

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN



LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

M-0018170

TESIS INDIVIDUAL

QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

MANUEL ANTONIO ALAMAN BUENO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

A DELIA CON CARÍÑO

AL LIC. Y PROFR. EUQUERIO GUERRERO LOPEZ

	Pág.
1. INTRODUCCION	5
2. CONCEPTO DE TRABAJO	11
3. CONCEPTO DE TRABAJADOR	14
4. ANTECEDENTES HISTORICOS	27
5. REGIMEN JURIDICO A QUE ESTAN SUJETOS LOS TRABA JADORES DE CONFIANZA	38
6. TERMINOLOGIA	83
7. CONCEPTO LEGAL Y DOCTRI NARIO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA	94
8. CONCEPTO DE CONFIANZA	98
9. ENUMERACION DE LAS FUN CIONES DE CONFIANZA	101
10. CONCLUSIONES	114
11. BIBLIOGRAFIA	121

M-0018170

INTRODUCCION :

Una de las causas por las cuales me interesé en la elaboración de esta Tesis, fue un comentario que escuché de un maestro especialista en la materia, durante mi carrera universitaria, en el sentido de que los trabajadores de confianza, objeto central de este estudio, eran considerados como "los esclavos modernos".

Lo anterior y mi deseo de conocer más a fondo una de las materias que más llamaron mi atención durante mis estudios realizados en esa Institución de enseñanza superior, fueron la motivación suficiente para la realización de este trabajo.

Normalmente, para la realización de cualquier estudio, hay dos caminos o métodos a seguir:

1. INDUCTIVO.- Juicios particulares a juicios generales.
2. DEDUCTIVO.- Juicios generales a juicios particulares.

Este segundo método es el que voy a utilizar debido a que en el primer Capítulo trato conceptos generales como la definición de trabajo, trabajador y

patrón en general, para después entrar de lleno a -
tratar, en los siguientes Capítulos, el tema central
de este estudio que son los Trabajadores de Confian-
za.

También, dentro de este mismo Capítulo, hago un
análisis sobre la división que hacía la Ley de 1931
en cuanto a la diferenciación entre trabajo material
e intelectual, para finalmente concluir con la defi-
nición de Trabajos Especiales, dentro de los cuales
se encuentran los Trabajadores de Confianza, así co-
mo una enumeración de los mismos.

Con la finalidad de adentrarnos cada vez más -
hacia el objetivo central de este estudio, en el Ca-
pítulo Segundo llevo a cabo una sinopsis de la histo-
ria del trabajo con el fin de ubicar en que momento
de la misma surgen, en mi concepto, esta clase de ---
trabajadores y finalmente llegar a la primera oca- --
sión en que se empleó el término "Empleados de Con--
fianza", en el año de 1929.

En seguida paso a hacer un estudio sobre el ---
"Régimen jurídico de los Trabajadores de Confianza",
en el cual, analizo cada uno de los Artículos de la
Ley Federal del Trabajo, que regulan jurídicamente -

a este tipo de trabajadores, con excepción del Artículo 9o., el cual trataré posteriormente.

En este mismo tercer Capítulo presento una -
síntesis de las principales polémicas surgidas en -
la Cámara de Diputados con relación a cada uno de
los Artículos mencionados y en los cuales doy mis
puntos de vista sobre los mismos.

Aquí mismo analizo, de las formas de sindicalización existentes, cuáles son las más convenientes para este tipo de trabajadores, ésto debido a que -
la Ley les prohíbe formar parte de los sindicatos -
de los demás trabajadores, pero no les prohíbe formar sus propios sindicatos (y es procedente recordar aquí el principio del Derecho que preceptúa: -
"lo que no está prohibido, está permitido") para lo
grar así una mejor defensa de sus derechos.

También, dentro de este mismo capítulo, planteo y trato de hallar una solución a dos grandes -
problemas que se observan con relación a esta clase de trabajadores y que son:

1. La nivelación de salarios con respecto a -
los demás trabajadores.
2. El despido de éstos trabajadores.

Como dije anteriormente en el Capítulo cuarto hago un estudio crítico sobre los Artículos 48 y 126 Fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

De la misma manera hago una comparación de los Artículos anteriores con el Artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Dentro de este mismo Capítulo trato de dar una definición de lo que se entiende por confianza para concluir dando una enumeración de las funciones que la Ley enumera como correspondientes a esta clase de trabajadores.

Finalmente en el Capítulo quinto, presento mis conclusiones sobre el particular, que no tienen otra finalidad que buscar una solución a los diversos problemas que constantemente afrontan este tipo de trabajadores.

Con el presente estudio, aunque en forma sencilla, pretendo, como lo dije en un principio, hacer una investigación sobre las condiciones en que prestan sus servicios los Trabajadores de Confianza, y tengo la esperanza de que este trabajo pueda

ser de provecho para mis compañeros, como lo fue -
para mí.

C A P I T U L O I

T R A B A J O

Hablar de la historia del trabajo es hablar de la trayectoria del hombre a través de las diferentes facetas de su propia historia.

Esto se debe sobre todo a que no es posible concebir al hombre sin trabajar. Por ejemplo, en el Antiguo Testamento Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas y a comer el pan "mediante el sudor de tu rostro".⁽¹⁾ Por lo que se puede apreciar en la Biblia se entiende al trabajo como un castigo.

Para Aristóteles, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la filosofía y la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar y lo que el esclavo debe saber cómo tiene que obedecer.⁽²⁾

A su vez, Carlos Marx compara el trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. --

(1) GENESIS III, 17 y 19.

(2) ARISTOTELES POLITICA. L.I, Cap. II, Fondo de Cultura Económica, México.

Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza"⁽³⁾
Con estos ejemplos nos podemos dar idea de cómo ha si
de considerado el trabajo en las diferentes faces de
su historia.

Pero ¿Qué se debe entender per Trabajo?

El Diccionario de la Real Academia Española (edi
ción de 1970), en algunas de sus acepciones lo define
como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de
riqueza".

De la anterior definición podemos sacar que el -
trabajo supone una actividad humana tendiente a la ob
tención de un beneficio. Pero hay que tomar en cuen-
ta que no todo trabajo es objeto de estudio del dere-
cho laboral, ya que también existen el trabajo forzo-
so, el cual será, en todo caso, materia que interese
al Derecho Penal. Nuestra Ley define al trabajo en -
su Artículo 8o., párrafo II, como "toda actividad hu-
mana, intelectual e material, independientemente del
grado de preparación técnica requerido para cada pro-
fesión u oficio". Para mí, trabajo es la actividad -
desarrollada por una persona, en favor de otra, a cam
bio de un salario.

- (3) MARX CARLOS y ENGELS FEDERICO, Trabajo Asalariado y Capital "Obras Escogidas", Tomo I, Pág.68, Moscú, 1951.

T R A B A J A D O R

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas, a saber: TRABAJADOR Y PATRON.

Voy en este apartado a hablar de la primera de esas personas.

Tanto la Ley de 1931 como la actual se han ocupado de lo que debe entenderse por trabajador.

En el Artículo 3o. de la Ley anterior se señalaba que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley vigente, con mayor acierto, lo define en su Artículo 8o. como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Con respecto a la definición de trabajador que nos da la Ley de 1931, podríamos decir que adolecía de dos defectos, a saber:

1. Habla de una persona en general sin precisar si era física o moral.

2. Admite dos categorías de trabajadores manuales e intelectuales.

El maestro Néstor de Buen L. nos dice en relación a que las personas jurídicas o morales fueran consideradas como trabajadores que en realidad con ello se hace referencia al "contrato de equipo" a virtud del cual se conviene con una organización gremial, la realización de una obra, y en el que, difícilmente, podría verse un contrato de trabajo que tuviera como sujeto trabajador al sindicato, ya que el trabajo lo desempeñarían sus miembros, quienes serían "los trabajadores".

Aún cuando en nuestro derecho ha desaparecido formalmente la posibilidad de celebrar "contratos de equipo", de hecho subsiste esta forma, obviamente contraria a Derecho, en las relaciones de las empresas mineras y de maniobras, armaderos, fletaderos, consignatarios, agentes aduanales y demás personas que manejan carga en zonas federales, con los sindicatos de alijadores que se constituyen en auténticos empresarios de carga, pese a todas las disposiciones de la Ley (Arts. 265 al 278) para impedirlo.⁽⁴⁾

- (4) BUEN L. NESTOR DE, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1977, Pág. 440.

Con respecto al segundo punto, o sea el que se relaciona con la división entre trabajo material y - trabajo intelectual, creo yo que no es posible que - exista esa separación, ya que todo trabajo material implica en sí mismo algo de intelectual y todo trabajo intelectual implica una labor material.

Las anteriores distinciones, además de innecesarias y falsas, resultan tan frecuentes y numerosas - que casi llegan a derogarla. Obreros técnicos e especializados son tan difícil de encontrar y tan necesarios en las empresas, como los empleados, y estos - obreros, a su vez, por la especialización en la misma empresa, se encuentran en mayor dificultad que los - empleados para hallar nueva colocación. Es superflua porque todos los trabajadores deben estar igualmente protegidos por la Ley, y en todo case, se mantiene un estado de zozobra e inquietud que obliga constantemente a atemperar la legislación a la realidad, para no verla desbordada por los hechos; es falsa por la imposibilidad de determinar, con absoluta precisión, las fronteras entre trabajo manual e intelectual; es injusta por cuanto cualquier diferencia provoca esa sensación de desigualdad, que es madre de lo arbitrario

y contraria a la equidad, norma rectora de la actual legislación de trabajo.

Nuestra Ley de Trabajo considera esta distinción innecesaria, de igual manera la Ley de Trabajo de Brasil.

Nuestra Ley del Trabajo derogada establecía en su Artículo 3o. que "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneres, en virtud de un contrato de trabajo". Nuestra Ley vigente sobre la materia establece en su Artículo 8o. que "trabajador es toda persona física...", y agrega que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

La nueva Constitución de Brasil en su Artículo 157, establece: "no se admitirá diferencia entre el trabajador manual o técnico y el trabajo intelectual, ni entre los profesionales respectivos, en lo concerniente a derechos, garantías y beneficios".

P A T R O N

El Artículo 4o. de la Ley de 1931 decía que - -

"patrone es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Según podemos desprender de la definición anterior se trata de un concepto que sigue claramente la tendencia contractualista que caracterizó a la antigua Ley.

La legislación actual define al Patrón en su Artículo 10 como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". - Agrega un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

La Ley acepta como patrón a una persona física o moral como puede ser una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del trabajador que forzosamente debe ser una persona física. - La definición de patrón dada por la Ley en su Artículo 10, está relacionada con el Artículo 16 en lo que se refiere a la persona moral como patrón que definió por primera vez en la Legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento. Nos dice el Artículo 16: "para los efectos de las normas de

trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Al hablar del concepto patrón se debe hacer mención necesariamente al concepto Intermediario que -- como dice Mario de la Cueva "la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la histo--ria, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el -- hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía". (5)

La Ley de 1931 contemplaba los servicios de -- otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón (Artículo 5o.). La Ley actual agrega a esa --

(5) CUEVA MARIO DE LA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1978, Página 158.

otras posibilidades y especialmente considera como -
intermediario al contratista insolvente (Artículo 13)
y asimila a la intermediación aquellas situaciones -
que derivan del hecho de que una empresa ejecute - -
obras o servicios en forma exclusiva o principal para
otra, si la primera no cuenta con elementos propios -
suficientes para cumplir sus obligaciones laborales -
(Artículo 15).

La figura del intermediario se puede producir en
dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, -
ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para
que ésta se establezca en forma directa entre dos per-
sonas. Este es el caso de las agencias de colocación
a las cuales hace referencia el Artículo 123 Constitu-
cional, incise A, Fracc. 25 en el que se dispone que -
el servicio prestado por dichas agencias deberá de --
ser gratuito.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la in-
dustria de la construcción, el intermediario actúa a
nombre propio y crea entre él y los trabajadores una
relación directa. A su vez entre la empresa princi-
pal y el intermediario se constituye una relación -

civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado.

CONTRATO CON LOS ALTOS EMPLEADOS Y OTROS
CONTRATOS ESPECIALES.

Se ha llegado a discutir por los diversos tratadistas de la materia si los altos empleados están ligados a la empresa por un contrato de trabajo o es diferente su relación jurídica.

La solución a ésta interrogante es que dichos empleados sí están sujetos a un contrato de trabajo, ya que se considera que aunque sea representante del patrón ante los demás trabajadores, no es el patrón mismo. Los altos empleados tienen jornada de trabajo, salario y en general una situación que en nada se diferencia con la que tienen los demás trabajadores de la empresa y unicamente existe diferencia en cuanto a la subordinación jurídica, pues los altos empleados lo tienen sólo respecto al patrón y los demás trabajadores la tienen tanto con el patrón como con los altos empleados.

En una Sociedad Anónima, en la que generalmente los accionistas permanecen en el anonimato y únicamente se reúnen una o dos veces al año durante la Asamblea de Accionistas, debe considerarse como patrón al Presidente del Consejo de Administración, ya que el mismo actúa diariamente en el manejo de la agrupación.

En cambio el gerente sí es considerado como trabajador, máxime que en ocasiones se acostumbra nombrar varios gerentes o jefes de departamento ya que están jurídicamente subordinados al Consejo de Administración.

Respecto a los gerentes la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido:

"GERENTES? CUANDO DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES.- Los gerentes deben ser considerados como trabajadores sólo cuando no sean parte integrante de la empresa y no esten vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, pues en este caso, incuestionablemente, tienen el carácter de patrones". (6)

(6) GUERRERO EUQUERIO, LIC., Manual del Derecho del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977, Página 65.

En nuestra Ley Federal del Trabajo hay un capítulo especial titulado trabajos especiales dentro de los cuales queda encuadrado el Trabajador de Confianza que es el tema central de este trabajo.

Pero antes de empezar a hablar ampliamente sobre lo anterior, es necesario saber que se entiende por trabajo especial.

Según el maestro Mario de la Gueva "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". (7)

Creo que es conveniente aclarar que aunque esta clase de trabajos tengan reglamentación especial, ésta unicamente se refiere a algunas características propias de la actividad que realizan y por lo tanto son trabajadores y como tales gozan de los Derechos que otorga la Constitución en su Artículo 123, inciso "A" y la Ley Federal del Trabajo.

(7) CUEVA MARIO DE LA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1978, Página 449.

Los Trabajos Especiales que regula nuestra Ley Federal del Trabajo en su título sexto, son los siguientes:

1. TRABAJADORES DE CONFIANZA
2. TRABAJADORES DE LOS BUQUES
3. TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONAUTICAS
4. TRABAJO FERROCARRILERO
5. TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES
6. TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCION FEDERAL
7. TRABAJADORES DEL CAMPO
8. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES
9. DEPORTISTAS PROFESIONALES
10. TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS
11. TRABAJO A DOMICILIO
12. TRABAJADORES DOMESTICOS
13. TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALOGOS
14. INDUSTRIA FAMILIAR
15. TRABAJOS DE MEDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD

En los próximos capítulos me dedicaré a hablar -
unicamente de lo que se refiere a los trabajadores de
confianza, objeto central de este estudio.

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Vamos a empezar el estudio de los trabajadores de confianza, haciendo referencia del desarrollo del derecho del trabajo a groso modo, pues lo considero pertinente para ir colocando poco a poco en órbita jurídica el estudio, y en mi concepto señalar en que momento de la historia del Derecho del Trabajo, surgen los trabajadores de confianza.

El derecho del trabajo es de creación reciente, sin dejar de reconocer, que desde la antigüedad, los diferentes pueblos dictaron normas en que se reglamentaba el trabajo, pero estas normas se dictaron de una manera aislada; como ejemplo podemos citar el Código de Hamurabi, documento de inapreciable valor histórico; en el pueblo de Israel, la encontramos en la Ley Bíblica y en la Pos-bíblica, especialmente en el Pentateuco, reglas éstas destinadas a la defensa del trabajo y a la protección del trabajador.

En la edad media, encontramos de igual manera reglas de trabajo, que se aplicaban a las corporaciones, institución ésta creada en esta etapa de la historia, las que lograron robustecerse y tener el

monopolio de la producción, que era una producción -- de clientela. En los siglos XVII y XVIII, vino la decadencia de esta institución, pues los hombres competidos de ideas liberales, no podían tolerar el monopolio del trabajo, pues el derecho natural, era considerado contrario a toda libertad y estaba en contra de toda organización que impidiera el libre ejercicio de aquel derecho. En 1776 se publica el famoso edicto de Turgot, en el que se suprimían las corporaciones, su terminación final se produjo en el año de 1791.

La Revolución Francesa, destruye el régimen corporativo, dando nacimiento a una organización individualista, y para respetar los principios de libertad impiden las asociaciones particulares, dejando al hombre aislado, luchando por sí mismo, confiando en las sabias leyes de la naturaleza para que resolvieran -- los problemas físicos. Se crean los talleres nacionales, más el resultado es desastroso.

La Revolución Industrial, en este momento de la historia, los inventos y descubrimientos de la mente humana abren las puertas a la manufactura de artículos y a la prestación de servicios, esta actividad --

desborda una impetuosa corriente de febril actividad, transformando de manera radical usos y formas de vida.

En esta etapa de la historia, la nueva organización requiere de grandes capitales para la construcción de maquinarias, para instalarlas, para comprar las materias primas; se requería también dentro de esta nueva organización de gente capacitada, de directores que organicen y condicionaran las actividades de la industria incipiente y al conjunto de trabajadores, que obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o servicios de la negociación.

Con el aprovechamiento del vapor en la industria para mover la maquinaria, para la elaboración de las telas, con la creación de nuevas maquinarias, el pequeño negocio, con una maquinaria rudimentaria y con producción limitada, en el que el dueño se bastaba por sí mismo para atender los problemas propios de la producción; sufre una transformación radical, naciendo una nueva y compleja empresa, en la que se originan nuevos problemas con los trabajadores, aumenta la producción, se amplía el campo de acción, la produc---

ción de artículos manufacturados crece sin límites, la negociación se torna compleja para su manejo.

Con esta transformación de la negociación, al dueño de ésta, le es imposible atender por sí mismo todos y cada uno de los aspectos propios de la empresa, viéndose en la imperante necesidad de allegarse gente capacitada que lo auxiliará en el manejo y funcionamiento de la compleja organización.

Considero que es en esta etapa, en la que nace el trabajador de confianza; el patrón se ve en la necesidad de auxiliarse de gente que lo ayude en la organización, en la producción, en la relación con los trabajadores, por ser para éste imposible atender por sí mismo el funcionamiento de la nueva industria en creación.

Aparece la primera relación obrero-patronal y los problemas laborales son resueltos por las leyes vigentes. Para el jurista de entonces no había sino el concepto de alquiler de servicios incorporados en el Derecho Civil, sin embargo, la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar dichas reglas a fenómenos de los civiles, siendo así como se hizo

necesario la aparición del Derecho del Trabajo.

También durante esta etapa hubo una afluencia de gente del campo hacia las ciudades dando lugar a un fenómeno de abundancia de mano de obra y una baja en los salarios.

En la doctrina del liberalismo, opera la doctrina según la cual, el estado se debía convertir en un estado gendarme, "dejar hacer, dejar pasar", sostenía esta doctrina que el estado se abstuviera de intervenir en las relaciones laborales y que dejara a la voluntad de las partes establecer las condiciones en que se debía prestar el trabajo. Durante esta época nace la clase asalariada y la clase capitalista.

Después de este movimiento hay una transformación creando un nuevo concepto de la empresa, la cual era conocida como una institución, y con esta concepción el estado se ocupa de la empresa, naciendo así el Estado Capitalista.

En las siguientes décadas, se torna dura la lucha entre los trabajadores y patrones, en los diferentes estados, los trabajadores luchaban ya contra

la clase patronal, ya con el Estado para arrebatarse a éstos sus derechos. Se les empieza a reconocer a -- ésta clase sus derechos por parte del Estado y se les reconoce la libertad de asociación sindical, se reglamenta la jornada de trabajo, se les reconoce -- también el derecho de coalición a los trabajadores y a los patrones, lo cual significó que la huelga y el paro (lok-out), pasaran a la categoría de instituciones jurídicas.

Después de las dos guerras mundiales, el hombre trata de aplicar la tecnología de la paz, empiezan a desaparecer los trabajadores no calificados, de tal manera que cada día se requiere un mayor número de -- trabajadores calificados. Otro de los fenómenos que también tienen influencia en esta época de la pos-- guerra, es el nacimiento de la Sociedad Anónima, la cual hace desaparecer a los empresarios individuales ya que con ella el capitalista no es ya al mismo -- tiempo el dueño de la empresa, creándose de esta manera una nueva clase de individuos, los gerentes de la empresa. Otro de los fenómenos que se producen, -- es el intervencionismo del estado en la empresa, por medio de la adquisición de un mayor número de acciones

con las cuales desaparecen las antiguas luchas anta
gónicas entre los trabajadores y patrones, ahora el
trabajador se encuentra ante un representante del -
Estado.

El Derecho del Trabajo nació en Europa para -
los trabajadores de la industria, los trabajadores
del comercio y los empleados particulares no esta--
ban protegidos por las leyes sociales; los códigos
de casi todos los Estados y particularmente el Códí
go de Comercio Alemán, contenía algunas disposicio-
nes particulares en favor de los trabajadores del -
comercio, principalmente en el problema de los des-
pidos.

Pues bien, el progreso del Derecho del Trabajo
reveló la desigual protección jurídica; los trabajada
dores de la industria mejoraban continuamente sus -
condiciones, en tanto que los empleados de comercio
y los particulares permanecían sujetos a una legis-
lación anticuada; las leyes del Seguro Social de -
Alemania acogieron a los empleados y en el siglo en
que vivimos se dictó una legislación especial para
estos grupos de trabajadores, inspirada en el dere-
cho de los trabajadores de la industria, pero con -

importantes diferencias.

Esta diversidad de leyes en Europa y en varios países de América del Sur creó el problema de la de terminación de los conceptos. La palabra trabaja-- dor se hizo genérica y sus especies estaban forma-- das por los conceptos "obrero" y "empleado", cuya - determinación devino fundamentalmente, pues de ella depende la aplicación de una u otra de las leyes.

El concepto "empleado de confianza", fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada - de trabajo, presentado a la conferencia de la orga- nización internacional del trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919, fue adoptado este concepto más tarde por la legislación belga, y pasando posteriormente a nuestro derecho - en los Artículos 4o., 48 y 126, fracción X, de la - Ley Federal del Trabajo de 1931.

"En el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía: La jornada de 8 horas no será aplicable a los empleados que desempeñen puestos de confianza, de dirección o administración; pero en - el debate se aclaró el alcance de ese Artículo, que

la mayoría de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta 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 razón de sus funciones 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 empleado de confianza, no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, -- esto es, que se trataba de un concepto elástico que habría de precisar en cada caso concreto". (1)

Ya estando en vigencia nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 se decretó el 10 de Agosto de 1935, en el diario oficial de la Federación al proyecto del convenio relativo a la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y en las oficinas; México fue suscriptor del convenio. La conferencia general de la Organización Internacional del Traba-

(1) CUEVA MARIO DE LA., Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1961, Páginas 425 y 426.

jo, de la Organización de las Naciones Unidas, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, reunida el 10 de Junio de 1930; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y en las oficinas, aprobó el proyecto de estudio. Este proyecto exceptuó de sus beneficios, dando facultad a la autoridad competente de cada Estado, a las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza. (Artículo I, Apartado 3o., Inciso "C" del Proyecto).

C A P I T U L O I I I

REGIMEN JURIDICO A QUE ESTAN SUJETOS
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Debemos partir de la base ya asentada, de que ---
los trabajadores de confianza son trabajadores, en ---
consecuencia, beneficiarios del Artículo 123 de la ---
Constitución y de la Ley Federal del Trabajo.

En la nueva Ley Federal del Trabajo se expresa lo
siguiente:

"Estas personas son trabajadores y que unicamente
en función de ciertas características especiales, es-
tan sometidos, en algunos aspectos, a una reglamenta-
ción especial, lo que quiere decir que salvo las moda-
lidades contenidas en el Capítulo II del Título VI de
la Ley, tienen derecho a todos los beneficios que se
consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, pri-
ma de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración ---
del servicio extraordinario, etc." (1)

(1) GAVAZOS FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal del ---
Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición, Editorial ---
Trillas, México, 1978, Página 43.

El régimen a que están sujetos estos trabajadores, está establecido en los siguientes Artículos -- de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

Artículo 127 Fracción II

Artículo 182

Artículo 183

Artículo 184

Artículo 185

Artículo 186

Estos preceptos, con excepción del Artículo -- 127, fracción II, forman el Capítulo II, del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos habla sobre los trabajos especiales y aquel Capítulo, trata en general de los trabajadores de confianza.

Haremos un estudio breve sobre estas disposiciones.

FRACCION II DEL ARTICULO 127

El Artículo 127 dice lo siguiente : El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de -- utilidades se ajustara a las normas siguientes:

Los demás trabajadores de confianza participa-

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

El Dr. Baltazar Cavazos Flores comentando esta Fracción II del Artículo 127 nos dice:

"Que la Fracción II limita el derecho de los trabajadores de confianza para participar en las utilidades, discriminándolos en relación a los otros trabajadores. El 20% se refiere a trabajadores de planta no necesariamente sindicalizados.

"Esta diferenciación es incongruente con la Fracción XI del Artículo 123 de la Constitución y con el Artículo 182 de esta Ley Federal del Trabajo". (2)

(2) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva ley Federal del Trabajo Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1978, Página 201.

Es de hacerse notar, el dictamen a discusión en lo particular, del 6 de Noviembre de 1969, de la Cámara de Diputados en relación con la Fracción II del Artículo 127, en la cual transcribiremos textualmente la polémica que suscitó:

El Diputado Rafael Preciado Hernández sostenía:

Dice el Artículo 127 que el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades - se ajustará a las normas siguientes: Los directores administradores y gerentes generales de las empresas, no participarán en las utilidades. Y luego la fracción II dice: Los trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas; no obstante que de acuerdo con el Artículo 9 la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación - que se de a un puesto, luego aclara: Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general.

De manera que según este precepto, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas son trabajadores de confianza, y se dice que

como directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no participarán en las utilidades y luego la siguiente fracción dice lo contrario, que los trabajadores de confianza sí participarán en las utilidades.

Entonces son dos proporciones contrarias. Pregunto, también esto lo van a aprobar. Yo le pediría a la Comisión, para no tener que estar realizando nuevas intervenciones, si es correcto lo que he expuesto o estoy en un error.

La proposición consiste simplemente en que se diga en la fracción II que comience: "Los demás trabajadores de confianza".

La observación fue aceptada por la Comisión y se agregó "los demás".

Fue aprobada la actual fracción II del Artículo 127 por unanimidad de 137 votos. (3)

- (3) BREÑA GARDUÑO FRANCISCO LIC. y CAVAZOS FLORES - BALTAZAR DR., Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1970, Tomo II, Páginas 117 y 118.

El Artículo 182 nos dice: "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.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, expresa con relación a este Artículo en estudio lo siguiente:

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, este Artículo previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa". (4)

En dictamen a discusión en lo particular, de noviembre 10 de 1969, en la Cámara de Diputados se discutió el Artículo en estudio de la siguiente manera:

(4) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1978, Página 43.

El Diputado Abel Martínez Martínez expuso:

Ya habíamos hecho notar que algunas disposiciones se estaban apartando de la regla constitucional que transcribe el mismo Artículo 8 del proyecto, - en relación con los trabajos similares o semejantes de que habla el Artículo 182. La regla es de que a trabajo igual, corresponde salario igual. Por consiguiente solicitó que esta disposición del Artículo 182 se ajuste al término constitucional y que se quiten las palabras "trabajos semejantes" dentro de la empresa o establecimiento, para que quede: "trabajos iguales".

El Diputado Alberto Briseño Ruiz toma la palabra:

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que preste y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. - Con la simple lectura y a fin de no distraer la atención de esta asamblea, considero que queda suficientemente clara la inquietud del Sr. Diputado. -

No se trata en ningún momento de una violación a una disposición constitucional, sino de otorgar a los trabajadores de confianza las mínimas garantías que ésta Ley debe reconocerles, y de no permitir que puedan laborar en condiciones distintas de aquellas que se refieren a trabajadores que desarrollen actividades similares o semejantes. Se trata, pues, de una garantía que la Ley otorga a este tipo de trabajadores sin que pueda derivarse de ninguna manera que estemos frente a una violación constitucional. Por otra parte, la inquietud del Sr. Diputado, no es sino de terminología, y no de fondo, y por tanto no es conveniente ni posible distraer la atención de ustedes en este asunto.

Toma la palabra el Diputado Abel Martínez Martínez:

Insisto en que las palabras de trabajos semejantes, pueden dar lugar a discusiones interminables, porque es evidente que es trabajo semejante el que desarrolla una mecanógrafa con el que desarrolla otra persona que trabaja con una máquina IBM, o en una máquina sumadora. La Constitución -

establece precisamente en la fracción VII del Artículo 123, que a trabajo igual, corresponde salario igual, y estamos mirando que en la práctica los trabajadores de las máquinas IBM tienen un salario mayor porque tienen una especialidad; y no es lo mismo una máquina IBM que una máquina sumadora o de escribir.

Por consiguiente, insisto, para evitar discusiones interminables entre los propios trabajadores, que se ponga a trabajo igual, corresponde salario igual.

Toma la palabra el Diputado Alberto Briseño Ruíz:

"...El supuesto del Artículo 182 se refiere a condiciones de trabajo, entendiendo por condiciones de trabajo todas aquellas que puedan concurrir en la relación laboral, no solo un aspecto de ellas.

En consecuencia, siendo esta norma enunciativa del capítulo especial de trabajadores de confianza, considero que no debe operar ninguna modificación, puesto que las comisiones han encontrado la redacción más adecuada para esta situación.

Se aprobó el actual Artículo 182, sin modificación por votación de mayoría de 132 votos y 4 en -
contra". (5)

J. Jesús Castorena, nos dice comentando este -
Artículo 182 lo siguiente:

Si no media contrato colectivo de trabajo o si mediando han sido excluidos de su aplicación, las -
condiciones de trabajo se ajustarán al principio, -
de la igualdad de salarios, al de la similitud cuan
do no se de la igualdad, ya que la ley previene que
las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores
a las establecidas en el contrato de trabajo para -
trabajadores que desempeñen servicios semejantes.

Las condiciones de trabajo se rijen también -
por el principio del salario remunerador, consagra-
do en el Artículo 5, fracción XI, de la Ley que nos
ocupa, el cual dice:

Artículo 5o. "Las disposiciones de esta Ley -
son de orden público, por lo que no producirá - --

(5) BREÑA GARDUÑO FRANCISCO LIC. y CAVAZOS FLORES
BALTASAR DR., Nueva Ley Federal del Trabajo -
Comentada y Concordada, Confederación Patronal
de la República Mexicana, México 1970, Tomo II
Páginas 186 - 188.

efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo igual, eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad". (6)

El Derecho Mexicano consignó, antes que cualquier otra legislación, la obligatoriedad de este principio, que traduce una de las aspiraciones de la clase trabajadora y una de las ideas fundamentales del Derecho de Trabajo. Este estatuto se propone la protección del trabajador, independientemente de sus cualidades personales, es decir, que el Derecho del Trabajo protege a la persona trabajadora, como entidad abstracta, es así, porque el Derecho del Trabajo tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de democracia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha tenido que ocuparse, en ocasiones numerosas, de diversos problemas relacionados con la aplicación del

(6) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1973, Página 193.

principio de la "igualdad de salario". Para que este principio tenga aplicación, es requisito primero y esencial la "igualdad de trabajo", así lo dispone la fracción VII del Artículo 123 de la Constitución; y en consecuencia, la Corte tuvo, como tarea inmediata, el análisis del concepto, "Trabajo Igual". Además de este requisito de fondo, se presentó un problema procesal, en determinar a quien corresponde la carga de la prueba cuando se invoca el principio de la "igualdad de salario".

La corte resolvió las dos cuestiones en la ejecutoria del 14 de Julio de 1936, toca 1435/36/la. Edmundo Peña y Socios.

"Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios, corresponde a la parte demandada, cuando pretende negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan esa nivelación de sueldos, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otro u otros trabajadores respecto de los que piden esa nivelación. Si una empresa, pasando sobre las estipulaciones del contrato de trabajo, otorga a determinados empleados mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por

ese solo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado y si el empleado en cuestión desempeña los mismos servicios, dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder en su retribución el aumento de la diferencia resultante, ya que de lo contrario se violarían, en perjuicio de los trabajadores a quienes no se otorga el aumento de salarios correspondientes, las disposiciones expresas contenidas en la fracción VII del Artículo 123 de la Constitución y el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo". (7)

El problema de fondo tiene mayor trascendencia, y es expresamos, la determinación de concepto "igualdad de trabajo". El Artículo en estudio vino a precisar el alcance de la fracción VII, del Artículo en estudio vino a precisar el alcance de la fracción VII, del Artículo 123 constitucional, existiendo que para que la nivelación de salarios sea procedente, que el trabajo desempeñado, la jornada

(7) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Sexta Edición (Reimpresión), Editorial Porrúa, S.A., México 1961, Páginas 654 y 655.

de trabajo y las condiciones de eficiencia fueran - también iguales. De estos tres términos, el último es el que presenta mayores problemas, pues por una parte, podrían darse denominaciones distintas a los empleados, puestos o trabajos, no obstante que el - trabajo sea igual, y por otra, aún dentro del mismo empleo, puesto o trabajo, puede un trabajador ser - más eficiente que otro. Indudable es que la Corte tiene razón cuando exige reconocida "igualdad de - condiciones y eficacia", pues aún cuando el empleo, puesto o trabajo sea el mismo, el rendimiento de - los trabajadores puede ser distinto.

Aparentemente, se introduce con esta solución un principio de desorden, ya que hace posible que - los trabajadores que tienen las mismas funciones - perciban salarios distintos. Cree, no obstante, - que la solución debe mantenerse. La Constitución - habla de trabajo igual, refiriéndose a la energía - de trabajo desarrollada y no simplemente al empleo o puesto que se hubiere dado al trabajador, ni a la naturaleza de la función que va a desempeñar.

En el Artículo 183 se establece: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los --

sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Este Artículo fue aprobado sin discusión alguna en la Cámara de Diputados.

Este Artículo dispone tres conceptos diferentes

Primero: No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

Segundo: No podrán ser tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga.

Tercero: No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley.

Este Artículo 183, se relaciona con el Artículo 363 de la Ley que se comenta el cual dice que no podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores los trabajadores de confianza, los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a -

un puesto de confianza.

Para un mejor estudio, haremos el comentario de estos tres conceptos en que se descompone el Artículo 183.

Primero: No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

La exposición de motivo de la Ley nos dice:

"El Artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de con-fianza y los demás trabajadores; no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no - puedan organizar sindicatos especiales".

"Los trabajadores han sostenido de manera inva-riable que los de confianza están de tal manera vin-culados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el - estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios". (8)

La Ley Federal del Trabajo anterior, en su Artículo 273, los excluía en la formación de los sindica

(8) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México 1978, Página 43.

tos de los demás trabajadores y callaba sobre si -
 éstos podrían formar sus propios sindicatos, la - -
 exposición de motivos de la nueva Ley presume que -
 los Trabajadores de Confianza podrían sindicalizar-
 se.

El sindicalismo de los trabajadores de confianza, es muy importante, pues una vez agrupados y unidos, se haría una defensa planeada y conjunta, así como un estudio amplio y profundo para el mejoramiento de los mismos.

Se protegerían contra el patrón y contra el -
 Artículo 185 de la Ley, pues los colocan como lo co-
 mentan Alberto y Jorge Trueba, en su Ley comentada,
 "en calidad de esclavos porque la pérdida de la con-
 fianza como hecho subjetivo del patrón, complementa-
 da con indicios "ad hoc", dará margen a que se res-
 cinda con facilidad su contrato de trabajo". (9)

Los tipos de sindicato que precederían en mi -
 concepto para los trabajadores de confianza serían:

Primeramente el sindicato de la empresa, si la

(9) TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada, 31 Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1977, Página 103 y 104.

empresa tiene el número mínimo que exige la Ley de trabajadores de confianza, pues estos lucharían por mejorar su situación en la empresa, pues es variada la situación que guardan los trabajadores de confianza en cada empresa.

Si no es posible la formación de este tipo de sindicato de empresa, cabría la formación de los sindicatos industriales, o el sindicato nacional de industria.

La formación del sindicato gremial por parte de los trabajadores de confianza, lo considero débil y sus aspiraciones egoístas y no se podría llevar una defensa eficaz y el estudio y mejoramiento de sus intereses serían débiles, pues no se ocuparía la defensa general de los trabajadores de confianza, sino solamente la defensa concreta de una parte de estos trabajadores de confianza, es decir, pelearían solamente los que desempeñen facultades de vigilancia a manera de ejemplo.

El sindicato de oficios varios, para los trabajadores de confianza no cabría, pues es débil, para la defensa, estudio y mejoramiento de

sus intereses pues los patronos facilmente podrian reducir el número mínimo que exige la Ley para la formación, despidiendo de sus empresas a los que pertenezcan al sindicato o quieran formarlo.

Siguiendo con el análisis del Artículo 183, se hallábamos que del punto segundo se desprende: no podrán ser tomados en cuenta en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga.

La exposición de motivos de la Ley nos dice:

"Los trabajadores sindicalizados, sostienen que los de confianza no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

(10).

Esta disposición se encuentra relacionada con la fracción II del Artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las nor--

(10) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México 1978, Página 43.

mas siguientes:

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

Es acertado este razonamiento que nos da la ex-
posición de motivos, pues al inclinarse los de con--
fianza, a la causa obrera, quedarían en desprestigio
para con el patrón y podría éste rescindirles el con-
trato de trabajo, valiéndose de cualquier artimaña o
calumnia.

Tercero: No podrán ser representantes de los -
trabajadores en los organismos que se integren de -
conformidad con las disposiciones de la Ley.

"La Ley se refiere en esta parte entre otras, -
a la comisión para el proyecto de reparto de utilida-
des, en la que pueden representar al patrón", nos -
dice el Lic. Francisco Breña Garduño y el Dr. Baltazar Cavazos Flores. (11)

Es lógico, pues al no tener cabida en el sindica
to de los demás trabajadores de la empresa, por - -

(11) BREÑA GARDUÑO LIC. y CAVAZOS FLORES BALTAZAR,
Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Con-
cordada, Confederación Patronal de la Repúbli-
ca Mexicana, México 1970, Tomo I.

disposición de Ley, les quitan cualquier derecho que pudieran tener para que estos sean representantes - de los trabajadores.

El Artículo 184 establece: "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 contrato consignada en el mismo contrato colectivo".

La exposición de motivos de la Ley dice:

"El Artículo 184 analiza la aplicación de los - contratos colectivos a los trabajadores de confianza previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, se extienden al personal de - confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para dictar esta - norma, se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los trabajadores de confianza, pero que es posible que en los contratos individuales de este personal - se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes". (12)

(12) CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México 1978, Página 43.

En dictamen a discusión en lo particular, de Noviembre 10 de 1969 en la Cámara de Diputados vemos las polémicas que se suscitaron en torno a este Artículo 184.

El Diputado Abel Martínez sostuvo:

"Solicito que de esta disposición se suprima -- la parte final que dice: salvo disposición en con-- trario consignada en el mismo contrato colectivo... Este apartado será indudablemente objeto de pleitos muy fuertes en la celebración de contratos colectivos o en las revisiones, pero además, en si mismo -- constituye una injusticia para todos aquellos trabajadores que prestan servicios en la administración de las empresas.

No hay ninguna razón para que, salvo disposi-- ción entre sindicato y patrón, se excluya a los demás trabajadores de los beneficios que entraña el -- contrato colectivo.

Por esta razón y como existe un número conside rable de trabajadores que prestan sus servicios en la administración de las empresas, pido la supre-- -- ción de esta parte porque la considero injusta."

Tomó la palabra el Diputado Durán Chávez que -
sostenía:

"...El Artículo 184 del proyecto, deja a salvo los derechos de los trabajadores de confianza para pactar directa y personalmente las condiciones en - que han de laborar. El examen de este Artículo sólo puede hacerse en forma congruente, tomando en cuenta la regulación total que la Ley hace de los empleados de confianza... Siempre se trata de personas a quien ligan con el patrón, además de la relación laboral, lazos de otra índole, de conocimiento anterior, afectivos, de cercanía, etc., que permiten suponer en - todo caso que han de inducir al patrón a un mejora-- miento en la contratación de sus servicios, por otra parte, la esencia misma de la contratación colectiva hace que en muchos casos su contenido no sea apli cable a los trabajadores de confianza. Como ejemplo baste la referencia a los tabuladores, escalafón, a - los motivos de rescisión, a la aplicación de la cláu sula de exclusión, la aspiración a una mayor estabi lidad en el trabajo, independientemente del trato - personal hacia el patrón, de los trabajadores de - - base, etc., normas estas que no pueden regir habitual m

mente al personal de confianza. Debe tomarse en cuenta, además, que la Ley suprema de la relación obrero-patronal en el seno de las empresas, es el contrato colectivo. En él se pacta la manera singular de comportamiento de un patrón para con sus trabajadores y si la regla general es que su aplicación beneficia a todo el personal, una buena técnica jurídica obliga a que la excepción debe estar contenida en la propia norma. La excepción opera en todo sentido o sea que las disposiciones del contrato colectivo pueden ser superadas en la contratación individual de los trabajadores de confianza y no como se pretende dar a entender, en sentido de inferioridad de los empleados de confianza ante el trabajador sindicalizado.

En el Artículo 184 del proyecto de Ley, es semejante al 48 del actual, con la diferencia, a favor del proyecto, de que este último precisa la forma en que ha de establecerse la excepción. (Se refiere al Artículo 48 de la Ley de 1931).

Por último, es de hacerse notar que la Ley permite a los patronos pactar libremente con sus empleados de confianza mejores y mayores prestaciones que las otorgadas al personal sindicalizado según se despren-

de en el Artículo 132.

"Es decir, señores diputados, que el personal de confianza en casos en que lo especifica el Artículo 9 del proyecto para aquellos empleos de dirección o de fiscalización, tienen salarios mayores que los trabajadores del contrato colectivo; esto es, que si un gerente de empresa tiene un salario de 20 mil pesos al mes y el trabajador recibe un aumento de un 20 o un 15%, no hay proporción que le corresponde al trabajador dentro de un salario de tabulador. Esta diferencia hace por sí pensar que el empleado de confianza está no solamente más protegido que el trabajador de contrato y tabulador, sino que además no sería justo que ese porcentaje aplicado a esos salarios mayores, fueran en desproporción del salario de los trabajadores. Por esa razón, creo que la redacción como está en el Artículo 134 presentado por el dictamen, debe de aprobarse."

Tomó la palabra el Diputado Abel Martínez Martínez:

"Considero que en las condiciones en que está redactado el Artículo 134, su primera parte resultó solo ilusoria, puesto que, por una parte dice: "Las

condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige la empresa o establecimiento, se extenderá a los de confianza", para después decir que "salvo disposición en contrato consignadas en el mismo contrato colectivo". Así resulta inoperante la primera parte. Y no se toma en cuenta aquellos casos en que la contratación individual es inferior a la contratación colectiva, sobre todo se viene observando esta situación en los contratos colectivos. En cada revisión el aumento que obtienen los trabajadores sindicalizados, beneficia a todos los empleados de la administración."

También considero que es injusto que, por ejemplo, se le aumente al gerente el salario por efecto del contrato colectivo en la misma proporción: Efectivamente, pero debería establecerse que por lo menos se excluya aquellos trabajadores que representan al patrón y que son los consignados en el Artículo 11.

"Estas personas si pueden ser excluidas de este beneficio, por que efectivamente reciben salarios superiores, pero no los demás empleados de confianza, no hay ninguna razón para que después de que ha habido un aumento en la contratación co-

lectiva. Además quiero dejar sentado, por lo menos, - que no estoy conforme con la denominación de trabajadores de confianza para determinados trabajadores, - porque eso parece dar a entender que los sindicalizados no gozan de confianza o que el patrón no se las - pueda tener".

Toma de nueva cuenta la palabra el Diputado --- Alberto Briseño Ruiz:

"... Yo quiero rogar al Sr. Diputado Martínez - Martínez que medite en estas tres circunstancias:

"Primero, los regímenes de los trabajadores son distintos para los trabajadores sindicalizados y --- para los trabajadores de confianza. Segundo, el dictamen establece perfectamente bien, con claridad, -~~si~~ quienes podrán ser considerados como trabajadores de confianza; y tercero, los trabajadores de confianza constituyen una excepción dentro del sistema laboral mexicano, pero no por ser excepción puede este dictamen hacer a un lado, y dejar de vigilar, o de cuidar los derechos mínimos, que deben tener estos trabajadores".

Se aprobó el actual artículo 184, sin modificación, por unanimidad de 134 votos. (13)

(13) BREÑA GARDUÑO FRANCISCO, LIC. Y CAVAZOS FLORES-BALTASAR, DR., Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1970, Tomo II, Páginas 188 a 192

J. Jesús Castorena, nos dice en su Manual de Derecho Obrero comentando este artículo 184, lo siguiente:

"Que no obstante esa prevención, los trabajadores de confianza pueden ser excluidos de la aplicación del contrato colectivo de trabajo. Como se trata de un beneficio establecido por la ley en beneficio del trabajador de confianza, debe suponerse que el sindicato y el patrón que celebren el contrato de trabajo, no podrán privarlos de él, si no cuentan con el consentimiento de éstos. Este consentimiento puede ser expreso o tácito; tácito cuando el trabajador de confianza celebre contrato individual de trabajo con el patrón en el que se establezcan condiciones distintas". (14)

Cuando sean excluidos del contrato de trabajo, los de confianza celebraran el contrato individual de trabajo, el cual deberá estar sujeto a las disposiciones que establece el Artículo 5 de la Ley en estudio, y me adhiero a lo comentado por J. Jesús Castorena, por considerarlo acertado.

(14) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, - Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1973, Página 193.

El Artículo 185 nos dice: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo --razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley".

La exposición de motivos de la Ley nos dice lo siguiente con relación a este Artículo 185:

"Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo. Las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo concierne, lo que quiere decir que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su empleo.

"El proyecto considera que no sería posible --aplicar a los trabajadores de confianza el regulam--
 --iento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo; porque si tal cosa se hiciera, los --
 --trabajadores de confianza quedarían equiparados de --
 --los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó --
 --una posición intermedia, que consiste en que si bien

la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fué injustificado". (15)

El Dr. Mario de la Cueva, comentando esa disposición, en su obra tantas veces citada, nos dice lo siguiente:

"Las relaciones entre empleados de confianza y empresario son algunas de las más próximas a la noción tradicional de contrato de trabajo: La formación de la relación jurídica y la fijación de las condiciones del servicio están sujetas a un régimen especial que supone la voluntad libre de trabajador y patrón. Ello explica que la terminación de esta relación de trabajo se rija también por modalidades especiales".

(15) CAVAZOS FLORES BALTASAR, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición. Editorial-Trillas, México, 1978, páginas 43 y 44

Nos sigue diciendo el autor citado:

"La interpretación del concepto que se comentaba ha sido difícil; las más importantes discusiones tuvieron como campo de batalla, el trabajo ferroviario: la empresa separaba libremente a los empleados que desempeñaban puestos de confianza. Sostuvieron los trabajadores ferroviarios que la aplicación del precepto, en los términos relatados violaba la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución, pues los trabajadores eran despedidos sin causa justificada. La empresa, por su parte, sostuvo que la confianza era un elemento de carácter subjetivo y que la terminación de la relación de trabajo por su pérdida, era una consecuencia directa de la naturaleza del empleo.

"La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje admitió el punto de vista de la empresa y afirmó que la pérdida de la confianza era un elemento subjetivo de manera que no era posible exigir del patrón que justificara los motivos que tuvo para perderla respecto de determinado trabajador.

"En el laudo del 11 de Julio de 1934, expediente 1/933/4551, (1239), Alberto Galván contra Ferrocarriles Nacionales de México, resolvió:

"La actora reclama su reposición y el pago del tiempo caído hasta que sea reinstalado; la empresa, por su parte, se excepciona, manifestando que la destitución de Galván se encuentra fundada en lo establecido por los artículos 47 fracción 21, del contrato colectivo de trabajo de 1925 y 126 fracción X, de la Ley Federal de Trabajo de 1931, que se refiere a los puestos de confianza en la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México el primero, y el segundo, a que habiéndose perdido la confianza autoriza a la empresa para separarlo sin responsabilidad... A este respecto, la Junta estima que es incuestionable que el cargo de ayudante de Superintendente es de confianza, y, por otra parte estima, así mismo, que siendo la pérdida de la confianza un término de carácter subjetivo, la demandada no está obligada en los términos de la Ley a probar el acto o motivo que haya originado la pérdida de confianza y por tal razón, debe considerarse como justificada la separación del actor..."

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, rechazó la interpretación de la Junta, afirmando que violaba la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional y desnaturalizaba el sentido de la Fracción -

X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo (de 1931).

En ocasión del mismo negocio, estableció la ~~---~~ Cuarta Sala, ejecutoria del 3 de Mayo de 1935, toca-
6731/34/3a., Alberto Galván:

"La fracción XXII del Artículo 123 Constitucional establece que el patrón que despide a un trabajador sin causa justificada, estará obligado, a eleccion del segundo, a cumplir con el contrato o a indemnizarle con el importe de tres meses de salario, de-
lo que se desprende, según lo ha sostenido esta sala en varias de sus ejecutorías, que la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del patrón-
ha quedado prohibida por la fracción invocada y que-
dicha terminación solo procede cuando existe una causa justificada. En atención a esta modalidad introducida por la fracción Constitucional, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 126, estableció en términos generales, las causas por virtud de las cuales -
puede el patrón rescindir el contrato de trabajo, segun parando al trabajador de su empleo; y tratándose de empleados de confianza, por la naturaleza especial -
de las relaciones que entre ellos y el patrón se establece, autoriza en la fracción X del Artículo 126, -

la terminación del contrato por la pérdida de esa confianza. Pero si este último precepto se entendiera en la forma tan amplia que pretenden, tanto la autoridad responsable como la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, resultaría contrario al espíritu de la Fracción XXII del Artículo 123, cuyo objeto consiste en garantizar a los trabajadores sus empleos, evitando que, sin motivo alguno sean separados de los mismos. Es verdad que la confianza es en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no pueden quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos, y que, por otra parte, tratándose del Derecho del Trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa de los Ferrocarriles Nacionales de México, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del

Artículo 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del Derecho del Trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrón para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación solo sea procedente en los casos del Artículo 121 de la propia Ley Federal del Trabajo, porque de aceptarse esta última conclusión la Fracción X del Artículo 126 resultaría inútil.

"Es pues, indispensable, concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente en las causas señaladas en el Artículo 121, si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador."

La doctrina de la ejecutoria Alberto Galván se mantuvo hasta el año de 1948, en que cambió la Corte su criterio, en la ejecutoria de 29 de Enero de 1948, Amparo Directo, 4233/47/la., Rodolfo Reynoso de la Torre:

"Tratándose de empleados de confianza, por la misma naturaleza de sus puestos, pueden ser despedidos por el patrón, por la pérdida de la confianza, sin que el propio patrón esté obligado a demostrar la causa que originó esta pérdida, ya que esto es una cuestión de orden exclusivamente subjetiva".

Nos sigue diciendo el Dr. Mario de la Cueva sobre este concepto en su obra que:

"La doctrina no está obligada a seguir una jurisprudencia equivocada y ausente de fundamentación; la vieja jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la ejecutoria Rodolfo Reynoso de la Torre, son contrarias a la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución: La cuarta sala había encontrado la solución correcta al problema; en el fondo de la ejecutoria Alberto Galván se encuentra "La idea francesa del abuso del Derecho". Admitió la ejecutoria Alberto Galván la terminación de la relación de trabajo por la pérdida de la confianza, pero no aceptó, el abuso de Derecho, esto es, rechazó la tesis de que sea suficiente un sentimiento meramente subjetivo -sería el caso de simple antipatía-, y en consecuencia, exigió un motivo que sin constituir, precisamente una de las causales de rescisión señala

das en el Artículo 121 de la Ley, fuera de naturaleza tal que, razonablemente, pudiera originar la pérdida de la confianza depositada en una persona". (16)

Me parecen muy acertados estos comentarios --- sobre el precepto y la crítica que hace a las resoluciones de la Junta y a la Corte, pues en mi concepto son interpretaciones caprichosas y carentes de fundamentos legales.

El Lic. Euquerio Guerrero, comentando esta disposición en su obra citada nos dice:

"Que la pérdida de la confianza, con ser un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo, para llegar lógicamente a concluir que el trabajador no merece su confianza".

Y nos sigue comentando, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cambiando sus puntos de vista sobre el problema, ha establecido ejecutorias de la siguiente manera:

"No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII de la Constitución, distinción alguna entre los obreros que ocupan puestos de confianza y los que no

(16) DE LA CUEVA MARIO, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1961, páginas 840 a 843

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 patrón el motivo del despido".

5a. Epoca, tomo XXXIX, pág. 2759. R. 703/33. La Tolteca, Cía, de Cementos Portland, S.A.

Tomo XLI, pág. 846. R. 43/34, Méndez Enrique.

Tomo XLV, pág. 5900. R. 134/35 Galván Alberto.

Tomo XLVI, pág. 1619. R. 12463/32 Dubard Enri-- que A.

"La pérdida de la confianza, para dar por termi-- nado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo para -- que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho, que guardan con los intereses patronales, haya motivos para sepa-- rar al trabajador y substituirlo por otra persona".

5a. Epoca Tomo XLIV, Pág. 4417. Cía. Minera Asar-- co, S.A. (17)

GUERRERO LOPEZ EUQUERIO, Manual del Derecho del Traba-- jo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, -- 1976, páginas 264 a 266.

La exposición de motivos de la nueva Ley, define, para dejar aclarado el problema, lo que debe entenderse por MOTIVO RAZONABLE DE PERDIDA DE LA CONFIANZA:

"Debe de entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley". (18)

La segunda parte del Artículo 185 nos dice:

"El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV, del Título II de la Ley".

En caso de despido, el trabajador de confianza, puede ejercitar las acciones de cumplimiento de contrato o de pago de indemnización de tres meses y veinte días de salario por año, según convenga a sus intereses. Pero deberá estarse a la facultad que se concede al patrón de no someterse al arbitraje cuando se demanda la reinstalación, o a negarse a acatar el laudo pronunciado por la Junta. Fundamento Artículo 49, fracción II de la Ley Federal Del Trabajo que expresa:

El patrón quedará eximido de la obligación de --

- (18) Cavazos Flores Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México, 1978, Página 44

reinstalar al trabajador, mediante el pago de las -- indemnizaciones que se determinan en el Artículo 50 en los casos siguientes:

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

Por último analizaremos el Artículo 186 que nos dice:

"En el caso a que se refiere el Artículo anterior (185), si el trabajador de confianza hubiese -- sido promovido de un puesto de base, volverá a él, -- salvo que exista causa justificada para su separa-- ción".

La disposición es clara, pues no significa que el trabajador quede separado de la negociación, pues si fué ascendido de algún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquel, salvo que, además de la pérdida de la confianza, exista otro motivo de disolución de la relación de trabajo. Por otra parte y -- de conformidad con el mismo precepto, puede el trabau

jador de confianza solicitar, en cualquier tiempo, --
regresar a su antiguo empleo. Estos principios permiti-
ten obtener dos consecuencias importantes: Primero,--
la Ley procuró mantener la doctrina de la estabilidad
de los trabajadores en sus empleos; Segundo, que la
idea de contrato, aplicable a los trabajadores de --
confianza, cede no obstante, en su favor, para con--
servarles sus derechos en la empresa.

El Lic. Euquerio Guerrero nos comenta en su ----
obra citada:

"El trabajador afectado puede volver a su pue-
sto de escalafón, cuando de éste fue promovido para --
ocupar el de confianza. Desde luego que la Ley no --
dice que hacer con el trabajador que está ocupando --
el puesto de escalafón. Despedirlo sin que perciba --
alguna indemnización, sería injusto para el obrero,--
como también lo sería que el patrón tuviera que indem-
nizarlo, pues uno y otro son ajenos a la falta que --
originó el desplazamiento, siendo así que el único
culpable va a tomar el puesto. Por otra parte, cuan-
do existe un sindicato en la empresa, generalmente --
hay una oposición absoluta para que el trabajador de
confianza, que la perdió, se le vuelva a recibir en
el puesto de base".

"Creemos que la forma de solucionar jurídica--
mente este problema podría ser: Al tomar a un traba-
jador de planta para ocupar un puesto de confianza
pedirle que solicite un permiso para separarse del -
primer puesto, y en su lugar nombrar un substituto -
con el carácter de interino. Reconocemos que este -
sistema produce una mala impresión en el personal -
interesado; pero de no existir tal circunstancia el
patrón tendría que esgrimir como defensa para despe-
dir al empleado de base, desplazado por el que - - -
venía desempeñando el puesto de confianza, estos re-
sultados se derivan de la aplicación de la ley". (19)

Me parece práctica esta solución, y considero -
además que el trabajador de base que toma uno de con-
fianza, deberá pedir permiso al sindicato de la em-
presa si existe, para no pertenecer a él mientras -
dure en el puesto de confianza; quedando suspendida
toda relación sindical entre estos.

(19) GUERRERO LOPEZ EUQUERIO, Manual del Derecho del
Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A.
México, 1976, Página 265

C A P I T U L O I V

T E R M I N O L O G I A

La Ley del Trabajo de 1931, denominaba a estas personas con el vocablo "empleados"; considero que nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 usó este concepto por la influencia que ejerció la redacción de la convención de Washington, del proyecto sobre la jornada de trabajo, presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1919; era lógico pues no habiendo una Ley reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución, sino hasta el año de 1931, y apareciendo este vocablo en el año de 1919, el legislador mexicano, hizo suyo el vocablo ya anotado, pasando a formar parte de los Artículos 48 y 126, fracción X de la Ley Federal de 1931.

El Artículo 48 de la Ley en estudio, nos decía: Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan 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.

El Artículo 126, fracción X, nos decía: El contrato de trabajo termina....

Fracción X. Por perderse la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia...

Los términos que usa nuestro legislador en la Ley del Trabajo derogada, son vagos e imprecisos y provocaron serias dificultades en su interpretación y aplicación. Pues nuestro legislador, no tuvo la molestia de documentarse en los estudios jurídicos sobre la materia y transcribió de manera inconciente en los Artículos 48 y 126, Fracción X, a los trabajadores de confianza, dejándolos al margen de los derechos de los demás trabajadores de la empresa.

Pues el Artículo 48 de la Ley derogada parece referirse a empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y serían "los individuos ocupados en trabajos personales del patrón dentro de la empresa", la primera parte de la

fracción X del Artículo 126 de la Ley, por el contrario parece identificar a los empleados de confianza con "las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización y vigilancia".

Atenemos a una interpretación puramente gramatical, nos dice el Dr. Mario de la Cueva habría que concluir que, para los efectos del ámbito personal de validez del contrato colectivo de trabajo, pueden los trabajadores y el patrón interesados, excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección o de inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales del patrón 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 para los grupos nuevos, los que "cubren puestos de fiscalización y vigilancia". Habría en total cinco grupos, "dirección", "vigilancia", "fiscalización", "inspección de las labores" y "empleos per-sonales del patrón dentro de la empresa", lo curioso de esta interpretación es que los grupos estarían -

regidos por estatutos distintos, pues solamente el grupo primero "dirección", quedaría comprendido en los Artículos en estudio, los grupos "vigilancia" y "fiscalización", únicamente en la fracción X del Artículo 126 y los grupos "inspección de las labores", y "empleados personales del patrón dentro de la empresa" por el Artículo 48.

Nos sigue diciendo el autor que, "La interpretación gramatical está, por fortuna, desechada en las doctrinas contemporáneas. La Ley no tiene valor, precisamente, por el significado gramatical de las palabras que emplea pues éstas no tienen un solo significado, sino varios, de tal manera que se hace necesario investigar cuál es el pensamiento de la Ley. Ahora bien, nos parece que se trata de una institución única, determinada por exigencias de la empresa y que los artículos de la Ley utiliza diferentes palabras para traducir una sola idea, esto es, los varios términos gramaticales son la expresión legal del concepto "empleados de confianza"."(1)

(1) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1961, Páginas 422 y 423.

Por otra parte, las palabras empleadas por la Ley, literalmente interpretadas, conducirían a nuevos errores; en efecto, los términos "dirección", "fiscalización" y "vigilancia", son demasiado amplios, pues en una empresa existen numeroso puestos de dirección, desde el jefe de cuadrilla hasta el gerente general; hay menos puestos de fiscalización y nuevamente muchos puestos de vigilancia, como veladores o personas encargadas de cuidar que no se extravíen los objetos, mercancías, etc., otro tanto puede decirse del término inspección de labores, así como, finalmente, de la frase empleados de confianza en trabajos personales del patrón, puesto que, dentro de estos últimos quedarían incluidos, inclusive, los trabajadores domésticos, según lo podemos deducir de los dos Artículos en estudio.

Es de notar que los Artículos en estudio aparecen per primera vez en el PROYECTO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO, sin la exposición de motivos del proyecto y diga algo sobre ello.

Un criterio fijo, perfectamente definido no existe y el único que puede proponerse, aunque un poco impreciso en las necesidades y en el interés de la em--

presa; debe tenerse en cuenta que es un criterio ge
nérico, pues no es posible una enumeración limitati
va, será en relación con cada empresa que puede uti
lizarse.

Todas las personas a que nos hemos referido, -
quedan comprendidas en el concepto que se busca, se
funda en la primera circunstancia de que no se pue-
de exigir de un patrón que confíe el éxito y la -
existencia de su negociación a personas que no me--
rezcan la confianza, por cuanto a su habilidad, dis
creción, etc., y que sostener lo contrario, se pre-
texte de protección a la clase trabajadora, implica
el desconocimiento del derecho que asiste a todo -
propietario para cuidar su propiedad; desconocimieno
to que implicaría la destrucción de una de las ca--
racterísticas esenciales del derecho de propiedad.
Pues el capital tiene ciertos derechos, por estar -
protegido en la Constitución y esos derechos consis
ten en la posibilidad que debe dársele de que obten
ga 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 de él.

A diferencia del sistema establecido por la -
antigua Ley Federal del trabajo, en que se creaba -
confusión y se deducía indirectamente la definición
que hubiera de darse a estas personas, la nueva Ley
Federal del Trabajo, abordó el problema de manera -
y sostuve en la exposición de motivos lo siguiente:

"El término de EMPLEADOS DE CONFIANZA, que se
viene utilizando, se cambia por el concepto TRABAJA
DORES DE CONFIANZA, a fin de dejar consignado, con
la mayor precisión, que estas personas son trabaja-
dores y que unicamente en función de ciertas carac-
terísticas especiales están sometidos, en algunos -
aspectos, a una reglamentación especial, lo que - -
quiere decir que salvo las modalidades contenidas -
en el capítulo, tienen derecho a todos los benefi--
cios que se consignan en el proyecto, tales como:
Aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad
remuneración del servicio extraordinario, etc."(2)

El concepto de TRABAJADOR DE CONFIANZA, tiene
gran importancia para la administración de las em-
presas y que, en lugar de establecer una lista de

(2) CAVAZOS FLORES BALTAZAR DR., Nueva Ley Federal
del Trabajo Tematizada, Cuarta Edición, Editore-
rial Trillas, México 1978, Página 43.

los puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podían incluirse otros por razón de analogía; se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los Artículos 48 y 126, fracción X de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la jurisprudencia, entonces se redactó el actual Artículo 9, de la siguiente manera:

La categoría del Trabajador de Confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto. En seguida establece las características de las funciones de confianza como: Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general y LAS QUE SE RELACIONEN CON TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON DENTRO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

Es de notarse por su importancia las palabras del primer dictamen de la primera lectura que diera la comisión de la H. Cámara de Diputados el 30 de Octubre de 1969, que nos 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 en que se encuentra redactado en - ella, pero se juzga conveniente precisar su signifi- cado: 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 desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al - - puesto, lo que trae como consecuencia que la deter- minación de la categoría debe hacerse por los carac- teres de la función y no por la actividad que desem- peñe el trabajador, de tal manera que cuando se - - habla en el precepto de "funciones que tengan carác- ter general" se hace referencia a que la función - - tenga ese carácter y no a que la actividad del tra- bajador 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 fis- calización, que son las que tienen la calidad de - - "funciones de confianza", estén encomendadas a va- - rias personas, cada una de las cuales ejerza su ac- tividad en un establecimiento o en un aspecto deter- minado 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". (3)

La terminología empleada por la Ley Federal del Trabajo en vigor, de trabajador, me parece acertada, y no la terminología de empleados pues no hay razón para diferenciarlos de los demás trabajadores ciertamente dentro de cualquier empresa existen, -- además de los representantes del patrón un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio, estas personas son "como los ojos y los oídos del patrón", nos dice el maestro Euquerio Guerrero "y están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de --

(3) CAVAZOS FLORES BALTAZAR DR., Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Cuarta Edición, Editorial Trillas, México 1978, Página 95.

lo mismo; no por ese simple hecho de la vinculación se les quite la categoría de trabajadores, pero sin desconocer que por sus especiales actividades están sujetos a un régimen especial que la Ley consagra."

(4)

En conclusión los de confianza son trabajado--
res que están sujetos a un régimen especial que la
Ley consagra con motivo de las especiales activida-
des que estos desarrollan.

(4) GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Traba-
jo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mé-
xico 1976, Páginas 43 y 44.

CONCEPTO LEGAL Y DOCTRINARIO DE
TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A diferencia del sistema establecido por la anterior Ley Federal del Trabajo, en que se deducía indirectamente la definición que hubiera de darse a estos trabajadores, como ya se hizo notar en anterior apartado, la nueva Ley, abordó abiertamente el caso y definió en el Artículo 9, a estos trabajadores y estableció las funciones de confianza, nos dice el Artículo:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

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

Vamos a dar las opiniones de diferentes tratadistas sobre la materia que hacen sobre esta clase de trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva, en su Derecho Mexica

ne del Trabajo los define:

"Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos, el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; debe de hablarse de trabajadores de confianza." (1)

J. Jesús Castorena, en su manual de Derecho Obrero, los define de la siguiente manera:

"Trabajador de confianza, es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste , total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización." (2)

Guillermo Cabanellas, en su compendio de Derecho laboral, tomo I los define:

"Son los que por la responsabilidad que tienen,

- (1) CUEVA MARIO DE LA, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1978, Página 155.
- (2) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1973, Páginas 191 y 192.

las delicadas tareas que desempeñan o la honradez -
 que para sus funciones se exige, cuentan con fe y -
 apoyo especial por parte del empresario o por la -
 dirección de la empresa". (3)

Alberto Trueba Urbina, en su nuevo Derecho del
 Trabajo, nos dice:

"En general son trabajadores de confianza todos
 los que realizan funciones de dirección, vigilancia,
 fiscalización, con carácter general y que por lo mismo
 comprenden a todas las funciones de la empresa, -
 establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de -
 las mismas actividades en forma específica o concre-
 ta, en el taller, en la fábrica, en departamento y -
 oficinas, no le dan tales funciones el carácter de -
 confianza, a no ser que se trate de trabajadores que
 realizan trabajos personales o íntimos del patrón".

(4)

(3) CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Labora
 ral, Tomo I, Tercera Edición, Bibliográfica Ome
 ba, Argentina 1968, Página 758.

(4) TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo,
 Teoría Integral, Tercera Edición, Editorial
 Porrúa, S.A., México 1975, Página 320.

Efectivamente las funciones de confianza como se ha venido sosteniendo en este estudio, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Además estas funciones de confianza, deben de tener carácter general, y de realizarse de manera continua, y no en forma concreta, y de manera eventual o accidental.

CONCEPTO DE CONFIANZA

Haremos una breve explicación sobre el vocablo confianza, para entender las funciones de esta clase de trabajo.

Bien sostiene Caldera, que en principio:

Podría decirse que todos los trabajadores de una empresa deben participar de su confianza, sin perjuicio de calificar a unos trabajadores como de confianza, cuando se le supone vinculados personalmente y en grado especial a la empresa o al empresario, para el cual prestan sus servicios.

Derval Lacerna, destaca bien, al tratar de la confianza en el contrato de trabajo, la distinción de ésta como atributo indeclinable de toda relación de empleo de aquella que caracteriza a los llamados cargos de confianza.

La confianza, como elemento inherente a los trabajadores de confianza y a todo contrato de trabajo, se expresa en el Artículo 35 de la Ley italiana de empleo privado al declarar:

Todo miembro de una empresa debe cumplir, con

conciencia, sus obligaciones, de acuerdo con la respectiva posición en la comunidad de la empresa. Con su conducta debe mostrarse merecedor de la confianza que deriva de la posición ocupada en la comunidad. En especial debe dedicar, con plena conciencia y responsabilidad, su actividad al servicio de la empresa, subordinándose al interés común.

Es un deber de fidelidad del empleado, medio de colaboración entre éste y la empresa, que se manifiesta como un sentimiento; por tanto, como un factor subjetivo que se traduce en buena voluntad, en la seriedad, en el deseo de realizar diligentemente el trabajo.

La Real Academia de la Lengua Española, define la confianza de la siguiente manera:

"Esperanza firme que se tiene de una persona; seguridad que deposita uno en una persona; encargar a uno de algún negocio; depositar en uno, sin más seguridad que la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto u otra cosa".

En conclusión podemos decir que:

Trabajador de confianza, es la persona física que por su especial actividad que desarrolla dentro de la empresa o establecimiento, cuenta con el apoyo y afecto del patrón y lo enviste de facultades para el cumplimiento y desarrollo del trabajo que se le encomienda.

Por confianza concluyo en relación con el estudio que se plantea, debe entenderse:

La esperanza que tiene el patrón, de que se cumpla diligente, seria, consciente, responsable y animosamente una actividad que se le ha sido encomendada a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo.

H- 18/7 0

ENUMERACION DE LAS FUNCIONES
DE CONFIANZA.

A). FACULTADES DE DIRECCION. "Son aquellas funciones por las que se delegan la realización de los fines de la empresa", nos dice J. Jesús Castorena, en su Manual de Derecho Obrero.⁽¹⁾

El Licenciado Euquerio Guerrero en su manual de Derecho del Trabajo, nos comenta:

"En materia de dirección puede decirse que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a niveles más bajos en la jerarquía administrativa".⁽²⁾

(1) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1973, Página 192.

(2) GUERRERO LOPEZ EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Página 44.

El Dr. Mario de la Cueva, en su obra Derecho -
Mexicano del Trabajo, nos comenta:

"Son las personas que tienen en sus manos la -
marcha general de la negociación, a cuya habilidad
y honradez queda confiada". (3)

El Departamento de Trabajo, en consulta del 2
de Mayo de 1934, sustentó el criterio siguiente, -
con respecto a esta función:

"Personas que desempeñen puestos de dirección.
A juicio de este departamento son aquellos que, co-
mo los directores, administradores, etc., ejercen -
funciones directivas o administrativas en nombre -
del patrón, es decir personas que, por su carácter
legal, pueden sustituir a la persona física o moral
a que representan". (4)

Esta facultad de dirección, que se saca de la
definición que nos da el Artículo 9 de la Ley, so--
bre los trabajadores de confianza, considero que -

- (3) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Traba-
jo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, -
S.A., México 1961, Página 423.
- (4) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Trabajo
Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. -
México 1961, Pág. 424, Tomada de la Revista Me-
xicana del Trabajo, Tomo II.

está dirigida a los directores, administradores, -- gerentes y demás personas que ejercen funciones de -- dirección y administración; más estas personas -- quedan comprendidas en el Artículo 11 de la Ley que nos ocupa, que nos dice:

"Los directores, administradores y gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, serán consideradas representantes -- del patrón y en tal concepto lo obligan en sus rela-- ciones con los trabajadores."

Considero bien redactado este Artículo que se -- comenta, por parte del legislador, pues quiso darle éste mayor protección al trabajador, cuando fuera -- desconocido para él la existencia o el nombre del -- verdadero patrón.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, -- comentando este Artículo 11, nos dicen que:

"Estos trabajadores son los altos empleados del patrón, los llamados de "CUELLO ALTO" y por consi-- guiente los auténticos empleados de confianza". (5)

(5) TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Trigésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, Página 19.

Para completar esta facultad, es conveniente - establecer qué se entiende por administración.

FACULTAD DE ADMINISTRACION. Son facultades de de legadas, y se supone que el patrón se reserva la fa cultad de dirección.

El administrador tiene a su cargo el despacho de todos y cada uno de los negocios de la empresa.

Igual comentario cabe para los administradores al que se hizo para los directores.

B). FACULTADES DE INSPECCION. "Estas faculta des son de carácter esencialmente técnico, tienen - por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones estable de cidas, ya dictaminen las instituciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o - profesiones de los de los trabajadores"; nos comen- ta J. Jesús Castorena en su obra tantas veces cita- da. (6)

(6) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., Méxi- co 1973, Página 192.

El Departamento de Trabajo, en consulta del 2 de Mayo de 1934, sustentó el criterio respecto a - las personas que ejecutan trabajos de inspección, - de la siguiente manera:

"Personas que desempeñan puestos de inspección son aquellas que por la índole especial de los servicios, tienen atribuciones que también, por sustitución, ejercen en nombre del patrón a quien representan". (7)

C). FACULTADES DE VIGILANCIA. "Son, de todas las de confianza, las inmanentes a la misma. Consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa"; nos dice J. Jesús Castorena en su obra citada. (8)

El licenciado Euquerio Guerrero, en su obra - tantas veces citada:

- (7) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, - S.A., México 1961, Página 424, Tomada de la Re vista Mexicana del Trabajo, Tomo II.
- (8) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A., México 1973, Página 192.

"Los veladores -facultades de vigilancia-, de ben de ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tie- ne de reportar al superior las anomalías encontra-- das, induce a sostener que deben ser trabajadores - de confianza. De lo contrario se puede observar el caso, varias veces repetido, de personas que, sien-- de sindicalizadas, se encuentran ante un dilema - - cuando el patrón, por una parte, les obliga a repor-- tar dichas anomalías, y el sindicato, por otra par-- te, les ordene no hacerlo". (9)

Caso este que pasa en el personal de vigilan-- cia de Petróleos Mexicanos, en que solamente el je-- fe de personal de vigilancia es trabajador de con-- fianza y los demás trabajadores de dicho departamen-- to son sindicalizados. Considero que el funciona-- miento de este departamento está mal planeado, pues debería existir en este departamento en su totali-- dad trabajadores de confianza, pues en la mayoría - de los casos estos trabajadores sindicalizados no - reportan a la empresa del saqueo de materiales que

(9) GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A., Mé-- xico 1976, Página 44.

hacen sus propios compañeros sindicalizados, ocasio
nándole de esta manera un perjuicio para la empresa.

D). FACULTADES DE FISCALIZACION. "Consiste -
esta función, en averiguar las acciones de otro, en
controlar los ingresos y egresos de una empresa y -
en analizar y vigilar sus operaciones", nos dice J.
Jesús Castorena en su obra citada. (10)

Los comentarios que se dan para la facultad de
vigilancia, caben para esta facultad de fiscaliza--
ción.

E). TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON. De con--
formidad con el Artículo 9 de la Ley que nos ocupa,
son también trabajadores de confianza, las personas
que realizan trabajos personales del patrón den--
tro de la empresa.

J. Jesús Castorena, en su obra citada comenta
estas funciones de la siguiente manera:

"No se trata, de las personas que realizan las
funciones anteriores, pues el caso caería dentro de
una o varias de las enumeradas y sería trabajador -

(10) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero,
Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A. Méxi--
co 1973, Página 192.

de confianza, por eso, no porque ejecute trabajos - personales del patrón dentro de la empresa.

El único tipo de trabajadores de confianza, a los que podría aplicarse el criterio legal, serían aquellos que desempeñen los puestos de secretaria o secretario privado del patrón, de chofer del mismo, o sea quienes guardan por razón de su trabajo una - relación estrecha con el patrón, tanto por lo que - ve a los negocios de la empresa, como por lo que -- mira a su vida privada". (11)

El Lic. Euquerio Guerrero, comentando esta facultad nos dice:

No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc., pues - las últimas palabras del precepto legal, limitan el contenido de la frase, a trabajos dentro de la em-- presa.

(11) CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Fuentes Impresores, S.A. México 1973, Página 192.

Se corrige que se está refiriendo la Ley al patrón como tal, a las actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general". (12)

El Dr. Mario de la Cueva, en su obra Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, nos hace el comentario siguiente, respecto a este grupo de trabajadores de confianza:

"El grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado 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

(12) GUERRERO LOPEZ EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1976, Páginas 44 y 45.

Consejo de Administración al gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa - competidora y 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 éste, que necesita gozar de la confianza del patrón en lo que concierne a su discreción y celo".

(13).

Insistiendo en los conceptos, repetiremos que sin el grupo de trabajadores de confianza, no se puede concebir la existencia de una empresa sanamente organizada.

Nos dice el Lic. Euquerio Guerrero, en su obra citada:

"La experiencia ha demostrado en aquellas empresas en donde la obsecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de trabajadores de confianza, la administración es deficiente y el manejo de los negocios se ve constantemente entorpecido

(13) CUEVA MARIO DE LA, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1978, Página 159.

Esto además, es fácilmente comprensible si se considera que en las empresas donde existe un sindicato, los trabajadores de base se encuentran sometidos a dos autoridades: la que es propia del patrón dentro de la negociación y que le corresponde por ley, para planear, controlar, supervisar, etc., y la que es propia del organismo sindical para que sus miembros sigan la línea de conducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses". (14)

La circunstancia, como ya lo hizo notar en otro apartado del estudio, de que no se puede exigir de un patrón que confíe el éxito y la existencia de su negociación, a personas que no le merezcan confianza por cuanto a su habilidad, discreción, etc., y sostener lo contrario, a pretexto de protección a la clase trabajadora, implica el desconocimiento del derecho que asiste a todo propietario para cuidar su propiedad, desconocimiento que implicaría la destrucción de una de las características del derecho de la propiedad. Pues el capital tiene ciertos derechos, por estar protegidos en la Constitución, y que esos derechos consisten en la posibilidad que debe dársele de que - -

(14) GUERRERO LOPEZ EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Octava Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1976, Página 45.

obtenga una utilidad; y es indudable que no sería posible hacer depender la probabilidad de esa uti lidad a la habilidad, honradez, y dirección de - personas que no gozan de la confianza del patrón"; de la obra Derecho Mexicano del Trabajo, del Dr. - Mario de la Cueva. (15)

En conclusión, haciendo uso de lo establecido en el concepto de trabajador de confianza, podemos decir que las funciones de confianza deben ser o - tener un carácter general, y de realización contí- nua y no en forma concreta, y de manera eventual o accidental. Conclusión que concuerda con lo esta- blecido por nuestra Ley de la materia.

(15) CUEVA MARIO DE LA, Derecho Mexicano del Traba- jo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1961, Página 424.

C A P I T U L O V

C O N C L U S I O N E S

1.- El trabajo existe desde que existe la humanidad y por lo tanto hablar de la historia del tra-bajo, es hablar de la historia del hombre.

2.- El trabajador deberá ser siempre una persona física ya que si se celebra un contrato con una-- persona moral, ésta será considerada unicamente -- como intermediario, ya que serán los empleados de -- esta empresa los que realizarán el trabajo encomen-- dado y no la persona moral propiamente dicha.

3.- Los altos empleados y los demás trabajado-- res gozan de un mismo status jurídico, es decir, --- ambos deben ser considerados como trabajadores y en lo unico que se diferencian es en cuanto a la situación jurídica, debido a que los altos empleados -- están subordinados unicamente al patrón y los demás trabajadores lo están tanto de los altos empleados-- como de los patrones.

4.- Propongo que así como existe en nuestra --- legislación un capítulo especial dedicado exclusiva-- mente a los trabajadores de confianza haya uno que -- regule la actividad propia de los altos empleados.

5.- La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 dice que los trabajadores de -- confianza disfrutaran de todos los beneficios que -- se consignan en la misma tales como: Aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc. Pero la realidad -- nos demuestra todo lo contrario pues en muchas oca-- siones vemos que los empleados de confianza traba-- jan hasta altas horas de la noche, y a la mayoría -- de ellos no se les paga tiempo extraordinario del -- que habla la Ley, por el simple hecho de ser de confianza. Consideró que la solución más adecuada para este problema es proporcionarle al trabajador de -- confianza un mayor salario o que se mencione en la -- Ley la obligatoriedad del patrón del pago de todas -- esas compensaciones a que tiene derecho el trabaja-- dor de confianza y que también se expresen las san-- ciones a que se haran acreedores los patrones por -- la violación de esos derechos.

6.- Según el Artículo 183 de la Ley Federal -- del Trabajo, se menciona que: "Los trabajadores de -- confianza no podrán formar parte del sindicato de -- los demás trabajadores"; pero no menciona si éstos --

pueden formar o no sus propios sindicatos para la -
defensa de sus intereses. En vista de lo anterior, -
y según la exposición de motivos, se presume que ---
los trabajadores de confianza sí podrán formar su -
propio sindicato y creó que el más conveniente, - -
según lo expongo en el texto de este trabajo, sería
el sindicato de empresa si es que estos reúnen los -
requisitos necesarios para su creación.

También se debe considerar que al patrón no le
conviene tener que tratar con dos sindicatos dentro
de la misma empresa, por lo tanto, es conveniente -
que el patrón llegue a un acuerdo con el sindicato -
de ésta para que los empleados de confianza sean ---
considerados dentro de las estipulaciones del con---
trato colectivo de trabajo y si ésto no es posible -
el patrón debería firmar contratos individuales de -
trabajo con los trabajadores de confianza y en los -
cuales se establecieran por lo menos las mismas - -
prestaciones concedidas a los demás trabajadores en
el contrato colectivo.

7.- El Artículo 185 nos dice que: "El patrón -
podrá rescindir la relación de trabajo si existe un

motivo razonable de pérdida de la confianza; aún -- cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley".

Es éste uno de los artículos que más polémica han levantado, pues deja a los trabajadores de confianza en una situación de inseguridad total, ya -- que dá al patrón libertad para despedir fácilmente al trabajador.

Es cierto que en la Exposición de Motivos de -- la Ley vigente se define lo que debe entenderse por motivo razonable de pérdida de la confianza y dice -- que: "Debe entenderse una circunstancia de cierto -- valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causas generales previstas en la Ley, pero la anterior definición tiene una -- frase, que en cierto modo ha servido de apoyo a algunos trabajadores de confianza, pero también, ha -- sido útil a muchos jefes de empresa para romper en -- un momento varios años de esfuerzo y esa frase es: "Una circunstancia de cierto valor objetivo".

Creó que la solución adecuada sería que la Ley enumerara cuáles son las circunstancias que pueden conducir a la pérdida de la confianza.

8.- La segunda parte del artículo 185 dice que los trabajadores que han sido despedidos injustificadamente podrán intentar algunas de las acciones que les otorga la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo IV del Título II, es decir el cumplimiento del contrato o una indemnización de tres meses y veinte días de salario por año. Creó que en el primer caso el patrón podrá negarse a la reinstalación pues sería ilógico que el patrón mantenga como trabajador de confianza a una persona que ya no goza de la misma.

9.- El trabajador que haya sido promovido de un puesto de base a uno de confianza podrá en un momento dado por cualquier motivo, por una causa injustificada de rescisión de contrato, volver a ocupar el puesto del cual fue promovido.

Si tomamos en cuenta el punto anterior debemos considerar el problema de cual va a ser la situación del trabajador que venía ocupando el puesto del empleo de confianza.

Consideró que una de las formas de solucionar el problema sería que el patrón enviara al trabajador al cual le perdió la confianza a una de las - - agencias de menor importancia.

10.- Las funciones de confianza son 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.

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

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

1. ARISTOTELES POLITICA, L. I. Capítulo II, Fondo de Cultura Económica, México.
2. BREÑA GARDUÑO FRANCISCO LIC. y CAVAZOS FLORES DR., Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970, Tomo II, Páginas 117 y 118.
3. BUEN L. NESTOR DE, Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1977 Página 440.
4. CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Tercera Edición, Bibliográfica - Omeba, Argentina 1968, Página 758.
5. CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, - Sexta Edición, Puentes Impresores, S.A., México 1973, Páginas 191 y 193.
6. CAVAZOS FLORES BALTAZAR, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Cuarta Edición, Editorial - Trillas, México 1978, Página 43.
7. CUEVA MARIO DE LA., Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, - S.A., México 1961, Páginas 425 y 426.
8. CUEVA MARIO DE LA, El Nuevo Derecho Mexicano - del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1978, Página 158.

9. GENESIS III, 17 y 19.
10. GUERRERO LOPEZ EUQUERIO LIC., Manual del Derecho del Trabajo, Novena Edición, Editorial Porrúa, - S.A., México 1977, Páginas 65.
11. MARX CARLOS y ENGELS FEDERICO, Trabajo Asalariado y Capital "Obras Escogidas" Tomo I, Página 68 Moscú 1951.
12. TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1975, Página 320.
13. TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA URBINA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo, Reformada, 31 Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1977, Página 103 y 104.
14. TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Trigesima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, Página 19.