normas de trabajo deben adecuarse a las nuevas realidades económicas de nuestro país y del mundo, a través de una reforma laboral, nuestra norma constitucional laboral surgió en 1917, la ley federal de trabajo vigente en 1970, evidentemente que las condiciones económicas y laborales en que nacieron ya no son las mismas. La flexibilidad laboral permitiría ese reencuentro entre realidad económica y legislación laboral. Sin embargo el tema conflictivo de la flexibilidad laboral son los medios que permitirían adaptarse a las nuevas circunstancias tecnológicas y económicas.

De acuerdo a lo anterior la flexibilidad laboral adopta diversas formas, de las cuales puede predominar una u otra como medio para lograr mayores grados de flexibilidad. La mayoría de los autores⁶² hablan de tres tipos diferentes de flexibilidad laboral, teniendo presente lo anterior se examinan brevemente los tres tipos de flexibilidad:

1) Flexibilidad Numérica.- Se orienta a eliminar barreras para poder variar el tamaño de la planta laboral a las necesidades de la empresa, pretende reducir el empleo por nómina así como disminuir al mínimo los costos

⁶²Ibidem. p. 3.

derivados de los despidos (tales como liquidaciones o indemnizaciones). Persigue también eliminar la injerencia de los Sindicatos en la contratación o despido de los trabajadores y por último introducir nuevas estructuras de horarios de trabajo, como por ejemplo el trabajo pagado por hora o a destajo.

2.- *Flexibilidad Funcional.*- También conocida como poliivalencia de funciones se trata de eliminar de los contratos la regulación de funciones y actividades de trabajadores, con ello se pretende que el empleado no se limite a una sola actividad o puesto, o en una sola fase del proceso productivo, sino que pueda ser asignado a cualquier actividad, además incluye que el trabajador pueda ser desplazado a cualquier lugar de trabajo.

3.- *Flexibilidad Salarial.*- También llamada flexibilidad de los costos laborales, a través de esta forma de productividad se busca una nueva estructura salarial que contemple: a) estructura salarial transparente o sencilla, eliminación de prestaciones al salario; b) incrementos salariales vinculados al rendimiento individual (planes de productividad de incentivos de rendimiento etc.) por lo cual el salario base pasará a un segundo término; c) Eliminación del escalafón ciego.

En nuestro país las relaciones de trabajo se han flexibilizado al margen de la legislación laboral, con el fin de evitar problemas políticos y de acuerdo a nuestro tema podemos afirmar que el trabajador de confianza

ha adquirido un lugar preponderante en la mayoría de las relaciones de trabajo tanto en instituciones públicas como empresas privadas debido a que se ha convertido en un trabajador por excelencia flexible, que responde a las necesidades de flexibilización de los patrones en las modalidades antes descritas. En efecto, al trabajador de confianza en la práctica de las relaciones laborales, basta con que el patrón le solicite la renuncia para que concluya en forma simple su relación de trabajo, en la mayoría de los casos sin costo alguno, y casi siempre sin la "molesta" intervención del sindicato, por lo que el patrón no tiene ninguna limitación en este sentido. De igual forma el trabajador de confianza es en la actualidad un trabajador polivalente, ya que el patrón le puede asignar libremente sus funciones, en el aspecto salarial del trabajador de confianza el patrón fija sin limitaciones de la negociación colectiva los salarios de estos trabajadores, y en la mayoría de los casos estos se encuentran vinculados a la productividad (bonos).

Por esta razón consideramos que la inminente reforma laboral no hará sino consumir lo que en la vía de los hechos se ha dado: la flexibilización de la relación de trabajo, y en especial para este tipo de trabajadores.

2. Análisis del Apartado B del artículo 123 Constitucional.

La Constitución Mexicana de 1917, rompió con la división clásica del Derecho de Derecho Público y Privado, para crear una nueva rama la del Derecho Social. Se origino así una división tripartita del Derecho dando

nacimiento al Constitucionalismo Social en el mundo.

Si la concepción jurídica individualista, de la cual emana el derecho privado, se inspira en un hombre aislado y a quien supone igual a los demás y al margen de todo vínculo social; la concepción del hombre de donde emana el derecho social no conoce simplemente personas; conoce patrones y trabajadores campesinos y terratenientes, obreros, empleados, destacando la posición social que ocupan estos individuos en la Sociedad para dictar medidas que traten de nivelar estas desigualdades.- Para el derecho social, la igualdad humana no es el punto de partida, sino la aspiración del orden jurídico.

De esta manera a la libertad de trabajo reconocida como Derecho fundamental por el constitucionalismo clásico y liberal creador de la Constitución de 1857, se le sumó en el artículo 123 las garantías de los trabajadores, correspondió a los diputados Heriberto Jara, Candido Aguilar y Victoriano E. Góngora presentar el proyecto correspondiente en el seno del Congreso constituyente ya que la iniciativa de Venustiano Carranza no lo contemplaba.

El artículo 123 constitucional da nacimiento en nuestro país al Derecho del Trabajo. Como lo hemos sostenido en los anteriores capítulos analizar el apartado A del artículo 123, el texto original del artículo 123 constitucional en ninguna de sus treinta fracciones se hizo alusión al trabajador de confianza. Es decir el constituyente de 1917 se fundó en una

concepción unitaria del trabajador en general con la idea de proteger por igual al obrero al empleado público, al trabajador de confianza. En seguida fundamos este argumento.

En el preámbulo del texto original del artículo 123 constitucional se establecía que:

“El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”⁶³

De la anterior redacción se desprende que si bien el constituyente se inspiró en el trabajo obrero extendió los principios del artículo 123 a todo contrato de trabajo en el que bien pudo incluirse la contratación del trabajo público.

⁶³ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a través de los Regímenes Revolucionarios 1917-1990. Secretaría de Programación y Presupuesto, México 1990, p. 361.

Si bien es cierto que en los debates del constituyente nunca hubo una referencia expresa sobre los servidores públicos, la respuesta la podemos encontrar en el hecho de que siendo el antecedente del Congreso del 1o una revolución social, cuyos protagonistas fundamentales fueron los campesinos y en poco los obreros, el espíritu que predominó fue el de éstos últimos.

A menudo se afirma que los trabajadores al servicio del Estado alcanzaron el reconocimiento tutelar de la Constitución hasta la adición del apartado B al artículo 123 en 1965. Sin embargo a nuestro juicio como lo hemos sostenido el servidor público estuvo tutelado en el texto original de ese precepto. El siguiente dato confirma lo anterior. La fracción XVIII del texto original del artículo 123 constitucional y que aún se mantiene vigente dispuso que:

"...En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo..."⁶⁴

Como se advierte, el constituyente de 1917, al consagrar el derecho de huelga, hizo extensivo este derecho a los servidores públicos,

⁶⁴Ibidem, p. 364.

estableciendo plazos para su aviso. A mayor abundamiento el destacado tratadista Carlos Morales Paulín en su reciente obra y respecto al anterior párrafo sostiene que:

“La fracción transcrita no puede ser más reveladora: Los principios del artículo 123 votados en Querétaro eran extensibles para los trabajadores del Estado”,⁶⁵

Esbozada nuestra opinión general en torno a los trabajadores al servicio del Estado y el artículo 123 constitucional, volvemos nuestra atención al contenido de la reforma al citado precepto constitucional durante la presidencia de Adolfo López Mateos, publicada el 5 de Diciembre de 1960 y mediante el cual se crea el sistema de apartados.

El apartado B rige las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, de conformidad con las bases que en ella se establecen.

En torno a la creación del apartado “B” artículo 123 constitucional, se han emitido múltiples opiniones, pero la mayoría coincide en afirmar que significó un paso hacia adelante en alguno de los derechos individuales de

⁶⁵ MORALES PAULIN, Carlos, Derecho Burocrático, Porrúa. México 1995, p. 45.

los trabajadores al servicio del Estado y dos pasos hacia atrás para los derechos colectivos.

En este mismo sentido la profesora Graciela Bensusan expresa que:

"Debe decirse, además, que con cada nueva reglamentación hubo una nueva restricción. Por el contrario en contadas oportunidades se reconocieron a los trabajadores nuevos derechos, distintos de los que estaban garantizados en el artículo 123 (como sucedió al promulgarse la nueva Ley Federal del Trabajo).

*En síntesis puede concluirse que hubo escasos avances y numerosos retrocesos lo que demuestra que no existen suficientes garantías, respecto de los derechos obreros frecuentemente expuestos a los intentos estatales y patronales para lograr su reversión"*⁶⁶

El apartado B del artículo 123 constitucional se compone de catorce

⁶⁶BENSUNSAN, Graciela. El Derecho Laboral, Tomo 4. UNAM, y Siglo XXI, México 1985. p. 32.

fracciones. La fracción XIV de dicho ordenamiento se ocupa de los trabajadores de confianza al servicio del Estado estatuyendo lo siguiente:

"XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que lo desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social"

Como puede advertirse mientras que el apartado A del artículo 123 constitucional en ninguna de sus XXXI fracciones hace distinción o mención específica de los trabajadores de confianza, puesto que sus disposiciones protegen a todo contrato de trabajo en general, el apartado B se ocupa de ello pero no para beneficiarlo sino para excluirlos injustamente de los derechos fundamentales consagrados en forma disminuida en dicho apartado.

En efecto, en la citada fracción se despoja de las garantías del apartado "B" a los trabajadores al servicio del Estado cuyo empleo entrañe la categoría de trabajador de confianza.

Conforme a lo anterior el maestro Miguel Acosta Romero formuló una crítica de fondo a esta disposición y sostiene que:

"Creemos que no hay razón jurídica fundada para excluir a los funcionarios y trabajadores

*y empleados de confianza, de la aplicación de los principios contenidos en el apartado B del artículo 123 constitucional, en lo que sean compatibles con la responsabilidad de sus cargos, pues afirmar lo contrario sería desconocer que vivimos en un estado de derecho y negar éste sin fundamento alguno, a un gran número de servidores públicos en lo que posiblemente descansa la labor de mayor responsabilidad y conocimientos, dentro de los órganos del estado"*⁶⁷

A la anterior crítica se suma la expresada también por el distinguido jurista y tratadista del Derecho del Trabajo maestro de Buen Lozano Nesto, quien señala que en el reingreso a la Constitución de los empleados del Estado:

*"La puerta resultó estrecha, los servidores públicos volvían a la constitución pero como hermanos menores, con una gran dosis de discriminación"*⁶⁸

⁶⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo, tercera edición, Porrúa. México 1979, p. 723.

⁶⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor y varios autores, Instituciones de Derecho Burocrático, Porrúa. México, 1987. p. 132.

Compartimos las anteriores críticas ya que la creación del apartado B del artículo 123 constitucional de por sí es discriminatorio de los derechos colectivos de los trabajadores al servicio del Estado, rompiendo con el principio de igualdad entre los trabajadores que rige al derecho mexicano del trabajo, la fracción XIV del apartado B va mas allá en la discriminación y excluye a los trabajadores de confianza de régimen de derecho de por sí restringido previstos en el apartado B y su ley reglamentaria.

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

Después del análisis del marco constitucional de lo relativo a los empleados públicos, ahora nos ocuparemos del estudio de la ley reglamentaria de dicho apartado en lo concerniente a los trabajadores de confianza.

Es necesario precisar que este mundo normativo constituye el objeto de estudio del Derecho Burocrático, cuyo contenido genera un conjunto de regímenes burocráticos. Utilizamos término régimen en su acepción referida al conjunto de leyes y reglamentos que rigen en una materia determinada.

Respecto a esto último es conveniente hacer las siguientes reflexiones: Del apartado B del artículo 123 constitucional se desprende un régimen típico, llamado así en virtud de los sujetos que en principio regula (titulares y empleados de los Poderes de la Unión, dentro del marco

normativo de la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado)
Sin embargo, el propio apartado B sirve de fundamento constitucional en sus fracciones XIII y XIII bis para los regímenes burocráticos del servicio exterior, de las fuerzas armadas, de las fuerzas policíacas y de los empleados de la banca, todos estos ajenos a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El de los Trabajadores al Servicio del Estado en la administración pública paraestatal que se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional y que laboran en la Comisión Federal de Electricidad, Pemex, Ferrocarriles y otros.

Por último el de los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios.

La Ley Federal del Trabajo publicada el 18 de agosto de 1931, reglamentó el artículo 123 constitucional, cuyo artículo segundo estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio civil. Así en el gobierno del Presidente Abelardo L. Rodríguez se publicó el 12 de abril de 1934 el "acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio civil", posteriormente, durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1938 se publicó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Este estatuto fué abrogado por uno nuevo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4

de abril de 1941, con una reglamentación más detallada. Más tarde este instrumento jurídico fue prácticamente adicionado al artículo 123 constitucional en 1960.

Como consecuencia de lo anterior, dicho apartado B fué reglamentado por la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la federación del 28 de Diciembre de 1963.

Ahora nos ocuparemos de aquellas disposiciones fundamentales relativas a los trabajadores al servicio del Estado.

En primer orden los sujetos contemplados en la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado entrañan el ámbito personal de validez de la norma, sobre quienes tienen aplicación la disposición jurídica.

De esta forma el artículo dos de la ley que nos ocupa dispone que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias citadas en el artículo primero y los trabajadores de base a su servicio.

De la anterior disposición se desprende que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado es aplicable básicamente a los trabajadores de base, básicamente porque en concordancia con lo dispuesto por la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional, los trabajadores de confianza solo gozarán de las medidas de protección al

salario.

Ahora bien el artículo 6o. del ordenamiento jurídico en comento establece una definición acerca de quienes son trabajadores de base:

"Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello serán inamovibles".

Sin duda alguna se trata de un sistema de exclusión, al indicar que son trabajadores de base todos aquellos que no se mencionan en el artículo 5o. de la misma ley y que enuncia los puestos de confianza que a continuación analizaremos.

El artículo 5o. de la Ley que nos ocupa enuncia de manera extensa los cargos que deben ser considerados de confianza agrupándolos de la siguiente manera:

- I. Aquellos cuyo nombramiento requiera la aprobación del Presidente de la República.
- II. En el poder ejecutivo los de las dependencias y entidades que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley desempeñen funciones de:
 - a) Dirección, cargos que confieren representatividad tales como: Directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y

jefes de Departamento.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización.

c) Manejo de fondos y valores.

d) Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones.

f) En almacenes e inventarios.

g) Investigación científica.

h) Asesoría y consultoría.

i) El personal adscrito a secretarías particulares o ayudantías.

j) Las secretarías particulares de secretario, subsecretario, oficial mayor de las dependencias del ejecutivo federal.

k) Los agentes del ministerio público federal y del Distrito Federal.

l) Los agentes de la Policía Judicial y los miembros de las policías preventivas.

III. Se enuncian también los puestos que específicamente revisten el carácter de confianza en el poder legislativo, Cámara de Diputados y Cámara de Senadores, en el poder judicial tanto federal como del D.F.

Como se puede observar la relación transcrita nos revela que la ley establece la calidad de empleado de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo.

El criterio seguido por jerarquía permite que la enumeración sea incompleta, basta señalar que el artículo omite a los funcionarios

administrativos del Poder Judicial de la Federación y del Distrito Federal, de igual forma a los funcionarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y del Tribunal Superior de Justicia.

Por su parte los destacados tratadistas Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck formulan el siguiente comentario al artículo 5o. de la ley en cuestión:

"Conforme a la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, solamente en la ley se puede determinar las categorías o cargos que deben ser considerados de confianza por decreto publicado en el Diario Oficial del 12 de enero de 1984, se modificó este artículo que enuncia el carácter de trabajador de confianza que no obstante su amplitud, podría considerarse incompleta, que además se integra con el catálogo de empleos de la federación y los incluidos en las disposiciones legales de creación de los organismos...

...El verdadero sentido de este artículo es definir al trabajador de confianza, con el objeto de que sean excluidos de los beneficios de esta ley y como lo establece el artículo 8o., lo cual es injusto, pues no gozan de la estabilidad en el empleo, como una de las

conquistas laborales, ni forma de exigirla, ni derechos individuales y colectivos de ninguna especie; no obstante que tienen a su cargo la máxima responsabilidad y las cargas de trabajo”⁶⁹

Ahora bien el artículo 8o. de la multicitada ley complementa la disposición contenida en el artículo 5o. al establecer que:

“Art. 8o. quedan excluidos del régimen de esta ley: los empleados de confianza, los miembros del ejército y armada nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de Industria militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pagos de honorarios”⁷⁰

⁶⁹ Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. PAC. México 1988 p. 24 y 25.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 29.

Hugo Italo Morales magistralmente cuestiona esta disposición:

"...Sin embargo estos trabajadores carecen del derecho de estabilidad en el empleo, derechos de huelga, sindicalización y una obscura incompetencia del Tribunal Federal para resolver sus conflictos, carecen de un estatuto jurídico que reglamente su situación laboral"⁷¹

Compartimos la opinión de Hugo Italo Morales en el sentido de que se crea un estatuto jurídico de los trabajadores de confianza, orientado a tutelar no tanto a los altos funcionarios sino a los servidores públicos de mandos medios.

Por último la disposición contenida en el artículo 20 de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado que establece que:

"Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, se clasifican conforme a lo señalado por el catálogo general de puestos del gobierno federal. Los trabajadores de las

⁷¹ *Ibidem*, p. 30.

entidades sometidas al régimen de esta ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. en la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos”⁷²

4. Propuesta de Reforma del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto, que la actual redacción del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo representa un avance respecto a su antecesora la Ley de 1931, al introducir la primera el criterio objetivo de las funciones para determinar la naturaleza jurídica de un puesto como de confianza, y no el de la denominación del puesto, lo cierto es que a pesar de este progreso, la redacción del artículo 9 aún conserva rasgos de generalidad y vaguedad, como es la falta de una referencia precisa del concepto de “carácter general” que las vertiginosas transformaciones de la realidad y los constantes conflictos entre patrones y sindicatos derivados de una excesiva contratación de trabajadores de confianza, se han encargado de demostrar la insuficiencia y la ineficacia jurídica de dicha regulación.

⁷²Ibidem p. 44.

La exposición que antecede nos muestra la necesidad de una regulación en la Ley que precise que puestos revisten la naturaleza de confianza, que evite conflictos de interpretación, sin embargo dada la diversidad de circunstancias, dimensión y necesidades de cada empresa, resulta imposible fijar en la Ley, una indicación de los puestos de confianza, que sea válida y viable para todas las empresas.

Y dado que, como se ha demostrado en el capítulo V de este trabajo la tendencia de la práctica jurídica, contenida en la contratación colectiva se ha orientado, en establecer en los contratos colectivos de trabajo, los puestos que revisten el carácter de confianza e incluso el número de trabajadores por cada uno de ellos.

Concluimos que es necesario establecer en la Ley la obligación de incluir en los contratos colectivos de trabajo que puestos revisten esta naturaleza, tanto en el artículo 9, como en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo. Más no basta esta indicación que en general se contenga en el artículo 9.

Asimismo, se propone suprimir la última parte del párrafo segundo del artículo 9, por ser profundamente contradictorio con el párrafo primero del mismo artículo por las razones expuestas en el presente trabajo.

Texto propuesto de artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general, tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 16 de esta Ley."

Los contratos colectivos de trabajo ajustándose a la anterior definición precisarán textualmente que puestos revisten de confianza.

Artículo 391 el Contrato Colectivo contendrá:

VII.- Los puestos y el número de trabajadores de confianza.

VIII.- ..

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto y fundado en la presente tesis profesional, resulta procedente sostener las siguientes conclusiones.

PRIMERA: *Atendiendo el principio de igualdad jurídica, y el carácter unitario de la Legislación del Trabajo, consistente en que éste no admite diferencias entre los prestadores de trabajo, el artículo 123 Constitucional es una norma proteccionista del trabajo en general, aplicable, por supuesto, a todo individuo que presta a otro un servicio personal y subordinado, cualquiera que sea el servicio. En consecuencia los trabajadores de confianza disfrutarán de todos los beneficios consagrados en dicho mandato Constitucional, conforme a las modalidades propias de un trabajo especial.*

SEGUNDA: *La categoría de "Trabajador de Confianza" regulada en la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional conforme al principio de supremacía Constitucional, resulta Inconstitucional, ya que dicha categoría, no está prevista en ninguna de las fracciones del citado apartado "A", ni dicho apartado hace distinción alguna entre trabajadores en general y trabajadores que ocupan puestos de confianza, en consecuencia*

deberá de reformarse el apartado "A" del artículo 123 constitucional a efecto de consignar la categoría de confianza y precisando sus derechos, como actualmente lo hace el apartado "B" del citado artículo 123, con el objeto de que tenga sustento Constitucional, la Reglamentación contenida en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA: *La condición económica, social y laboral del trabajador de confianza, expresa una situación contradictoria que se manifiesta por una parte en una privación de algunos derechos de que muchas veces es objeto, y por la otra por el goce de muchos privilegios de que son colmados sin embargo es necesario destacar que a partir del impacto de la crisis económica iniciada en 1982, éstos trabajadores viven un proceso de proletarización, es decir asumir las mismas condiciones de trabajo del resto de los trabajadores.*

CUARTA: *Que si bien es cierto que el texto actual del artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo, representa un avance en relación a la regulación contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a la regulación de la categoría del trabajador de confianza, al introducir un criterio objetivo para determinar la naturaleza del trabajo de confianza, atendiendo más que a la denominación del puesto a las funciones, lo cierto es que la falta de precisión y vaguedad que aún contiene dicha disposición ha dado lugar a múltiples conflictos entre los factores de la producción derivado de la contratación excesiva de trabajadores de confianza y que se ha traducido en el desvirtuamiento de*

dicha categoría al contrarrestarse el efecto y las características del artículo 9, con lo anterior resulta lógico pensar en la necesidad de precisar en la referida disposición los puestos de confianza, pero esto resulta imposible dado las circunstancias y necesidades distintas de cada empresa, y dado que como ha quedado demostrado la tendencia común de la práctica jurídica expresada en los Contratos Colectivos más importantes del País, ha sido la de precisar en los Contratos Colectivos de Trabajo los puestos, y el número de trabajadores de confianza se impone la necesidad de una reforma al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto se encuentra contenido en el capítulo respectivo de éste trabajo y que se oriente a establecerla obligación de las partes de precisar en los Contratos Colectivos de Trabajo y reglamentos Interiores de Trabajo los nombres y el número de trabajadores de confianza.

QUINTA: *La exclusión de los trabajadores al servicio del Estado de confianza de la tutela del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional es discriminatoria y atenta contra el principio rector del Derecho Mexicano del Trabajo de igualdad de tratamiento entre los trabajadores por la norma laboral*

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Tercera Edición, Porrúa. México 1979.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO Luis, Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de la Política Laboral y Social. Tomo II. Heliasta. Argentina 1972.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. Tercera Edición, UNAM. México 1991.

ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. Trillas. México, 1979.

BECERRA BAUSTISTA, José. El Proceso Civil en México. Novena Edición, Porrúa. México 1981.

BENSUNSAN, Graciela. El Derecho Laboral. Tomo 4. UNAM y Siglo XXI, México 1985.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. Mexico, 1985.

CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Omeba. Argentina 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Jus, México 1979.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México 1989.

COUTURE J. Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Ediciones de Palma. Argentina 1988.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1988.

- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1976.
- DE BUEN LOZANO, Néstor y varios autores. Instituciones de Derecho Burocrático. Porrúa. México, 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición. Porrúa. México 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México 1972.
- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México 1952.
- DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. Tomo I. México. Colección Jurídica. 1964.
- DEVEALI L., Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Argentina 1980.
- DÍAZ DE OLGUÍN, Magdalena. Notas para la interpretación del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México, 1974.
- GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Segunda Edición. Grijalbo. México 1981.
- GLISNKI, B. Introducción a la Administración. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. México, 1980.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima Edición. U.N.A.M. México 1987.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1980.
- KRAUSS DUHALT, Miguel F. Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas. Tercera Edición, Editorial Trillas. México. 1981.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Ediciones de Palma. Argentina 1969.
- MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa. México 1995.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 1987.

NOGUER, Narciso. La Jornada de Ocho Horas. La Ley. Argentina 1971.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. México. Harla. 1980.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Octava Edición. Porrúa. México 1979.

PODETTI, RAMIRO, J. Teoría y Técnica del Proceso Civil y Trilogía Estructural de la Ciencia del Proceso Civil. Ediar. Argentina 1963.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México 1971.

RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. Fondo de Cultura Económica. México 1983.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa, México 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta Edición. Porrúa. México 1978.

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral, México 1980.

Ley Federal de Trabajo de 1931, texto contenido en la Revista Mexicana del Trabajo, Número 2, Tomo IV. STPS. México 1981.

Ley Federal del Trabajo. Comentado por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Primera Edición. Porrúa. México 1989.

REVISTAS, DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES

Apéndice al manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1985. STPS. México 1988.

DICCIONARIOS

Couture, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Buenos Aires. Ediciones de Palma, Argentina 1976.

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa-UNAM. México, 1988.

