



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA  
CATEGORIA DENOMINADA DE  
"CONFIANZA"



**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALMA YOLANDA ANDRADE CANO

4-0035203

1985



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.

ALMA YOLANDA ANDRADE CANO

A mis padres uno ausente y otro  
presente, por la confianza en mi  
depositada.

A mi esposo y a mi hija,  
quienes con su cariño y  
paciencia, renovaron en mí,  
la esperanza de llegar a  
esta meta.

A mis hermanos quienes siempre  
estuvieron a mi lado.

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

Dentro de los estudios realizados sobre el Derecho Laboral, los - trabajadores de confianza han sido olvidados por los legisladores- en virtud de que no se les ha dado la importancia que ameritan no- solo dentro del derecho de trabajo, sino como entes participantes- en el proceso evolutivo de una sociedad, en la cual contribuyen -- con su trabajo intelectual y conocimientos profesionales.

Asi vemos que las escasas investigaciones que existen sobre el te- ma, lo abordan de una manera muy superficial, y no obstante que au- tores como Nestor de Buen Lozano, Alberto Trueba Urbina, Mario de- la Cueva, Euquerio Guerrero, Baltazar Cavazos y otros estudiosos - del derecho laboral han enfatizado respecto a las deficiencias en- que incurre la Ley Federal del Trabajo, partiendo algunos desde la anticonstitucionalidad que existe en la creaci3n de este tipo de - trabajadores, en realidad nada se ha hecho para estabilizarlos, -- siendo que la raz del problema se encuentra desde la interpreta - ci3n que la Ley Reglamentaria le da al Apartado A) del Articulo -- 123 Constitucional.

El objeto del presente trabajo es el demostrar esas deficiencias- ya detectadas por los propios autores anteriormente descritos, -- partiendo del hecho indudable de que en el Apartado A) del Articu- lo 123 Constitucional, en ning3n momento se establece categor3a-- especial de trabajadores y mucho menos estipula las limitaciones-

que hace la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de confianza, de lo que resulta a todas luces contradictorio que una Ley Reglamentaria sin base constitucional, no solo norme a los trabajadores denominados de confianza, sino que establece una serie de disposiciones contrarias a derecho.

Enfoco el problema desde el punto de vista de como este tipo de trabajadores, inciden dentro de la evolución social analizando desde como se originan a través de la Historia, cual ha sido su desarrollo dentro de la sociedad tanto individual como colectivamente, para que por último trate de demostrar las deficiencias que tiene dicho marco legal y su aplicación en la realidad proponiendo una serie de reformas que a mi juicio estabilizaría y beneficiaría gran parte a estos trabajadores, otorgándoles los derechos que les corresponden de acuerdo a su propia naturaleza.

Este trabajo es solamente un esbozo del problema existente del trabajador de confianza, ya que a mi entender este tema no se agota debido a que hace falta mas tiempo y dedicación para profundizar sobre cada uno de los puntos que someramente expongo como son la sindicalización, contratación individual, reparto de utilidades.

Este estudio como todo trabajo de investigación fué modificado en su planteamiento original, debido a las dificultades que se tienen para la localización de fuentes documentales y bibliográficas.

C O N T E N I D O

PAG.

INTRODUCCION. - - - - -

CAPITULO I

MARCO CONSTITUCIONAL	- - - - -	1
1.- Antecedentes en el Artículo 123	- - - - -	7
2.- El Artículo 123	- - - - -	11
3.- Evolución del trabajador-	- - - - -	13

CAPITULO II

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA	- - - - -	
A).- Denominación	- - - - -	19
B).- Concepto.	- - - - -	20
C).- El trabajador de confianza	- - - - -	28
1.- En el artículo 123 constitucional	- - - - -	28
2.- En la Ley de 1931	- - - - -	30
3.- En el proyecto de Ley de 1968	- - - - -	38
4.- En la Ley de 1970	- - - - -	41

CAPITULO III

PAG.

SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A).- En lós Contratos Individuales	- - - - -	45
B).- En los Contratos Colectivos	- - - - -	48
C).- Determinación de Puestos	- - - - -	53
D).- Ventajas y desventajas	- - - - -	60

CAPITULO IV

INSUFICIENCIAS LEGALES EN EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A).- Anticonstitucionalidad del término de confianza	-----71
B).- Deficiencias y lagunas en la Ley Federal del trabajo, respecto al trabajador de confianza:	--81
1.- La inestabilidad en su empleo	- - - - -81
2.- La Sindicalización	- - - - -85
3.- La reinstalación	- - - - -91
CONCLUSIONES	- - - - -95
BIBLIOGRAFIA	- - - - -102

## CAPITULO I.- MARCO CONSTITUCIONAL

A).- ANTECEDENTES.-

B).- MARCO CONSTITUCIONAL:

1.- Antecedentes del Artículo 123.

2.- El Artículo 123.

3.- Evolución del trabajador.

A).- A N T E C E D E N T E S:

El Artículo 123 Constitucional, donde se plasman los supuestos derechos de la clase trabajadora en México, es producto de una lucha social, en donde entran en conflicto grupos sociales que representan intereses distintos, por un lado, un grupo que detenta la propiedad de los medios de producción (capital, tierra, maquinaria, etc), que dentro de la sociedad en que vivimos (capitalista) es comunmente denominada burguesía o empresarios; y por otro lado un grupo que solo detenta su capacidad de trabajo ( fuerza física y capacidad intelectual), que dentro de la sociedad capitalista es denominado proletario o clase trabajadora.

Esta lucha no empieza en 1910 con la llamada Revolución Mexicana, sino que esta lucha es de la historia de la humanidad, y sus causas no son mandato divino como muchos pregonan, sino que sus causas son económicas, sociales y políticas, --- es decir, que son el producto de la división social del trabajo en el seno de una sociedad concreta. Y esta división --- presupone el aislamiento de los productores ocupados en tipos-

distintos de producción y del intercambio entre ellos de los frutos de su trabajo. Al principio pasan a ser ramas especiales del trabajo, la ganadería y la agricultura; después el trabajo artesano se separa del agrícola y, por último, el trabajo intelectual se separa del manual. A la par con la división social del trabajo y con el intercambio, se desarrolla la propiedad privada de los medios de producción que sustituyen a la propiedad comunal. Como resultado de ello, en la sociedad surgen grupos sociales que ocupan un lugar diferente en la producción: Las clases. Aparece la desigualdad social; la sociedad se divide en ricos y pobres, en explotadores y explotados.

El conjunto de clases, sector y grupos sociales y el sistema de sus relaciones mutuas forman la estructura de la sociedad. La historia de la sociedad dividida en clases conoce tres formas fundamentales : la esclavitud, la servidumbre y el trabajo asalariado. La sucesión consecutiva de estas formas de explotación significó la sustitución gradual de la dependencia personal del trabajador por dependencia económica. Veamos esto:

En el régimen de la esclavitud, el esclavista era propietario no solo de los medios de producción, sino también del trabajo (el esclavo), al que consideraba como un simple instrumento de producción en su tratado sobre la agricultura. El escritor romano Varro, dividía en tres categorías los instrumentos parlantes, instrumentos que emitían sonidos, inarticulados e instrumentos mudos; los instrumentos parlantes

tes en los esclavos; los que emiten sonidos inarticulados, los bueyes y por último los mudos y los carros.

En el feudalismo, el campesino disponía de su pequeña hacienda y de algunos instrumentos de producción, pero el señor feudal era propietario del principal medio de producción - la tierra -, lo que le permitía apropiarse de una parte del trabajo (productos) del campesino.- El siervo no era ya propiedad plena del señor; éste podía comprarlo o venderlo, pero ( según la Ley ) no podía matarlo . La apropiación - por los señores feudales del plus producto producido por los campesinos revestía varias formas: renta en trabajo ( prestación personal ), renta en especie ( tributo ) o renta en dinero ( cantidad que el campesino pagaba al terrateniente). Estas formas de apropiación cambiaron consecutivamente en los distintos grados de desarrollo del feudalismo.

En los países esclavistas (Grecia Antigua, Roma, etc.) así como en la sociedad feudal, las diferencias de clases fueron refrendadas jurídicamente con la ayuda del poder público, en la división estamental de la población. La Ley estipulaba el lugar especial de cada estamento - en el Estado, sus derechos y obligaciones. La división estamental se asentaba en una base clasista, pero no correspondía íntegramente a esta última e introducía en ella el elemento de jerarquía del poder y de privilegios jurídicos (1).-

---

(1) En la Roma antigua existía la división entre patricios y plebeyos los cuales se subdividían a su vez en varias categorías -- según sus bienes. En la Europa feudal, el clero y la nobleza eran considerados los estamentos o Estados superiores. A diferencia del tercer Estado del Estado llano (comerciantes, artesanos, campesinos, etc. ), el clero y la denominada nobleza gozaban de privi

La sociedad capitalista simplifica la división de la sociedad en clases y abolió, por lo menos en principio, los privilegios estamentales. En el capitalismo, los productores directos (trabajadores), los obreros (urbanos y rurales), son libres jurídicamente, pero no poseen medios de producción y dependen económicamente de los capitalistas, es decir, viven de la venta de su fuerza de trabajo o capacidad física e intelectual para realizar un trabajo, el pago de estas capacidades se llama salario. Como se ve la lucha del hombre por tener determinados derechos y garantías sociales son tan antiguas como el hombre mismo, y su conquista no se ha logrado pacíficamente sino en forma violenta; así como que para contar con un Artículo constitucional que establezca los mínimos derechos a los trabajadores. El pueblo mexicano tuvo que pasar por varias etapas de desarrollo económico y social, a fin de que sus derechos (mínimos) fueran plasmados en el Artículo 123 de la Constitución promulgada en 1917, veamos cuales fueron estos pasos:

#### B).- M A R Ç O C O N S T I T U C I O N A L .-

A la llegada de los españoles al territorio que hoy denominamos República Mexicana, se encuentran con un conjunto de sociedades diferentes en su desarrollo socio-económico, pero homogéneo en su organización política, en donde las diferencias sociales eran mínimas entre los individuos, y don --

---

legios; no pagaban tributos, no eran sometidos o castigados en forma corporal, podían ser juzgados solo por su Tribunal Estamental, tenían derecho a poseer fincas con campesinos, siervos, etc.-

de un grupo social era el que de alguna manera, mediante la expansión política y económica, dominaba a los demás, este grupo social eran los Aztecas; pero las espadas y cañones de la conquista cortaron violentamente la expansión económica y política encabezada por los aztecas y en breves años transformaron el orden de la tierra y el destino de la población indígena. La violencia militar dió paso a una violencia generalizada sobre los dioses. La religión y su cultura, sobre las costumbres y los modos de vida tradicionales que creó la sensación entre los indígenas, de vivir un "tiempo loco", una era de cataclismo total, de derumbe del cielo y voltamiento de la tierra, de desamparo y orfandad sin paliativos. Sin transición, al traumatismo colectivo de la derrota siguió la persecución y muerte de los Jefes y Sacerdotes, la destrucción de la organización política y el desquiciamiento de las bases económicas y sociales que sostenían la sociedad indígena.

La destrucción de la antigua organización política, el asesinato y persecución de los caciques tradicionales, y la sustitución de éstos por los capitanes de la conquista y los indios aliados, expandió el caos entre los vencidos, convirtiendo las antiguas relaciones de reciprocidad y redistribución entre aldeas, señoríos y poder central, entre macegales tributarios y funcionarios y gobernantes, en una explotación de sentido único, arbitrario y sin tasa.

Esta acción de agresividad física, tuvo que ser de alguna manera justificado, legitimizada, no hacia un mundo europeo en expansión, sino al interior, un interior que quedo semi-destrozado socialmente; esta legitimidad o justificación se da mediante las famosas Leyes de Indias, reflejadas en las -

instituciones creadas en toda la América Española con similitud; instituciones que son el órgano de control de una sociedad donde las diferencias sociales son notorias, donde los demás estratos eran sometidos tanto económica como socialmente, por el sólo hecho de haber nacido en tierra americana; esta organización y este despotismo duro desde los años de conquista(1521) hasta que se obtuvo la independencia política de España (1821).

De 1822 a 1867, el país se encuentra envuelto en un desorden administrativo, político y económico que los historiadores han denominado período de anarquía; y donde grupos políticos internos luchan entre sí, por tratar de llegar al poder, uno denominado conservador, que luchaba por tener un tipo de gobierno centralista apoyado por las clases sociales y económicamente privilegiados, (terratenientes, comerciantes, militares), y sus finalidades mantener sin alteración ninguna la organización social como la economía, buscando en un pasado inalterable el camino del porvenir. El otro grupo era el denominado los federalistas o liberales que influenciados por el pensamiento individualista y liberal europeo, buscaban una transformación de las estructuras sociales y económicas existentes en el país. El individualismo liberal que era entonces la ideología de vanguardia, luchaba por la supremacía de los derechos del hombre-la libertad, la igualdad, la propiedad-, el respeto al ser humano y la abstención del Estado para intervenir en las relaciones económicas que entre los individuos se establecieran.

Esta lucha por el poder, o por el control del Estado en México termina en 1867 sin olvidar que los conservadores tuvieron

el poder de 1835 a 1846 y que los liberales de 1847 y -- 1858-1867, contando todas las aspiraciones de poder personal de algunos caudillos como Santa Anna- con la caída de Maximiliano, y en donde Benito Juárez mantuvo la di -- rección hasta su muerte (1872), fecha en que entra a go -- bernar un liberal, Sebastián Lerdo de Tejada, que le deja en 1876 a Porfirio Díaz el poder por primera vez, que en 1880, lo deja en manos de su compadre Manuel González para que nuevamente en 1884 vuelva a tomarlo Porfirio Díaz, de -- jandolo hasta el año de 1911.

#### 1).- ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123.-

Si analizamos desde un principio que el hombre apareció sobre a tierra y se convirtió en productor(trabajador) en i -- gualdad de condiciones, luego paso a esclavo, luego a sier -- vo y por último a obrero, hallándose primero frente a la -- naturaleza y luego al hombre mismo, y por último frente a -- la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio labora -- ba jornadas inhumanas y extenuantes por un salario misera -- ble, sin derecho para exigir prestaciones económicas en ca -- so de enfermedad, invalidez o muerte, en tanto que las mu -- jeres y niños pasaran a formar parte de la fuerza de tra --

bajo, utilizada en una sociedad, en que entran en competencia con el hombre en edad de trabajar y en peores condiciones del que éste disfruta y también sin protección alguna para la mujer.

El auge del individualismo, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico, que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones fueron las causas que condujeron a un régimen de injusticia social, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos condiciones de trabajo infrahumanas.

La lucha de los obreros, primero en plan de defensa, mas salario, menos horas de trabajo, se empieza a dar a lo largo del siglo XIX. El clamor surgido en todos los países originó diversos movimientos que iban a proponer diferentes soluciones, en busca de una justicia que la sociedad capitalista les negaba a los desheredados.

El derecho al trabajo apareció en Europa, como resultado de esa movilización de los obreros, en los últimos años del siglo XIX, afirmando contra el liberalismo clásico todavía imperante, el principio de lo que es un derecho y un deber del Estado a intervenir en las relaciones entre obreros y patrones y proteger a los primeros con leyes que les garantizaran un mínimo de bienestar económico, social y cultural. Realmente lo que aquí se está dando, no es lo de una intervención del Estado a favor del trabajador, sino que el Estado juegue un papel de árbitro en una sociedad, luego entre dos clases sociales antagónicas dentro de una misma sociedad, y donde ese mínimo del bienestar social no es gratuito, sino que es el resultado de una lucha por una mejor distribución de la riqueza social, que genera el trabajador.

En México, durante sus primeros años de vida independiente, no existía ningún tipo de derecho que protegiera al trabajador. En la primera mitad del siglo XIX, se siguió aplicando la Reglamentación Colonial, Las Leyes de las Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación; pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de vida nacional.

La Constitución de 1857, consagró la declaración de los derechos, que establecía el goce de derechos que tenía el hombre frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la Asamblea Constituyente de 1857 fue la liberal, en su sentido individualista y la creencia de que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana. Sin embargo, dos veces se elevaron ya en el seno de aquel ilustre Congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba, esas voces fueron las de Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez, el Nigromante, quién manifestó este último, con conceptos avanzados para su época;

"... El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario. La escuela económica, tiene razón al proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito, como el capital en efectos mercantiles v

en bienes raíces; pero los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día en que concedan los derechos incuestionables a un rédito, el - capital trabajo. Señores de la Comisión , en vano proclamareís la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo..." ( 2).-

Bajo el liberalismo, que falsamente supone iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la Industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fué cada vez mas injusta y así, la explotación y la miseria que padecían las clases trabajadoras, condujo, en la primera década de este siglo, a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.

El primero de Julio de 1906, el partido liberal donde Ricardo Flores Magón era el principal ideólogo, publicó un manifiesto, en donde se vislumbra por primera vez la reivindicación del trabajador y donde se observa una futura legislación del trabajo. En el mismo se señalan los derechos que debían gozar los campesinos y obreros para dignificar su existencia. Pero el Derecho Mexicano del Trabajo es obra de la clase trabajadora de esa época. Es el grito de libertad (limitada) de los hombres explotados en fábricas, talleres y campo, o militantes en filas de los ejércitos de la revolución, el que originó las primeras Leyes de Trabajo. El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de nueve horas diarias de trabajo, descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Posteriormente el 15 de septiembre del año de 1914, en San Luis Potosí; el 19 de Septiembre del mismo año, en Tabasco, y el 7 de Octubre, se dictaron disposiciones reglamentarias disponiendo algunos aspectos de las relaciones entre los obreros y patrones como son: ( salario mínimo, jor --

(2).- Zarco, Francisco, Historia del Congreso Constituyente 1856-1857. Colegio de México. México 1972. p. 382.

nada de trabajo, trabajo de menores, etc.).

El 19 de Octubre de 1914, el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que --- principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de --- trabajo y la protección en caso de riesgos profesionales, --- y un año después apareció en esa misma entidad la primera ley de asociaciones profesionales.

En el año de 1915, en el Estado de Yucatán, se promulgó una Ley de trabajo, que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores.

Estos son los antecedentes legislativos y sociales del -- Artículo 123 de la Constitución de 1917, los cuáles no fueron expedidos de la noche a la mañana por decreto presidencial, sino que costó ríos de sangre y miles de vidas de seres humanos nacidos en este México tan contradictorio.

## 2).- EL ARTICULO 123.-

En el seno del Congreso Constituyente de Querétaro, al discutirse el proyecto del Artículo 5o, tuvo lugar uno de los debates mas memorables. Entre otros, los diputados : ---- Héctor Victoria, Obrero Yucateco; Heriberto Jara, Froylan - C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, --

intervinieron defendiendo la tesis de que se consagrara en el texto constitucional , en contra de lo que afirmaban entoces la doctrina-jurídica imperante en el resto del mundo, las bases de los derechos de los trabajadores.

"... De Manjarrez son estas palabras: A mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisprudencias... a mi lo que me importa es -- que dé las garantías suficientes a los trabajadores." --  
 "... Alfonso Cravioto expresó: El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de las Ciudades como de los surcos, así de los gallardos -- obreros como de los modestos campesinos, es uno de los -- mas hondos problemas sociales, políticos y económicos -- de que se debe ocupar la Constitución... porque la libertad de los hombres está en relación con su situación --- cultural y con su situación económica." El diputado Fernández Martínez, con palabras apasionadas: "... los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para alimentar a sus hijos; los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas, tenemos la obligación imprescindible de venir aquí, ahora que tenemos la oportunidad adictar una ley y a cristalizar en esa Ley, todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano..." (3)

Y así , merced al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario surgió la primera declaración constitucional de derechos sociales de la Historia Universal.

---

(3).- Sayeg Helv, Jorge. Significación Histórico Política de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal. I.N.E.H.R.M.- México 1979. No.26.

El Artículo 123 establece las garantías mas importantes - para los obreros que junto a los campesinos forman la clase trabajadora en la sociedad mexicana y por lo tanto una clase desprotegida y explotada. Tales garantías tienen - categoría constitucional para evitar que puedan ser viola das a través de leyes ordinarias o medidas administrati - vas . Así gracias a la valiente decisión de los diputa - dos de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano .

Por reforma aparecida en el diario oficial del 19 de di -- ciembre de 1978, se declaró el derecho al trabajo. Es --- decir, que cada persona, dentro de la edad que establece - la Ley, tiene derecho a trabajar y además a que su labor - sirva para dignificarla como ser humano y con ella contri -- buye al bienestar social, pues es cierto que sólo a través del trabajo, las sociedades pueden aspirar a tener un ni - vel decoroso de existencia, una aceptable calidad en la -- vida de sus habitantes. Al derecho de cada quién a gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde un deber del Estado y de la sociedad; procurar que esa declaración - se cumpla, por eso el derecho al trabajo es un derecho so - cial.

### 3).- EVOLUCION DEL TRABAJADOR.-

El objetivo de este punto es ver la evolución que ha tenido el concepto mismo de trabajador en general, y a partir de él, definir el de trabajador de confianza, a través de sociedades concretas.

Trabajador en términos generales es el hombre que aplica un esfuerzo físico e intelectual hacia un objetivo determinado, apropiado de la naturaleza. La aplicación de ese esfuerzo físico e intelectual hacia el objeto apropiado de la naturaleza, se realiza para la transformación de ese objeto, que va a servir para satisfacer sus necesidades mas elementales, principalmente fisiológicas ( alimento, vestido, casa, etc) para sobrevivir.

Así vemos que al principio de las organizaciones sociales, es decir, en la comunidad primitiva encontramos al hombre recolectando frutos, cazando, pescando libremente; esto es, que el hombre realiza un trabajo determinado por su medio ambiente, pero elabora su trabajo en igualdad de condiciones sociales. Tenemos entonces que el trabajador realiza su trabajo en igualdad de condiciones que otros trabajadores, pero a medida que la organización social se va haciendo cada vez mas compleja, esta igualdad va desapareciendo, por la misma complejidad social, es necesaria una división social del trabajo, esto se ve acelerado por el descubrimiento de la agricultura que organiza en torno a una porción de tierra ( territorio ) a un conglomerado de hombres que van a satisfacer sus necesidades, de ellas; esto les permite organizarse de tal modo que van a crear un excedente de mano de obra ( trabajo ), que tenderá a expandirse hacia otros territorios, pero esta expansión se hace violentamente por-

lo general , de ahí que los mas organizados y mas numero -  
sos van a someter a los que tienen una organización primi-  
tiva, este sometimiento se realiza tomándolos como botín -  
o como recompensa y se objetiviza de manera concreta, to -  
mándolos como instrumentos de trabajo, es decir, el propio  
hombre se convierte en un instrumento mas de trabajo, que  
es propiedad de los individuos que tienen capacidad tanto-  
física como social de apropiárselos, esta ya es una sociedad  
de características esclavistas.

En donde el principio de propiedad que priva de su liber -  
tad a los propios individuos, y en donde el trabajo ya no  
se realiza en igualdad de condiciones. Esta relación jurí-  
dica ( propiedad ) va a permitir que la organización del -  
trabajo sea mas compleja y se dé una jerarquía social acor-  
de a esa realidad social. Y que un tipo de trabajadores --  
( los capataces, capitanes o jefes del ejército ) estén --  
muy ligados a los señores de mayor jerarquía y donde este  
tipo de trabajadores esté cuidando los intereses que no --  
son de ellos sino de los grandes terratenientes o propie-  
tarios de tierra y esclavos. Aquí ya encontramos trabajado-  
res que están especialmente al servicio de una determinada  
clase social y que tienen toda la confianza de esta noble-  
za, y esto se ve mediante lealtad que demuestran. Esta leal-  
tad se demuestra tanto velando por los intereses como de --  
las grandes propiedades de los propios señores que se dedi-  
caban a la política.

Pero esto tuvo un límite , que se ve reflejado en las su-  
blevaciones no solo de esclavos sino también de trabajado-  
res libres de baja condición económica, que se dieron a par-  
tir del siglo IV a.c. tratando de romper con ese orden es-  
tablecido.

Pero es hasta el siglo V, d.c. que ese orden se disuelve predominando otro, con características distintas, en ese aspecto jurídico de propiedad del hombre, desaparece casi en su totalidad, es decir, los antiguos esclavos que pertenecían a los grandes terratenientes señores pudientes, ahora pasan a ser siervos, esto es, pasan a un estado de servidumbre con respecto a un señor ahora que es propietario también de la tierra y de los medios de producción, este señor es el antiguo propietario de esclavos, sus antiguos servidores mas allegados ( capataces, capitanes, jefes y guerreros ), continúan colaborando con él y se les aúna otra figura significativa en este período de la historia de la humanidad que es el representante de Dios en la tierra, el sacerdote que junto con los guerreros -- van a ser los mas fieles colaboradores de este señor, a cambio del sustento que ellos mismos van a producir, y protección tanto espiritual y física que el señor -- feudal les va a proporcionar por medio de la Iglesia -- y el ejército, además de que esa servidumbre va a producir la alimentación de esos dos extractos sociales -- además la del señor. De ahí una famosa frase de su época sobre de como esta dividida la sociedad feudal y de como se repartía el trabajo en ella y que decía: "Unos se dedican a pensar ( señores y sacerdotes ) otros a -- guerrear ( ejército ) y otros a labrar la tierra ( los-siervos y campesinos ), a estos extractos sociales hay que agregarle a uno nuevo que se viene desarrollando -- desde la esclavitud y que tiene una importancia para el desenvolvimiento no solo de la sociedad, o como lo son los artesanos. Como se ve también aquí hay trabajado -- res que están muy ligados a la clase propietaria y cumplen funciones de confianza, por la misma división social del trabajo, este orden de cosas duró hasta el si-

glo XV, en donde esas estructuras sociales de tipo feudal empiezan a romperse para desaparecer en su totalidad hacia el último tercio del siglo XIX, por lo menos en Europa.

Pero en algunos países principalmente los europeos, Inglaterra, Holanda, Francia, se inicia un desarrollo nuevo y características muy particulares en todos los sentidos, - la sociedad capitalista, sociedad que va a desarrollarse como las demás, pero quizá la mas cruel en el sentido social, ya que se va a basar en una superexplotación del - trabajo humano, es decir, del hombre, que tiene la capacidad de transformar la naturaleza, y que en la sociedad capitalista, como en las anteriores va estar desposeída - en su mayoría, hablando de población total de los medios de producción ( tierra, maquinaria y capital ), vemos algunas características de esta sociedad aunque sea de manera somera : 1).- La burguesía, clase que, habiendo desplazado a la nobleza de sangre, posee los nuevos instrumentos de producción; 2).- Los nuevos instrumentos de producción son principalmente las máquinas, organizadas para -- producir en fábricas; 3).- El proletariado, clase mayoritaria que, en beneficio de la burguesía trabaja manejando las máquinas y puede, hipotéticamente ser devorados por - éstas; 4).- El salario precio del proletariado para sobre vivir; 5).- El capital, producto pecunario del trabajo - y de las utilidades que éste produce, que a su vez sirve para adquirir más máquinas y mas trabajo humano; y por -- último hay que considerar que el desarrollo de los transportes tienen una gran importancia para el crecimiento -- del capitalismo, para transportar mercancías a bajo costo, mercancía que se produce masivamente ; para esto el capitalista va a necesitar toda una maquinaria burocrática pa-

ra funcionar bien, y que va a recaer en personas de su --  
entera confianza.

En la sociedad capitalista ya no son capataces o guerre --  
ros los trabajadores de confianza, sino ahora van a ser --  
los administradores, contadores, gerentes, técnicos de --  
las empresas los que van a cumplir la labor de confianza--  
del patrón, y su función principal de éstos, es técnica --  
ideológica, es decir, no solamente estan encargados de --  
planificar el proceso de trabajo, de organizarlo y de contr  
trollarlo de acuerdo con normas, técnicas preestablecidas.--  
Sino que también tienen por función perpetuar la estruc --  
tura jerárquica de la empresa y reproducir las relaciones  
sociales existentes.

De ahí que en la sociedad mexicana los trabajadores de --  
confianza se encuentran dentro de un régimen especial en--  
la legislación laboral, pero hay que resaltar que esta leg  
islación es ambigua y se presta a interpretaciones que no  
van de acuerdo con el derecho social establecido en el Artícl  
culo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos  
Mexicanos , y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal de Tra-  
bajo de 1970.

El Artículo 123 nos habla del trabajador en general, la --  
Ley Federal de Trabajo en los Artículos 49 y 182, son los--  
que nos hablan de los empleados de confianza, pero los tér  
minos de estos preceptos son vagos e imprecisos, lo que ha  
provocado serias dificultades en su interpretación y apli-  
cación, siendo esto de lo que me avocaré en el desarrollo-  
de este trabajo.

## CAPITULO II.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.-

- A).- Denominación
- B).- Concepto.-
- C).- El Trabajador de Confianza:
  - 1.- En el Artículo 123 Constitucional.
  - 2.- En la Ley de 1931.
  - 3.- En el proyecto de Ley de 1968.
  - 4.- En la Ley de 1970.-

En la exposición de motivos, de las ideas que forjaron los Constituyentes de 1917 en el Artículo 123, con base a las mismas, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige el respeto para la libertad y dignidad de quién lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ahora bien, en relación a la denominación del Trabajador de Confianza, baste formular y definir en forma expresa que se denomina trabajador de confianza aquél por cuya actividad se relaciona inmediata y directamente con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con las relaciones de sus fines y con su dirección, como se explicará mas ampliamente en puntos subsecuentes .

A esta clase de trabajadores se les ha designado con el término de empleado de confianza, y la Nueva Ley Federal de Tra-

bajo los anuncia muy adecuadamente con el término de trabajadores de confianza, lo cuál nos parece correcto porque así queda fuera de toda duda que los empleados de confianza son verdaderos trabajadores.

B).- CONCEPTO.-

El trabajador de confianza es un sujeto de trabajo cuya actividad debe ser reglamentada y protegida por las Leyes de Trabajo. No hay criterio preciso o determinado de lo que es un trabajador de confianza, es un concepto genérico que para determinarlo depende de las necesidades de la empresa.

El concepto de dicho trabajador constituye el producto resultante de diversos factores entre los que han de considerarse los factores de existencia de la empresa, sus intereses, su éxito, las relaciones armónicas entre sus trabajadores, etc. Esta categoría se les da a los trabajadores que tienen en su mano la responsabilidad de la negociación en razón de su habilidad y honradez, a los directores encargados de supervisar las labores, a los de vigilancia, etc. Dentro de este grupo especial de trabajadores se incluyen a los que contrata el patrón para desarrollar las actividades propias de él, las que tienen un desenvolvimiento secreto y que en caso de divulgarse pudieran comprometer en forma dañina a la Compañía, pudiéndola hacer fracasar o perjudicarla financieramente.

Se trata en tales casos, de que se cumplan actividades en las que debe ponerse una estricta y severa confidencialidad de los intereses de la empresa

De la Cueva da una definición del concepto de empleado de Confianza en función de las necesidades y del interés de cada empresa y hace notar, que es menester contar con este tipo de trabajadores para el buen funcionamiento de la empresa:

"... serán pues y desde luego las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez quede confiada. Directores, Administradores, Encargados de supervisar todas las labores, puestos superiores y de vigilancia en general. Y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de la empresa, que en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones, así por ejemplo: Instrucciones dadas por el Consejo de Administración al Gerente, con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podrá traer el fracaso del negocio, serán pues las personas encargadas de transmitir esas órdenes los taquígrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la plena confianza del patrón, en lo que concierne a su dirección y celo..." ( 4).-

El trabajador de confianza se define en los siguientes términos dentro del derecho social, como la persona física quién 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.

Alberto Trueba Urbina, al respecto manifiesta:

---

(4).- De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1982, p.397.

"..... En general son trabajadores de confianza -- todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y 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 concreta, en el taller de la fábrica, en departamentos y oficinas no le dan tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del Artículo 9o de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación-especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo la prima de antigüedad, pago de horas extras y otras prerrogativas contempladas en la legislación laboral." (5).-

En el Artículo 9o de la Ley Federal del Trabajo establece a la categoría TRABAJADOR DE CONFIANZA dependiendo de la naturaleza de funciones desempeñadas y no de la designación del puesto que se le dé. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De la sola lectura notamos que la actual Ley Laboral suprimió el término de empleado de confianza que durante tantos años se usó en la práctica laboral, por el de trabajador de confianza, lo cual quiere decir que sin lugar a dudas esta modificación significa que dicho trabajador se considera como uno más de los estipulados en el Artículo 123 Constitucional, es decir, que debe gozar de todos los derechos del trabajador en general, y es más, no sólo tiene este beneficio sino por el propio hecho de tener tal denominación sus prestaciones deben ser superiores a las otorgadas genéricamente.

(5).- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. --- Editorial Porrúa. México 1981, p.320.-

Por la especialidad de las funciones desempeñadas la Ley - permite al patrón su libre designación ya que por las condiciones y forma peculiar en que prestan sus servicios deben ser libremente seleccionados y nombrados por el propio patrón, atendiendo a sus antecedentes de personas honestas y capaces, sin que por ello dejen de estar sujetos a los - principios fundamentales del Artículo 123 Constitucional.-

Además como dice De Buen Lozano.

"..... Del artículo 9o. contienen al mismo tiempo - una excelente y mala disposición. Lo primero se re fleja en el párrafo preliminar. Lo segundo resul - ta de esa condición terriblemente confusa, a pro - pósito del carácter general que se constituye en - su elemento esencial del trabajador de confianza.- El primer párrafo del Artículo 9o encierra una ver dad incontrovertible; la naturaleza de una deter - minada institución jurídica depende de su estruc - tura y no del nombre que se le dé. Este principio - no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para -- que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, - que consistían en clasificar como de confianza a - ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindi - calización o para privarlos indebidamente del de - recho de estabilidad en el empleo....." ( 6 ).-

Para Baltazar Cavazos Flores.

"..... El artículo 9o es contradictorio en cuanto - al párrafo primero que califica de correcto, contra dice el segundo que previene que determinadas fun -

---

( 6 ).- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo -- II, Editorial Porrúa. México 1982. P. 381.

ciones tienen el carácter de confianza, solo cuando tengan carácter general, lo cuál no es exacto." (7).-

Aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza y que éstos deberían de tener, en la teoría, los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base, sin embargo, no pueden formar parte del mismo Sindicato que aquéllos, solo disfrutan de una participación de utilidades reducida, a menudo no se les paga tiempo extra, no tienen derecho a la reinstalación obligatoria, y no recuentan en movimientos de huelga, se les consideran en una palabra ---- "los patitos feos" de nuestra legislación laboral. Y continúa argumentando el autor de que se habla:

".., En realidad la conclusión a que se llega es que el concepto legal no arroja mayores luces. En la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontramos que dicho concepto fué utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la OIT, que se celebró en la Ciudad de Washington en 1919, y fué adoptado mas tarde por la Legislación Belga y paso posteriormente a nuestro Derecho en los Artículos 48 y 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington, se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñan puestos de confianza, de dirección o de administración, pero en el debate se aclaró que el alcance de este Artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían empleados de confianza, ya que el simple capataz realiza actos de dirección con respecto de los operarios que se encuentran bajo sus órdenes;--

---

(7).- Cavazos Flores, Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. 13. Edición. Editorial Trillas. México 1982, p.86 y 87.

se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza tenían a su cargo la negociación, o aquéllos que por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además, que el término citado no era fijo, sino que debía aplicarse en función con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto clásico que había que pensar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimando lo indispensable para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los Artículos respectivos. Amparo Directo 2/938/2a. Cía. Mexicana de Petróleos el Aguila, S.A., Ejecutoria del 1o de Mayo de 1938." (8).-

Baltazar Cavazos agrega a lo anterior, lo que Mario de la Cueva opina de los trabajadores de confianza:

"... La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuales sean los puestos de confianza, habrá que considerar las circunstancias y necesidades de cada negociación, por lo que en los Contratos Colectivos de Trabajo y en las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje donde procede a hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino, mas no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le acepte; el derecho del trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos el pacto contenido en un Contrato Colectivo será una presunción de que sus funciones no corresponden a las ideas expuestas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un Contrato Colectivo de Trabajo, ha corresponder a la realidad de las funciones. Ejecutoria del 3 de Mayo de 1944. Amparo Directo 24/944/2a. Cano Francisco y Coags..." (9).-

---

(8).- Op. Cit. p. 87

(9).- Op. Cit. p. 87

Anotaremos asimismo, lo que Alberto Trueba Urbina refiere en relación a los trabajadores de confianza:

" ... Son sujetos del derecho del trabajo, aún cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes - y anhelos de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de cuello alto; sin embargo, frente a los - propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho a gozar de los privilegios que la legislación - laboral establece en favor de los trabajadores en general salvo excepciones que consigna la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan..." (10).-

Los caracteres del trabajador de confianza como cualquier -- otro trabajador, necesariamente tienen que ser en persona física, ya que no sería posible que una persona moral jurídica, pudiese ejecutar las labores inherentes al puesto que desempeñan los empleados de confianza, dada la incapacidad que tienen para ese efecto, la que consiste en la imposibilidad de - proporcionar su actividad corporal, la que puede ser material, intelectual o de ambos géneros, tal como lo proporcionan los - trabajadores en general, los que siempre deben ser personas - físicas. Están sometidos a un régimen especial que les permite diferenciarse del régimen general a que están sujetos los - trabajadores . Su categoría como lo expresa la Ley en el Artículo Noveno, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Del -- Artículo 183 de la Ley Laboral se derivan tres característi -- cas que son: No pueden pertenecer al Sindicato de los demás - trabajadores de la empresa; no podrán recontar para determi -- nar la mayoría de trabajadores huelguistas sindicalizados y -- no podrán ser representantes de los trabajadores en los orga -- nismos establecidos por la Ley.

---

(10).- Op. Cit. p,321.

Consideramos que las anteriores limitaciones al trabajador de confianza establecidas en el Artículo 183 de la Ley Laboral, son hasta cierto punto razonables; ya que por la naturaleza de su trabajo no resultaría aceptable que participaran en la defensa de alguno de los intereses o derechos que son propios de los demás trabajadores como son el pertenecer al Sindicato y formar parte de los recuentos en -- las huelgas, pero esto no debe tomarse en el sentido de que los trabajadores de confianza no puedan constituir su propio Sindicato, basándonos en el principio de derecho que reza: LO QUE NO ESTA PROHIBIDO, ESTA PERMITIDO.

Ahora bien, los trabajadores de confianza son muy indispensables para el buen funcionamiento de una empresa, ya que -- sin ellos no se puede concebir su existencia duradera, dado que la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas -- donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de estos empleados, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. Euzquerio Guerrero al referirse a esta clase de trabajadores -- comenta:

" ... Por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto -- debemos establecer una diferencia entre este -- grupo de trabajadores y los llamados representantes del patrón mencionados en el Artículo 11, pues en este último caso la Ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia labora ya que estable

ce que esos representantes obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores, es decir, que los compromisos que ellos toman, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza como los representa en función vital de dirección, pero no los obligan en relación con los demás trabajadores..." ( 11 ).-

C).- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.-

1.- En el Artículo 123 Constitucional:

Del Artículo 123, Apartado A), notamos que en ningún momento se desprende el término de los trabajadores de confianza como alguna clasificación especial dentro de los empleados en general, lo que nos demuestra que dicha denominación no se encuentra --- previamente establecida en la Carta Constitucional.

A mayor abundamiento, Mario de la Cueva refiere lo siguiente:-

"... Que los trabajadores de confianza están amparados por el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios del Artículo 123..." (12).-

---

(11).- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 11a. Edición, Editorial Porrúa. México 1982, p,45.

(12).- Op. Cit, p. 421.

De lo expuesto por Mario de la Cueva observamos que si bien es cierto que la categoría de trabajador de confianza fué creada con motivo de algunos caracteres particulares en las empresas, para contar con este tipo de empleados y así tener un buen funcionamiento del negocio, también es cierto que bien establece que no deben contrariarse los preceptos constitucionales, pero en nuestras enseñanzas de Derecho nos hicieron hincapié que jamás una Ley Reglamentaria debe suplir a la Ley que reglamenta, -- esto es, que no es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, en este entendido no estamos por principio acorde con lo que refiere Mario de la Cueva al citar que la Ley se vió obligada a crear dicha categoría, dado que si es necesario crear la misma, previamente debe especificarse en la Ley Fundamental.

En comentarios de Baltazar Cavazos del tema que se trata -- Argumenta lo siguiente;

"..... Como el Artículo 9o, no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto ya que una Ley Reglamentaria no puede ir mas allá de la Ley que reglamenta....." (13)."

Consideramos que nuestra Ley Laboral se debió abstener de -- crear esta clase de trabajadores, ya que en obvio de repeticiones sobre la Ley Fundamental y Suprema, ninguna Ley Reglamentaria debe hacer diferencia alguna, aunque por otra parte estamos de acuerdo en la existencia del trabajador de confianza.

---

(13).- Op.Cit. P.87.

## 2.- En la Ley de 1931.-

En esta Ley nos encontramos un concepto preciso de lo que es un trabajador de confianza, pero se refiere a ellos en forma vaga en los Artículos 48 y 126 fracción décima, en la cuál - lo contempla como sigue:

ARTICULO 48.- "... Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden 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 desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los - empleados de confianza en trabajos personales -- del patrón dentro de la empresa."

ARTICULO 126.- "... El Contrato de Trabajo terminará: Fracción X.- Por perder la confianza -- del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste exista, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. -- Lo mismo se observará cuando el trabajador que --- desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo."

De la simple lectura en las disposiciones escritas, se desprende que el Artículo 48 parece distinguir al trabajador de confianza de los trabajadores que desempeñan puestos de dirección y de inspección, pues señala además de éstos , a los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

De tal manera que interpretando gramaticalmente el contenido -- de este Artículo, tendríamos tres distintas clases de personas-

..... ##

que puedan ser excluidas del Contrato Colectivo de Trabajo: Los que desempeñan puestos de dirección, los que realizan - puestos de inspección, las personas a las cuales este Artículo señala como empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Por el contrario, el Artículo 126 en su fracción X identifica a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Estas contradicciones hacen difícil forjarse un concepto claro del trabajador de confianza y si no veamos lo que al respecto dice Mario de la Cueva:

"... Si nos atuvieramos a una interpretación gramatical, habría que concluir, para los efectos del ámbito personal de validez del Contrato Colectivo de Trabajo, pueden los trabajadores y el patrono interesados, excluir de su aplicación - a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección o inspección de los labores y a los ocupados en trabajos personales de los patronos dentro de la empresa, lo cual significa que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, -- para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habría tomado en consideración a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección y a dos grupos nuevos, los que cubren puestos de fiscalización y vigilancia. Habría un total de cinco grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y empleados personales del patrono dentro de la empresa; lo curioso de esta interpretación es que los grupos estarían regidos por estatutos distintos, pues solamente el grupo primero quedaría comprendido - en los dos artículos de la Ley - - - - -"

los grupos dos y tres únicamente en la fracción X del Artículo 126 y los grupos cuatro y cinco solamente en el Artículo 48. Esta situación es evidentemente errónea, pues no se entiende que la Ley autorice al patrono a separar a un trabajador por la pérdida de la confianza y no permita a la empresa su libre designación, o a la inversa, no se comprende que el patrono pueda nombrar libremente a los trabajadores destinados a la inspección de las labores y no puede separarlos por pérdida de la confianza; es así porque la confianza no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, sino por todo el término de su vigencia..." (14).-

Ahora bien, pensamos que la facultad de excluir de los Contratos Colectivos a las personas que refiere el Artículo 48, no debe quedar supeditada a la voluntad absoluta o caprichosa de las partes, pues de ser así se desvirtuaría la naturaleza protectora del derecho del trabajo, y para que la excepción contenida en el Artículo en cuestión, sea valedera o no deberá violar los principios elementales del derecho del trabajo, de su legislación y de sus instituciones. Es decir, las condiciones del contrato no podrán ser menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor -- dentro de la propia empresa, y los trabajadores no podrán renunciar a las disposiciones consagradas en su favor en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores, siendo condiciones nulas y sin obligación para los contratantes aunque se expresen en el contrato, las que constituyan renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por esta Ley; tal como lo establece nuestra Constitución en su Artículo 123 fracción XXVII, inciso h) y la Ley Federal del Trabajo que estudiamos en sus Artículos 15,22 fracción IV y 43 párrafo II.

Por lo anterior es de hacerse notar que si se excluye al trabajador de confianza del régimen del Contrato Colectivo, será para mejorar sus condiciones de trabajo y no para renunciar a alguno de sus derechos o colocarlo en situación menos favorable que los demás trabajadores.

A mayor abundamiento y analizando el contenido de la fracción X del Artículo 126 aludido, que es en la otra parte de esta Ley, donde se hace referencia al trabajador de -- confianza, donde dice: "... El contrato de trabajo terminará: por perder la confianza del patrón, el trabajador- que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia..." Pensamos que la pérdida de la confianza como causa de terminación de los contratos de trabajo debe ser justificada por causa del patrón, de lo contrario esto se prestaría a que la terminación de las relaciones de trabajo queden supeditadas al arbitrio de una sola de las partes, por ejemplo. El patrón apoyándose en la disposición legal-- que analizamos, en el momento que mas le conviniera rescindiría el contrato de trabajo argumentando haberle perdido -- la confianza a su trabajador de esta naturaleza.

Es verdad que la confianza es de gran parte un elemento -- SUBJETIVO pero también lo es, que tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no pueden quedar de manera -- absoluta a la voluntad de una sola de las partes, pues de -- ser así la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno sólo de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales de derecho social, en particular y del derecho general.

Cuando el patrón despedía al trabajador por haberle perdido la confianza, el trabajador tenía el derecho de inconformar

.....##

se del despido, y en caso de que el patrón no pudiese justificar la causa imputable que ocasionaría la separación, el trabajador tenía la protección del derecho laboral para exigir del patrón la indemnización. A diferencia de trabajadores de base, los trabajadores de confianza no tenían, ninguna oportunidad de elegir entre la reinstalación de su puesto en la empresa o la indemnización. Los empleados considerados como de confianza, solo tenían el derecho de ser indemnizados de acuerdo al Artículo 124 de esta Ley, en la cuál el legislador eximía al patrón la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización. Esta indemnización consistía en el pago del importe de tres meses de salario, mas si esa relación de trabajo se hizo por tiempo determinado debería de darle la cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si éstos no excedían de un año; si los servicios citados habían excedido de un año la cantidad era igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado servicios.

Si la relación de trabajo se hubiere hecho sin tiempo fijo, es decir, por tiempo indeterminado, la indemnización consistía en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Independientemente de esa indemnización el patrón estaba obligado a pagar el importe de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones antes señaladas.

El Artículo 126 nos dice también en su fracción décima, que -- el empleado de confianza que había sido promovido de un puesto de asalafón, éste podía volver a él, siempre y cuando no hu-

.....##

biere un motivo justificado para su despido. Lo mismo que -- de acuerdo con este artículo, el trabajador de confianza -- podría volver a su antiguo empleo cuando por voluntad pro -- pia así lo solicitare.

El Legislador creyó conveniente eximir al patrón la obligación de reinstalar al trabajador que con anterioridad había despedido, por considerar que la relación laboral entre el patrón y el trabajador de confianza , es una relación personal. Si esa relación se hace imposible e insostenible no tiene caso obligar al patrón a seguir trabajando con un empleado que le va a causar problemas con su hostilidad, ya -- que el trato entre las partes es directo y continuo. Debe -- estimarse que no sólo el patrón se responsabiliza por la -- ruptura injustificada del contrato; el trabajador que disuel -- ve injustamente la relación laboral se hace acreedor también de una sanción, porque el romper sin justo motivo el contrato puede causar perjuicios a la empresa o al patrón. Pero considerando el estado económico propio del trabajador, el monto -- de la pena es mínima porque se estima leve el daño que causa -- con su renuncia injustificada. El trabajador tendrá la obli -- gación de reparar el daño de acuerdo a lo que ordena el Artí -- culo 5o. Constitucional en su parte última que a la letra di -- ce:

ARTICULO 5o."... La falta del cumplimiento de -- dicho contrato, por lo que respecta al trabaja -- dor , solo obligará a éste, a la correspondiente obligación civil, sin que en ningún caso pueda -- hacerse coacción sobre su persona..."

Igualmente establece la Ley Reglamentaria en su Artículo 38- -- lo siguiente:

ARTICULO 38.- "... La falta del cumplimiento del -- contrato de trabajo solo obligará al trabajador -- que en ella incurra, a la correspondiente respon

sabilidad civil, sin que en caso alguno pueda - hacerse coacción sobre su persona. "

La responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento - del contrato, no podrá exceder de una cantidad mayor a un mes de salario como lo estipula el Artículo 34 de esta Ley en los siguientes términos:

ARTICULO 34.- "... Las deudas que el trabajador - contraiga con el patrón, con sus asociados, familiares o dependientes, solo serán exigibles hasta por una cantidad equivalente a un mes de salario."

Con este principio que ha visto el estado económico desigual - entre las partes y por eso ha instituido un máximo de pena pa - ra el trabajador; en caso contrario, se estaría desvirtuando - la intención legal de proteger el salario del trabajador, que es el único patrimonio; en caso de no establecerse ese máximo se dejaría al obrero y sus dependientes económicos sin el sug - tento diario y sería nugatoria la protección establecida a su favor en el ordenamiento positivo.

Es raro e insólito que el patrón demante ante las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje o ante el Juez de lo Civil, los daños y perjuicios causados por el trabajador al renunciar injusti - ficadamente, o por la responsabilidad civil, la condena no re - viste todo el interés como para iniciar un procedimiento judi - cial costoso, sin resultados económicos positivos. Cuando el - trabajador se separe de la empresa por una causa justificada e imputable al patrón, tendrá derecho a que el patrón lo indemni - ce con el importe de tres meses de salario, mas la indemniza -- ción por el tiempo laborado y el importe de salarios vencidos - desde la fecha en que se retiró la empresa hasta el dictámen -- del laudo correspondiente.

Para concluir este punto, a continuación pondremos a la --  
 vista dos Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de -  
 la Nación que hablan de los trabajadores de Confianza en -  
 las situaciones que hemos dejado asentadas con antelación:

".....Y tratándose de empleado de confianza -  
 la fracción Décima del Artículo 126, autoriza  
 la terminación del Contrato, por la pérdida -  
 de esa confianza; y si bien es verdad que es-  
 ta última en gran parte es un elemento subje-  
 tivo, tratándose de relaciones jurídicas, la-  
 validez de esa causa de separación del empleo  
 no puede quedar, de manera absoluta al arbi-  
 trio de una sola de las partes; pues de ser -  
 así, la validez y el cumplimiento de las obli-  
 gaciones dependería de uno de los contratantes  
 lo que es contrario a los principios generales  
 del contrato, principalmente a los sustentados-  
 por el derecho del trabajo, en lo cuál, la vo-  
 luntad no desempeña el mismo papel que en otra  
 clase de relaciones jurídicas. "

Amparo en Rev. No. 1-1,100/34.2a.Sec.de Junio.  
 5/1935. Cía Minera Asarco, S. A., Sem. Jud. de  
 la Federación. T. XLIV. P. 4417.

"..... Cuando las pruebas rendidas en el juicio  
 laboral se aprecie que el empleado de confianza  
 actuó acatando órdenes de sus Jefes Inmediatos-  
 no existe base jurídica alguna para considerar-  
 que incurrió en actos que originaran se le per-  
 diera la confianza por parte del patrón, pues -  
 no existe base jurídica alguna para sostener que  
 un empleado se convierta en vigilante de sus pro-  
 pios Jefes.."

Amp. Dto. 5084/65. Quejoso. Instituto Mexicano --  
 del Seguro Social. Fallado el 9 de febrero 1966.  
 Ministro : Carbajal. Srio. Lic. Torres.5 votos.-

.....##

## 3.- En el proyecto de Ley de 1968.-

En este proyecto de Ley se cobijó bajo el rubro de "trabajadores especiales" a los trabajadores de confianza quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial. Sin embargo, dicha protección resultó teórica ya que en la -- práctica no solo se les dió un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por el contrario se les limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la Ley de 1931. En relación a esto Baltazar Cayazos manifiesta lo siguiente:

"... En la exposición de motivos de la Ley -- actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del Artículo 181, aduciéndose textualmente lo siguiente: La reglamentación de los trabajos especiales -- está regida por el Artículo 181 que versa: que se rigen por las normas que se consignan paracada uno de ellos y por las generales de la -- Ley, en cuanto no las contraríen..."

"... Para redactar esta disposición y las reglamentarias especiales se tomaron en consideración -- dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley, no son suficientes para su reglamentación, en -- segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas, para que se incluyeran en la Ley, las normas fundamentales -- sobre estos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas pero la ventaja de -- incluirlas en la Ley, consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son -- el mínimo de los derechos y beneficios de que -- deben disfrutar los trabajadores de los res --

pectivos trabajos. Y para conocer sin v<sup>ar</sup>ia -  
 ción el espíritu del legislador, transcribi -  
 mos a continuación lo que en dicha exposición  
 de motivos se dice en relación con los traba -  
 jadores de confianza. El proyecto cambió el -  
 término de empleado de confianza, que se vie -  
 ne utilizando, por el de trabajadores de con -  
 fianza a fin de dejar consignado con la mayor  
 precisión, que estas personas son trabajado -  
 res y que únicamente en función de ciertas ca -  
 racterísticas especiales están sometidas, en -  
 algunos aspectos, a una reglamentación espe -  
 cial, lo que quiere decir que salvo las modali -  
 dades contenidas en el Capítulo, tienen dere -  
 cho a todos los beneficios que se consignan en  
 el proyecto, tales como: Aguinaldo, prima de -  
 vacaciones, prima de antigüedad, remuneración -  
 del servicio extraordinario. etc."

"... El proyecto se propuso respetar hasta don -  
 de es posible, el principio de igualdad con los  
 demás trabajadores, a cuyo fin el Artículo 182 -  
 previene que los salarios de los trabajadores -  
 de confianza no podrán ser inferiores a los que  
 rijan para trabajos semejantes dentro de la em -  
 presa. El Artículo 182 resuelve las cuestiones  
 relativas a las relaciones entre los trabajadores  
 de confianza 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 invaria -  
 ble que los de confianza están de tal manera vin -  
 culados con los empresarios, que no podrían for -  
 mar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines  
 es el estudio y defensa de los intereses obreros  
 frente a los empresarios. Por la misma razón, --  
 sostienen también los trabajadores que no deben -  
 ser considerados en los recuentos porque ello --  
 los colocaría ante el dilema de preferir los in -  
 tereses de los trabajadores o hacer honor a la -  
 confianza depositada en ellos haciendo a un lado  
 las relaciones obreras." (15),"

---

(15).- Op. Cit. P. 41 a 44.

En el Artículo 184, se analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo se extiendan 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 prevengan condiciones distintas con la limitación referida, de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de trabajadores de confianza se refiere precisamente a la rescisión o terminación de sus relaciones de trabajo; las disposiciones del Artículo 123 Constitucional no preve en ninguna de sus fracciones diferencia alguna 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, sino que debe previamente investigarse para justificar el motivo de su despido, de lo que entonces el trabajador de confianza no puede rescindir al arbitrio del patrón por el simple hecho de que ya le perdió la confianza.

Ahora bien, en el artículo 8a. del anteproyecto de la Ley laboral se decía que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

....##

Baltazar Cavazos refiere:

" ... Se estimó que una enumeración casuística era siempre peligroso pues se corría el riesgo de que se omitiera alguna función, El sector patronal al respecto propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluye ra una frase fina que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, a lo cuál el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el Artículo quedaba muy ambiguo. -- Fué entonces cuando se propuso la presentación de un concepto general que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial." (16).-

4.- En la Ley de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, a diferencia de la Ley de 1931, regula a los trabajadores de confianza, en un título especial y le da la categoría de trabajo especial; pero no da un concepto fijo y determinado de lo que es trabajador de confianza, no lo define, como tampoco lo hizo la Ley anterior.

Esta Ley vigente desde el día 10 de mayo de 1970, regula al trabajador de confianza en los Artículos 9o. Título Primero, y Artículos 182 al 186 del Título Sexto. Capítulo Segundo.-

El Artículo 9. define :

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

---

(16).- Op. Cit. P. 138.

.....##

Para determinar la categoría de trabajador de confianza, - deben tomarse en cuenta los caracteres de la función que - desempeña y no la actividad desempeñada. Además, para con siderarse como trabajador de confianza, las funciones a -- desempeñarse deben tener un carácter general y no un aspecto determinado dentro de la empresa, lo que quiere decir -- que el trabajador que desempeña funciones de dirección, -- inspección, fiscalización o vigilancia, debe desarrollar - las en forma general, pues de lo contrario, si lo hace en forma concreta en determinado sector de la empresa, no reune las características que la Ley señala para ser un emplea do de confianza ya que si todos los trabajadores que desempeñan algunas de las funciones citadas, aún cuando lo hicieran en forma correcta, obtuvieran la categoría de trabaja - dor de confianza, serían muy pocos trabajadores de una em - presa los que no pertenecieran a esta clase, solo los tra - bajadores mas simples o la última categoría no serían de -- confianza.

Salta a la vista, la división que hace el Artículo 9o en su segunda parte, de los empleados de confianza, por un lado -- señala a los directores, inspectores, vigilantes y fiscales; y por otro lado a los que realizan trabajos personales del - patrón. De acuerdo a nuestro criterio, creemos que los pri - meros se refieren a la confianza en cuanto a característi -- cas de especialización, conforme a determinados conocimien - tos o habilidades. Por el contrario los incluidos dentro -- del segundo grupo, la confianza obedece a un elemento subje - tivo o de intimidad, estas personas requieren forzosamente - de una capacidad en el desempeño de sus labores, sino que les une un nexu moral.

....##

Por su parte Baltazar Cavazos manifiesta:

" ... Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios, el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se le dá a los contratos, no determinan la naturaleza de los mismos, contradice el segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, - lo cuál no es exacto..."

"... En una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cuál resulta absurdo, máxime que - la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto, lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempeñan siempre labores de confianza. Por ello estimamos que el citado Artículo Noveno, vino a complicar mas la situación y a obscurecer mas el panorama de los trabajadores de confianza..." (17).-

Así, si alguien desea saber efectivamente quiénes son dichos trabajadores, podríamos consultar el Contrato Colectivo de Trabajo, a fin de conocer si dentro del mismo se especifica el cúmulo de sus funciones.

Pero también, el consultar el contrato colectivo de trabajo, resulta inoperante, toda vez que es sabido que aunque en el contrato mencionado existan muchos puestos de confianza, si en realidad no son, aunque estén, no son, y si hay muchos no están, si son aunque estén, seguirán siéndolo.

---

(17).- Op. Cit. P. 45.

Para terminar este capítulo, nos parece indispensable anotar lo que debe entenderse por "confianza", según ejecutoria de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, y dice:

CONFIANZA.- Significa entregar a una persona alguna cosa, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla - que ejecute actos de dirección, administración, o - fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrono y que por su carácter legal, sustituya a éste, a quién represente. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo, que engendren necesariamente en el ánimo de otros la idea de confiar siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esta confianza en determinada persona. --- Ahora bien, de igual modo que aquella adquiere, puede perderse debido a la realización de otros por el individuo en que se depositó la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personas o de cualquier índole del sujeto principal.

Amparo en materia de Trabajo de 31 de Julio de 1943.  
Fernández Roberto. Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXXVII. P. 2167.

Por lo anterior, si realmente se quiere beneficiar a estos - trabajadores, se les debe suprimir del Capítulo de Trabajos Especiales, para que se les aplique íntegra y justamente las mismas prestaciones que a los demás trabajadores.

CAPITULO III.- SITUACION JURIDICA DEL TRABAJADOR  
DE CONFIANZA.

- A).- En los Contratos Individuales
- B).- En los Contratos Colectivos
- C).- Determinación de Puestos
- D).- Ventajas y Desventajas.

A).- En los Contratos Individuales:

Los trabajadores de confianza pueden quedar sujetos al -- régimen de un contrato colectivo, cuando éste no estipule lo contrario; pero no obstante esta prevención, también - pueden ser excluidos de la aplicación de dicho contrato de trabajo, si en este mismo los limita, y como se trata de un beneficio establecido por la Ley en favor del trabajador, debe suponerse que el Sindicato y el patrón que celebran el Contrato Colectivo de Trabajo , no podrán privar los de este derecho a los trabajadores en general, si no cuentan con su consentimiento, que puede ser expreso o tácito; tácito cuando el trabajador celebre contratos individuales de trabajo con el patrón, en los que se establezcan condiciones de trabajo diferentes, mismas que no podrán ser inferiores a las establecidas en contratos semejantes - vigentes dentro de la empresa.

Apoya nuestra afirmación anterior el Artículo 182 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: 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.

Nunca es permitido que se contrate a un trabajador en condiciones menos favorables a las contenidas en los contratos colectivos que se encuentren en vigor en la empresa, así que tratándose de un trabajador de confianza, al excluirlo del contrato colectivo, será para establecer en su favor mejores condiciones de trabajo, y de ninguna manera para que renuncien a alguno de los derechos consagrados para todos los trabajadores en general, tal como lo establece nuestra constitución en su Artículo 123 fracción XXVII, inciso h). Si no media contrato colectivo de trabajo o mediando han sido excluidos de su aplicación, las condiciones de trabajo se ajustarán al principio de igualdad del salario, al de la similitud cuando no se de la igualdad, ya que la Ley previene, como tantas veces lo hemos referido, que las condiciones de trabajo pactadas o establecidas en el contrato individual de trabajo del empleado de confianza, no podrán ser inferiores a las establecidas en el contrato colectivo de trabajo, sobre todo de aquellos que desempeñan servicios semejantes.

Queda claro que el contrato individual de trabajo, al cual nuestra Ley vigente en su Artículo 20 lo define diciendo que: " Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el

pago de un salario...", es siempre en beneficio del trabajador de confianza, pudiendo éste así, pactar libremente - sus condiciones de trabajo, argumenta Mario de la Cueva lo siguiente:

"... No debe olvidarse que penetramos en uno de los campos en que impera la relación individual de trabajador-patrono, por consiguiente, en donde aún desempeña un papel importante el contrato individual de trabajo como un acuerdo de voluntades previo a la prestación del trabajo. Por otra parte, la declaración del Artículo 182, tiende a relevar la tesis de que las condiciones de trabajo deben par - tir de los mínimos legales en un ascenso que - corresponde a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además, han de ser iguales a los que rijan para trabajos de la em - presa, por lo menos, prevención que servirá - principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a la de los - demás trabajadores..." ( 18).-

(18).- Op. Cit. p. 45.-

## B).- EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

La contratación colectiva es una de las fuentes mas importantes del derecho del trabajo de nuestra época, en verdad la Ley Federal del Trabajo marca los mínimos de garantías para trabajadores; pero esos mínimos han sido superados -- siempre a virtud de las contrataciones colectivas, mismas que rigen una gran parte de los contratos individuales de trabajo en nuestro país.

No solo en el orden económico, sino también en el orden -- jurídico, la contratación colectiva ha logrado hondas transformaciones en nuestra sociedad.

Las relaciones colectivas de trabajo, suponen siempre una comunidad de trabajadores y tienen por objeto principal, la reglamentación colectiva de las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios a una empresa o industria. El contrato colectivo de trabajo es un medio para realizar los fines del derecho del trabajo, es una institución de -- la clase trabajadora por la cuál debe proteger a los empleados de confianza ya que éstos son miembros de la clase trabajadora , como claramente ha quedado asentado en este trabajo.

El Artículo 386 de nuestra Ley vigente define al contrato Colectivo de la siguiente manera:

" ARTICULO 386.- Contrato Colectivo de trabajo, - es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, - o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuáles -- debe prestarse el trabajo en una o mas empresas - o establecimientos."

Es requisito indispensable que exista la comunidad de trabajadores para que se pueda hablar de sujeto colectivo de trabajo, siendo en consecuencia el sujeto principal de las relaciones colectivas, la asociación profesional de trabajadores.

Es conveniente hacer notar, que para que surja legalmente y tenga personalidad jurídica una asociación profesional, debe cumplir determinados requisitos, los que una vez satisfechos, permitirán a la asociación profesional adquirir personalidad jurídica, la que se encontrará protegida por el derecho del trabajo y permitirá la asociación, la realización de sus fines, en el que destaca como principal, la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que respecta al trabajador de confianza, este quedará sujeto a las condiciones establecidas en el contrato colectivo, salvo que en este mismo contrato se estipule lo contrario tal como lo establece el artículo 184 de nuestra Ley. Por otra parte el Artículo 396 indica que las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el Artículo 184.

También manifiesta el Artículo 388 las normas siguientes: ---

1o.- Si concurren Sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores de la empresa.

2o.- Si concurren Sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los Sin -

dicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo, en caso contrario, cada Sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

3o.- Si concurren Sindicatos gremiales de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de empresa o de Industria.

Ahora bien, vemos que el Artículo 184 no prohíbe de manera terminante de las estipulaciones del contrato colectivo se extienda a los trabajadores de confianza, y además, deja la posibilidad de que se exceptúe a este tipo de trabajadores de las estipulaciones contenidas en dicho Contrato; entonces, como ya hemos visto que en una misma empresa es posible que existan uno o varios Sindicatos y uno o varios Contratos Colectivos, al darse el caso de que los trabajadores de confianza no sean aceptados dentro del contrato colectivo mayoritario, pudiendo constituir éstos su propio Sindicato independiente, y no estando de acuerdo con el primero, pueden celebrar su contrato colectivo con el patrón o propietario de la empresa o negociación correspondiente.

Por virtud de la contratación colectiva, cada uno de los pactantes adquiere una serie de derechos y obligaciones frente al otro, y especifica generalmente, las sanciones para los insolventes en cuanto a las obligaciones contraídas por el pacto que suscriben.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 396 de que las estipulaciones del contrato colectivo se extiendan a

todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del Sindicato, que lo haya celebrado; podemos decir; que de acuerdo a nuestro derecho positivo; en una contratación colectiva de trabajo se establecen derechos y obligaciones a cargo de los representantes por el Sindicato, así como derechos y obligaciones a cargo de terceros o sean los trabajadores individualmente considerados a los que por disposición legal se extiendan el contenido del pacto colectivo.

Además el contenido del contrato colectivo de trabajo, en lo que respecta a las condiciones de la prestación individual de los servicios, se vacía a cada uno de los contratos individuales de trabajo, de tal manera que las estipulaciones relativas deben entenderse como formando parte de dichos contratos individuales, aún cuando en ello no se exprese.

Para dar por concluído este punto, citaremos dos Ejecutorías de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, la cuál nos viene a confirmar que el trabajador de confianza queda sujeto a las condiciones de trabajo establecidas en el contrato colectivo, cuando dicho contrato no estipule lo contrario.

" TRABAJADOR DE CONFIANZA NO EXCLUIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. De conformidad con el Artículo 48 de la Ley Federal, las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del Sindicato, pudiendo excluirse de esta disposición, entre otros a los empleados de confianza. Ahora bien, si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza el del actor, pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluído de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que al citado actor sí le es aplicable la contratación colectiva."

Amparo Directo 1322/64. Quejoso. Daniel Vel, S. A. --  
y Coagraviados. Fallado el 7 de Enero de 1965. Mtra.  
Salmorán de Tamayo. Srio. Lic. Mota. 4 votos.

"TRABAJADORES DE CONFIANZA. APLICACION DEL CONTRATO-  
COLECTIVO A LOS. Cuando se atribuyen labores de con-  
fianza a un trabajador y con base en tal defensa se-  
le niega el derecho a percibir una prestación consig-  
nada en el Contrato Colectivo, corresponde al patrón  
acreditar que la naturaleza de las funciones desarro-  
lladas por el trabajador son de ese caracter, y si -  
no lo hace, resulta procedente condenar al pago de -  
esta prestación, aún cuando no pertenezca al Sindi -  
cato pactante, ya que, con las limitaciones consig-  
nadas en los Artículos 184 y 396 de la Ley Federal -  
de Trabajo, las estipulaciones contenidas en un Con-  
trato Colectivo se extienden a todas las personas --  
que trabajen en una empresa o establecimiento."

Amparo Directo 1327/79. Rubén Barragán Sifuentes. --  
20 de Junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente-  
Julio Sánchez Vargas. Secretario : F. Javier Mijan -  
gos Navarro.

## C).- DETERMINACION DE PUESTOS .-

Basándonos en la clasificación que de las funciones de confianza nos dá el Artículo 9o de nuestra Ley Laboral, podemos clasificar a su vez, los diferentes tipos de trabajadores de confianza que son:

- Empleados de confianza de trabajos de dirección
- En trabajos de vigilancia
- En trabajos de Inspección y
- Los empleados en trabajos personales del patrón de la empresa.

Los cuatro primeros son aquellos que por la naturaleza especial de los servicios que proporciona, tienen atribuciones - que por sustitución ejercen en nombre del patrón a quién representan. Y los últimos o sean los trabajadores de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa - son aquellas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan, pueden ser considerados como adictos - al interés lucrativo que representa el patrón y guardan con él una estrecha relación como puede ser, el caso de su secretario particular o de su chofer.

Trueba Urbina nos proporciona una clasificación de trabajadores de confianza y al hacerlo nos dice:

"..En cuanto a la naturaleza de los trabajadores de confianza debe hacerse esta clasificación:

....##

- Altos empleados, directores, administradores y representantes y,
  
- Los propiamente hablando trabajadores de--  
confianza en razón de sus funciones. Esto--  
es, para que tengan ese carácter se requie--  
re que ejerzan actividades generales de di-  
rección, inspección, vigilancia y fiscali-  
zación dentro de la empresa o establecimien-  
to; de manera que no debe confundirse por --  
ejemplo, la vigilancia de la empresa con la  
portería o la de cualquier departamento o -  
sector de la empresa particular, en cuyos -  
casos son trabajadores de confianza los que  
prestan esos servicios..." (19).-

Notamos nuevamente, como ya lo expresamos en capítulos anteriores, que Trueba Urbina, identifica a los trabajadores de confianza, con los altos empleados, o sea tanto a unos como a otros los considera trabajadores de confianza y muy claramente lo manifiesta en su comentario al Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo:

"... Estos trabajadores son los altos empleados de los patrones los llamados de cuello al-  
to, y por consiguiente los auténticos emplea-  
dos de confianza. Los otros empleados de con-  
fianza no tienen esta característica, sino --  
las que señala en general el Artículo Noveno.."  
(20).-

---

(19).- Op. Cit. p. 21  
(20).- Ibid. p.22.

De acuerdo con la clasificación de los trabajadores de confianza proporcionada por Trueba Urbina, nos falta explicar que los altos empleados o sean los gerentes, administradores, directores y representantes, son aquellos que por la índole del trabajo que desempeñan, 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 -- quién representan y obligan a ésta en sus relaciones con los demás trabajadores.

#### FUNCIONES DE CONFIANZA.-

La Ley laboral estipula que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón, dentro de la empresa o establecimiento.

Son éstas , las que distinguen al trabajador de confianza de los demás trabajadores, por éstas ser de un carácter especial. Y antes de explicar en que consiste cada una de las funciones mencionadas, trataremos de explicar lo que entendemos por confianza y haremos un breve resumen de los elementos que la determinan, siendo éstos uno de tipo subjetivo y otro de tipo -- objetivo.

La confianza es un valor SUBJETIVO que por su propia naturaleza es inestable y variable, es un estado de conciencia o sea un grado de conocimiento que corresponde a un sujeto en un --- momento determinado; la confianza jurídica es una forma o grado de conocimiento de tipo estrictamente objetivo, derivada de-

inferencias inductivas o razonamientos de hechos particulares para llegar a establecer reglas generales. Está sujeta a un juicio particular y a una limitación de temporalidad y espacialidad que los hace transitorios y sujetos a verificación o comprobación.

Como elemento subjetivo para determinar la confianza podemos considerar la fe que el patrón tiene hacia el trabajador, es un elemento de tipo moral afectivo, en ocasiones suscitado por una corriente de simpatía entre trabajador y patrón, ejemplo: Un patrón puede tener confianza en un trabajador y el trabajador en el patrón por el hecho de existir entre ellos relaciones de tipo moral, mismas que pueden ser de diversas categorías, de afecto, de simpatía, amistosa, de gratitud, etcétera.

El elemento objetivo es el que encierra las cualidades de discreción y habilidad o capacitación del empleado en el desempeño de una actividad, así el patrón confía en un trabajador por ser éste muy capaz en el desempeño de sus funciones que como ya dijimos, de acuerdo con la segunda parte del artículo noveno de nuestra Ley vigente serán las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

Una vez determinadas cuáles son las funciones de confianza trataremos de analizar cada una de ellas.

#### DIRECCION.-

Son aquellas funciones por las que se delega la realización de los fines de la empresa a una o varias personas a quienes

el patrón autoriza a hacerse cargo de la realización de dichos fines. Esta facultad de dirección es la mas amplia que se le concede a un trabajador, puesto que incluye a las demás funciones de confianza enunciadas por la Ley, hablando respecto de esta función Euquerio Guerrero lo siguiente:

"... En materia de dirección, podemos decir que los representantes del patrón en grado máximo, pero con la delegación de autoridad que es indispensable a todo negocio, los propios representantes tienen que delegar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos a su vez repiten el proceso de delegación hasta llegar a los niveles mas bajos de la jerarquía administrativa. Entendemos que mas bien dentro de un nivel medio quedarán enclavados los empleados de confianza. En el caso de inspección, vigilancia y fiscalización, no puede haber los distinguidos señalados al referirse a la función de dirección, porque inclusive los veladores deben ser personas de absoluta confianza del patrón la obligación que este grupo de trabajadores tienen de reportar al superior las anomalías encontradas nos induce a sostener que deben ser empleados de confianza..." (21).-

#### INSPECCION.-

Estas funciones son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas para la realización del trabajo, ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores.

(21).- Op. Cit. p.73.

Esta facultad de inspección comprende a todo trabajo en general, incluyendo el trabajo profesional, esto es, la persona facultada para ejercer funciones de inspección en general, será responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajo que realice el personal de la empresa.

#### VIGILANCIA.-

Son todas las de confianza, las inmediatas a la misma; y consisten en que el patrón delega en uno o mas trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, y esta función abarca la observación de la conducta del resto del personal en relación con los intereses de la empresa, es por esto que es una de las funciones mas características del trabajador de Confianza, comentando respecto a esta función Trueba Urbina lo que a continuación se transcribe:

"... No debe confundirse, por ejemplo la vigilancia de la empresa, con la vigilancia de la portería: Los propiamente hablando trabajadores de confianza, en razón de sus funciones. Esto es, para que tengan ese carácter se requiere que ejerzan actividades generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento; de manera que no debe confundirse por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son trabajadores de confianza los que prestan estos servicios..." (22).-

---

(22).- Op. Cit. p.495.

**FISCALIZACION.-**

Estas funciones facultan a las personas que las ejercen - para analizar y averiguar las acciones y operaciones que - están a cargo de otro y otros trabajadores. Abarcando el - control de ingresos y egresos de la empresa.

**TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.-**

No olvidemos que el Artículo Noveno en su última parte -- establece también como funciones de confianza las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento..

Las funciones que desempeñan esta clase de trabajadores no están comprendidas entre ninguna de las que hemos hecho -- referencia, sino que estos trabajadores son los que por ra zón de su trabajo guardan una estrecha relación con el patrón , como pudiera ser la secretaria o secretario o el -- chofer del mismo patrón. No puede abrigar este concepto - a las personas que desempeñan trabajos para el patrón como individuo dentro o fuera de la negociación, como sería el- peluquero, bolero, etcétera.

D).- VENTAJAS Y DESVENTAJAS CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

1.- En cuanto a su limitación sindical.

En la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, se observa que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Por otro lado, nuestra Ley Laboral estipula en su Artículo 358 que a nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesto.

El Artículo 363 de la misma ley cita que no pueden ingresar a 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 pro movidos a un puesto de confianza.

Por su parte el Artículo 183 del mismo ordenamiento legal -- determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores.

De lo anterior se desprende que los trabajadores de confianza constitucionalmente no tienen prohibido formar sus propios Sindicatos, encontrando asimismo que no obstante que la Ley Laboral por un lado establece que a nadie se le puede obligar a formar parte integrante de un Sindicato o a no formar parte de él y por otra prohíbe a los trabajadores de confianza unirse al Sindicato de la empresa, es de concluir

se que esto resulta completamente contradictorio desde -- cualquier punto de vista que desee observarse.

Además como lo manifiesta Mario de la Cueva:

"... A fin de poder formular la declaración categórica de que los principios e instituciones-fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y -- contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores. La razón que se recoge con alegría, es una transcripción de la Jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocimos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo:-- Si en la fracción XXII del Artículo 123 no se -- dá ninguna distinción entre los trabajadores -- ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentran en las fracciones XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las -- normas y destituiría el principio de la Carta -- Magna..."

"... La Comisión reflexionó muchos días antes de decidirse por el contenido de las normas reguladoras de la posición que deben guardar estos trabajadores en los problemas colectivos del resto personal obrero de la empresa. Oyó la voz de los Sindicatos, la que uniformemente se inclinó por su exclusión de la vida sindical y que pidió además, que no se les tomara en consideración en los recuentos para determinar las mayorías en -- los casos de huelga. En oposición a este punto de vista, en su memorandum inicial, los representantes de los empresarios dijeron que " es contrario al artículo cuarto constitucional el que no se -- tomen en cuenta los votos de los empleados de confianza; los contratos de éstos también están suspendidos por la huelga y si ésta es declarada -- inexistente o no imputable al patrono, éste no -- tiene la obligación legal de pagar salarios a di

chos trabajadores, misma tesis que fué sostenida en el memorandum de la CONCAMIN del 31 de marzo de 1969, pág. 130: Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide ganarse la vida con su trabajo. La Comisión se decidió por la opinión del trabajo y la justificó -- en un párrafo de exposición de motivos: El Artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza 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 invariable que los de confianza están de tal manera vinculados 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..." ( 23).-

Tocante a este punto de mi tema Baltazar Cavazos opina respecto al Artículo 183 lo siguiente:

" ... Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son -- trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no solo es injusta, sino inmoral y -- anticonstitucional..." (24).-

2.- En cuanto a su capacitación y adiestramiento:

Con las nuevas reformas y adiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a la capacitación y adiestramiento, en ningún -- momento se excluye o se impide al trabajador de confianza ---- que tenga el goce del derecho a la capacitación y adiestra --- tramiento. La doctrina y la jurisprudencia reconocen uni ----

---

(23).- Op. Cit. 454 y 455

(24),- Op. Cit. p. 227

formemente que en los contratos de trabajo no pueden incluirse cláusulas que impliquen la renuncia de aquellas normas que favorezcan a los trabajadores, esto quiere decir, -- que el trabajador de confianza tiene los mismos derechos -- que el trabajador ordinario, esto es, tienen la facultad para exigir al patrón le sea otorgado el beneficio de capacitación que se permite al trabajador en general, con el fin de tener la oportunidad de ocupar puestos de mas alta jerarquía y responsabilidad, coadyuvando así al progreso del país y por tanto de la clase trabajadora, quiénes tendrán una -- mayor productividad mediante el mejor aprovechamiento del -- esfuerzo humano, elevando la capacidad y destreza del mismo.

Además para cumplir con el ideal de justicia social, deben incrementarse las prestaciones laborales en la misma proporción en que se aumenta la destreza y capacidad del trabajador , pues solo así es posible lograr una justa distribución del incremento en el ingreso de este modo percibido por el -- patrón.

### 3.- En cuanto a la participación de utilidades.

Existe otra desventaja para el trabajador de confianza en el sentido de que la Ley Reglamentaria los excluye de recibir -- participación de utilidades de la empresa, de acuerdo a lo que en proporción les corresponde, lo cuál creemos injusto , pues el Artículo 127 de la Ley Laboral estipula que el derecho de -- los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se -- ajustará a las normas siguientes: Fracción II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda 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.

En nuestro Artículo 123 Constitucional, fracción IX, en -- ningún momento hace distinción alguna del beneficio de uti lidades a los trabajadores, entonces porque la Ley Regla - mentaria lo estipula injustamente , estableciendo un máxi - mo al otorgamiento de dichas utilidades. Asimismo, creemos que si el trabajador de confianza aporta esfuerzos intelec tuales para el logro de los fines de la empresa, la ley -- debiera permitir que estos trabajadores recibieran el bene - ficio proporcional de la participación de utilidades de la empresa, toda vez que la prestación fué normada atendiendo al esfuerzo desarrollado por los trabajadores en la conse - cución de los fines del establecimiento.

4.- En relación a su reinstalación obli -- gatoria.

La Ley Federal del Trabajo estipuló en su Artículo 49 otra limitacion mas para el trabajador de confianza, sin tener - base constitucional para hacerlo, en virtud que en el Artí culo 123 fracciones XXI y XXII no hace diferencia alguna - del trabajador de confianza y no obstante ello, en la Ley Re glamentaria se legisló en el sentido de que el patrón queda - ría eximido de la obligación de reintalar al trabajador median - te el pago de indemnización que se determina en el Artículo 50 en los siguientes casos: Fracción III.- En los casos de traba - jadores de confianza. Así también este Artículo excluye y ----

deja sin protección constitucional a esta clase de trabajadores con ello y, mediante el pago de indemnización constitucional, cualquier patrón está en posibilidad de dar -- por terminada la relación de trabajo que lo une con el trabajador de confianza sin necesidad de someter al Arbitraje de la Junta, ya que por esta disposición se encuentra eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, lo cuál es de pensarse en esta época que también ellos desean mas que la indemnización, conservar su empleo.

Es de subrayarse también lo contemplado en el Artículo 185 que habla de 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 . El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV, Título Segundo de esta Ley.

De la simple lectura de este Artículo de inmediato contemplamos otra desventaja que existe entre el trabajador de -- confianza y el trabajador ordinario, en este precepto creemos radica el fundamento legal que socava y amenaza la estabilidad en sus empleos de estos trabajadores, en virtud -- de que no consideramos fundado en derecho la razón o espíritu del legislador para tomar como causa de rescisión justificada la pérdida de la confianza, por ser esto un hecho eminentemente subjetivo del patrón que dá margen a muchas -- arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo. En otras palabras, el Artículo 185 tutela lo contrario a lo que la estabilidad protege.

Mario de la Cueva refiere:

" ... Disolución de las relaciones de Trabajo.--  
Las disposiciones generales de la Ley que deter

---

minan las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, son aplicables a los trabajadores de confianza; por lo tanto, el patrono puede separarlos por las causas justificadas de rescisión que contiene el Artículo 47, y el trabajador puede, a su vez, separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes en la hipótesis del Artículo 51. En este mismo orden de ideas, puede también darse por terminada la relación de trabajo de conformidad con lo estipulado en el Artículo 53. Pero en su Artículo 126 fracción X, la Ley de 1931 creó una causa especial de terminación de las relaciones, consistente en la PERDIDA DE LA CONFIANZA. La interpretación de esta fórmula dió lugar a otro debate fundamental, pues los abogados de la empresa lograron algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los que sostenía que la pérdida de la confianza era una cuestión subjetiva, por lo que los patronos no estaban obligados a probar el acto o motivos que originaron la pérdida de la confianza. En una más de las brillantes Ejecutorias de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 3 de Mayo de 1935. -- Toca 6731/34/3a., Alberto Galván se lee: ----- 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 puede 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, asímilar 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 clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación solo sea posible en los casos

del Artículo 121 de la 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 termi -- nación del contrato cuando existan circunstan -- cias que, sin consistir, precisamente, en las -- causales señaladas en el Artículo 121, sí sean -- motivos bastantes para que, tomando en cuenta -- la situación particular de estos trabajadores -- y el contrato estrecho que guardan con los in -- tereses patronales, ameriten la separación del -- trabajador.

Alguna ejecutoria contradictoria para que final -- mente la Corte estableciera jurisprudencia fir -- me ( Apéndice al Semanario Judicial de la Fede -- ración, México, 1965. Quinta Parte. P. 75.)

No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII -- de la Constitución Federal, distinción alguna en -- tre obreros que ocupan puestos de confianza y los -- que no los ocupan, para los efectos de que puedan -- o no ser separados de sus empleos sin causa jus -- tificada, no puede aceptarse la distinción en el -- sentido de que todo empleado que ocupa un puesto -- de confianza, puede ser separado sin que justifi -- que el patrono el motivo del despido..." (25).-

En este mismo sentido Nestor de Buen Lozano dice:

"... La causa especial de rescisión prevista en el -- Artículo 185, que deriva de la pérdida de la con -- fianza, no atribuye a los patronos una facultad -- discrecional. En todo caso, es necesario que exis -- ta un motivo objetivo..." (26).-

A mayor abundamiento Euquerio Guerrero manifiesta:

"... PERDIDA DE LA CONFIANZA. Dos problemas encie -- rra esta disposición: El primero, que la pérdida -- de la confianza, con ser un hecho subjetivo, no -- puede producir sus efectos de modo caprichoso, o --

---

(25).- Op.Cit. P. 452,453.

(26).- Op.Cit. p. 385

sea, que el patrón tiene que a partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado merece su confianza y así lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación..." (27).-

5.- En cuanto a su intervención en los movimientos de Huelga:

La disposición del Artículo 462 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, previene que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computaran los votos de -- los trabajadores de confianza, lo cual nos parece a todas luces anticonstitucional, en virtud de que nuevamente resultan afectados estos trabajadores, que no son escuchados ni vencidos reiterando lo que al respecto aluda Baltazar Cavazos en sus comentarios al citado Artículo.

" ... Los votos de los trabajadores de confianza deberían ser tomados en cuenta ya que sus salarios se ven afectados con el movimiento y se les puede derivar en perjuicio, sin haber sido escuchados y vencidos en juicio, lo cual es anticonstitucional..." (28).-

Trueba Urbina en comentarios al mismo Artículo argumenta lo siguiente:

"... Por primera vez se reglamenta el recuento , excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón..." (29).-

(27).- Op. Cit. p. 273

(28).- Op. Cit. p. 313

(29).- Op. Cit. p. 206

6.- En relación con las demás prestaciones de -- carácter general, como sueldos, tiempos extras y prima de - antigüedad.

Cualquiera que sea la Jerarquía de un trabajador de confianza, su salario reúne las mismas características que el salario de los trabajadores en general, como lo establece nuestra Ley Laboral vigente en su Artículo 82 que refiere que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al - trabajador por su trabajo. De igual modo el Artículo 123- fracción VIII, estipula que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, nacionalidad, etc.

El salario del trabajador de confianza deberá determinarse atendiendo a cantidades que reciba quincenal o mensualmente mas todas las demás prestaciones que reciba por sus servi - cios, excluyendo desde luego aquellas que le son entregadas por concepto de gastos para el mejor desempeño de sus fun - ciones pues es frecuente que el trabajador de confianza se le entreguen sumas destinadas a gastos para que pueda desar - rollar mejor el servicio que se le encomienda, un ejemplo podían ser los gastos de representación, pero estas sumas no pueden ser consideradas como parte de su salario. Además se han observado las múltiples arbitrariedades por parte del patrón de que ahora son objeto esta clase de trabajadores de con - fianza y baste en este momento hablar del contenido del Ar - tículo 27 de nuestra Ley Laboral vigente que a la letra dice:

"... Si no se hubiera determinado el servicio o --- servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compa - tible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condi -

ción y que sea del mismo género de los que --  
formen el objeto de la empresa o estableci --  
miento..."

Lo anterior nos demuestra que si bien es cierto que en el -  
contrato colectivo de trabajo no especifica dentro del ta -  
bulador de profesiogramas las actividades a desarrollar por  
el trabajador de confianza, también es cierto que atendien -  
do a su categoría y como lo establece la Ley Labora, tampo -  
co puede obligárseles a trabajar jornadas inhumanas, y de -  
jar de prestarle los derechos que le son concedidos a los -  
demás trabajadores, pues violaría lo dispuesto en nuestra -  
Carta Constitucional en su Artículo 123 Apartado A).

Ahora bien, es verdad que el trabajador de confianza en oca -  
siones goza de salarios bien remunerados cuando ocupa pues -  
tos de responsabilidad inmediata con el patrón, pero también  
existen trabajadores de confianza que no gozan de estos sala -  
rios tan elevados, lo cual nos parece injusto y desventajoso  
en relación los trabajadores en general, pues si minimizan -  
el gozo de las demás prestaciones concedidas al resto de los  
trabajadores, siendo la supuesta ventaja unicamente simbólica.

Por lo que hace a la Prima de Antiquedad, al limitarse su -  
pago doble del salario mínimo de la localidad de acuerdo a -  
la fracción II del Artículo 162 de la Ley Federal del Traba -  
jo, en relación con los Artículos 485 y 486 del mismo orde -  
namiento, se vuelve a lesionar una vez mas los intereses del  
multicitado trabajador de confianza, que espera una prima de  
antiquedad acorde con su salario real y recibe solo una can -  
tidad sumamente reducida.

CAPITULO IV.- INSUFICIENCIAS LEGALES EN EL TRABAJADOR DE  
CONFIANZA.

- A).- Anticonstitucionalidad del término de "con  
fianza."
- B).- Deficiencias y Lagunas en la Ley Federal --  
del Trabajo, respecto al trabajador de con-  
fianza.
- 1.- La Inestabilidad en su empleo.
  - 2.- La Sindicalización
  - 3.- La Reinstalación

A).- ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL TERMINO DE " CONFIANZA".

La anticonstitucionalidad es todo aquello que viola los de -  
rechos individuales de la persona dentro de una sociedad co-  
mo es la mexicana que se rige por una norma suprema que es -  
la Constitución.

Al respecto Jellineck al hablar sobre la Constitución afir --  
ma:

" La Constitución del Estado comprende las reglas jurídicas --  
que determinan los órganos supremos de éste; su modo de crea--  
ción; sus relaciones recíprocas; su competencia y la posición-  
de cada una en relación con el poder estatal.

" Carl Smit dice: La Constitución es la expresión de la sobe --  
ranía popular que organiza el Estado; crea sus órganos y deli-

mita sus jurisdicciones; es pues, la Ley Fundamental. Las Leyes ordinarias emanan de ella a través de los organos constituidos y por tanto toda la -- la legislación de la Nación le está sometida. (30)

Francisco Javier Gaxiola en su tesis profesional establece :

" La Constitución es la norma última en su sistema de imputaciones normativas. Es norma inviolable, -- que no puede ser ni feromada, ni quebrantada o, por lo menos es norma relativamente invulnerable, que -- sólo puede ser reformada o quebrantada bajo supuestas dificultades."

"... la que los ingleses llaman Constitución es el conjunto de normas, de origen legislativo y, mas frecuentemente jurisprudencial, que garantizan las libertades fundamentales de los ciudadanos y que ponen límite al arbitrio de las autoridades. " (31).-

Bástenos estas definiciones para no abundar y cansar -- con las mismas y así comprender que la Constitución -- viene a ser la norma emanada de la soberanía popular -- en un país, que viene a regular las actividades de los órganos del poder y las relaciones de éstas con los -- demás miembros del Estado. Además de ser la norma suprema que como tal debe ser respetada por todos los habitantes miembros de un país determinado, principalmente si esta norma es producto de un movimiento armado -- como fue el caso de México.

El objeto del poder constituyente fue normar en un acto en donde en 1917 la Constitución dá las bases para la -- cimentación de un Estado de Derecho, creando y organizando a los -- poderes constituidos por él, dotándoles de facultades expresas y --

(30).- García Maynes E. Introducción al E. del Der. 29a. Edición -- Editorial Porrúa. México 1978, p.108.

(31).- Gaxiola Fco Javier. La Defensa de la Constitución. Tesis -- Profesional. Escuela Libre de Derecho, México 1947, p.22.--

otorgando frente a esos poderes, ciertos derechos y -  
garantías a los gobernados.

Al cumplir el poder consituyente con su misión, desaparece para dejar en su lugar a los poderes constituidos, que han venido a nuestro país bajo el ordenamiento dado por el poder primario.

El Artículo 135 dice:

" La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma , se requiere que el Congreso -- de la Unión por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las Legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas."

De lo anterior se traduce que existe un organo especial formado por la reunión del Congreso de la Unión y Legislaturas de las Entidades Federativas. Este Organo al tener la facultad de modificar la constitución está ejerciendo una función soberana que sobrevive gracias a la misma, considerando por ello, que merece el nombre de poder constituyente permanente.

No abundaré en éste estudio la muy debatida cuestión sobre hasta donde es el límite de la capacidad de reformar por parte del poder constituyente permanente, es suficiente saber --

que existe la posibilidad real y jurídica de modificar nuestra constitución.

Pero si deseo hacer hincapié en que nuestra Constitución establece en forma expresa su supremacía en el Artículo-133 que a la letra dice:

" Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que esten de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados."

Vemos que en este Artículo habla de la supremacía de nuestra Constitución, pero nos queda determinar si en verdad se cumple estrictamente con este principio, puesto que como afirma Rabasa: "El ideal teórico del gobierno constitucional consiste en que la Ley suprema no sea violada nunca ni por error ni deliberadamente." (32).-

Y muchas veces nos encontramos que actos aparentemente legítimos como es una Ley, viola preceptos constitucionales pero dentro de nuestra vida jurídica se dan sentencias por parte de nuestro mas alto tribunal H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, declarando las inconstitucionalidades de las Leyes, pero a pesar de esta declaración del organo encargado de vigilar el cumplimiento de la constitución a través de su facultad de interpretación a la misma, las leyes inconstitucionales

---

(32).- Rabasa, Esilio. Amparo contra las Leyes. Capítulo XV. Editorial Porrúa, México 1969, p.240.

según su vida supuestamente legítima respecto a las personas que no fueron amparadas por la justicia federal, siendo -- éstos la mayoría de los nacionales, resulta pues, conve -- niente y necesario crear un medio eficaz en contra de es -- tas leyes, para lograr que el principio de supremacía cons -- titucional sea una realidad dentro de nuestro país.

Por otra parte tenemos lo que refiere el Artículo 136 que -- versa sobre la INVIOABILIDAD de la Constitución:

Artículo 136.- Esta constitución no perderá su -- fuerza y vigor, aun cuando por alguna rebelión se in -- terrumpa su observancia. En caso de que por cual --- quier trastorno público se establezca un gobierno con -- trario a los principios que ella sanciona, tan luego -- como el pueblo recobre su libertad, se restablecerá -- su observancia, y con arreglo a ella y a las leyes -- que en su virtud se hubieren expedido, serán juzgados así los que hubieren figurado en el gobierno emanado -- de la rebelión, como los que hubiesen cooperado a --- ésta.

Intimamente ligados al principio de supremacía constitucional, se encuentra el de la inviolabilidad de la propia constitu -- ción que consagra este artículo transcrito en donde se opone -- su imperio aún cuando existan combates de violencia, asentando las bases esenciales para su conservación y vigencia. Y lo -- que no debemos perder de vista es el hecho de su supremacía ya que jerárquicamente se establece en ella una prioridad jurídi -- ca frente a todos los demás ordenamientos legislativos, ya que producto originario de la soberanía popular, no viene a ser -- sino la expresión misma de la voluntad del pueblo estampo en -- un documento llamado Constitución Política-Social de los Es -- tados Unidos Mexicanos, lo cual hace desaparecer el organo crea -- dor constituyente, surgiendo los organos derivados o poderes -- constituídos; de aquí que sea la base de nuestra organización-

política, jurídica y económica; resultando que todas las leyes y actos que dicten las autoridades deban ser apegadas al ordenamiento principal. No olvidándonos que el pueblo tiene derecho en todo tiempo para alterar o modificar la forma de su gobierno y que también se encuentra constitucionalmente prevista en el Artículo 39 que versa:

ARTICULO 39.- La soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo. Todo poder público dimanda del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene , en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

Ahora bien , si la creación de una Constitución es con el fin de asentar las bases jurídicas que debe tener todo gobierno con apoyo del pueblo, creándose derechos o principios que deben respetarse para el mejor funcionamiento de un país, luego entoces, si el gobernado viola algún precepto constitucional es sancionado con una pena económica y hasta en su persona, privándolo de la libertad, pregunto porque ? no se actua de esta misma forma cuando el gobernado refiere una inviolabilidad constitucional y de la cuál es directamente afectado.

Tenemos que el control de la constitucionalidad de leyes se ha dado en los países donde la norma suprema es la constitución, dado que como dice el federalista:

"No hay proposición que se apoye sobre principios -- mas claros que la que afirma que todo acto de una autoridad delegada, contrario a los términos del mandato con arreglo al cual se ejerce, es nulo. Por lo tanto, ningún acto legislativo contrario a la constitución puede ser válido. Negar esto equivaldría a afirmar que el mandatario es superior al mandante, que el servidor es mas que ----"

su amo, que los representantes del pueblo son superiores al pueblo mismo, y que los hombres que obran en virtud de determinados poderes pueden hacer solo lo que éstos, no permiten, sino incluso lo prohíben." (33).-

De acuerdo con esto, todo acto legislativo contrario a la constitución es nulo, por lo que debe existir un proceso específico que declare la nulidad de esas leyes inconstitucionales, resultando que el control de constitucionalidad de las leyes debe ser la operación de verificación que conduzca normalmente a la anulación o a la nó aplicación de la Ley.

Ahora bien, el medio creado por el poder constituyente para examinar la constitucionalidad o violación a la norma es el juicio de amparo previsto en los Artículos 103 y 107 de --- nuestra carta magna, llamándose amparo directo el que se interpone ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Tribunales Colegiados de Circuito e Indirecto el que se presenta ante los Juzgados de Distrito.

Dentro de nuestro sistema, el Juicio de Amparo ha sido un proceso eficaz de control de constitucionalidad, pero su protección solo ha llegado a unos cuantos. En vista de su protección parcial, el amparo necesita de un procedimiento complementario a él, para el control de leyes inconstitucionales.

Así el amparo contra leyes y reglamentos administrativos, convertido en jurisprudencia debe ser el punto de arranque de este procedimiento que debe atacar a las leyes federales, los reglamentos expedidos por el ejecutivo federal y las ---

(33).- Rabasa Emilio, El Juicio Constitucional. Editorial Porrúa, México 1969.p. 276.

leyes emanadas de autoridades de las Entidades Federa -  
tivas, cuando éstas se opongan a la Constitución . Para-  
lograr un procedimiento de control eficaz y complementa-  
rio , se requiere de dar ciertas facultades a la Suprema  
Corte de Justicia de la Nación, dichas atribuciones, trae-  
rían adiciones y reformas a nuestra Constitución y éstas  
modificaciones son viables de acuerdo al Artículo 135 --  
Constitucional que establece el Poder Constituyente Per-  
manente.

Las facultades que se otorgarían en caso de ordenamien -  
tos jurídicos inconstitucionales, una vez sentada juris-  
prudencia sería suspender a la Ley inconstitucional, por  
medio de una publicación en los diarios oficiales tanto  
locales como federales, el Seminario Judicial de la Fede-  
ración y otros medios de comunicación usuales.

En la publicación, el poder judicial federal expondría --  
los motivos de la inconstitucionalidad y propondría una -  
reforma la cuál se presentaría en su caso al Congreso de-  
la Unión, Congresos Locales y Poder Ejecutivo.

En caso de no ser aceptada la modificación, el ordenamien-  
to jurídico caería en una suspensión definitiva o sea la -  
abrogación de la norma inconstitucional, respetándose así-  
la autoridad formal de los ordenamientos jurídicos.

Este proceso entrañaría reformar a artículos constitucio -  
nales como el 107 y el 71 o agregar un 107 Bis, en el que  
se plasmara todo este proceso.

Para este proceso se requerirá uniformar la Jurisprudencia  
del poder judicial federal. Este proceso vendría a redu -  
cir la interposición del amparo, lo cuál redundaría en fa-

vor de la disminución del regazo de asuntos. Además lo -  
graría que las autoridades que tienen la facultad de ini-  
ciar y expedir leyes, tuvieran mas cuidado en su elabora-  
ción, para que no fuesen a ser afectadas por este proceso.

Para que este proceso no fuese burlado con la aplicación-  
de normas declaradas inconstitucionales por parte de los-  
funcionarios deshonestos, se requerirá imponer una sanción  
que deberá consistir en la destitución o inhabilitación de  
los funcionarios, dicha sanción se impondrá previa solici-  
tud del afectado ante la Suprema Corte y la investigación-  
posterior que la misma realice.

Con este proceso se verá protegida una gran parte de nues-  
tra población, la cual es muchas veces afectada por normas  
inconstitucionales que le afectan en su persona, patrimo-  
nio, etc., lo cual les crea un malestar en contra de nues-  
tro sistema.

El fundamento de todas estas propuestas son el equilibrio de  
poderes, la autoridad formal de los ordenamientos jurídicos  
y sobre todo la supremacía de la constitución, que viene a--  
ser la piedra angular de todo Estado de Derecho contra el -  
nuestro.

Es de hacerse notar igualmente que la norma fundamental de  
1857 , que es la que sin duda mayores elogios justificados  
há merecido, expresaba en su Artículo lo. " Los derechos -  
del hombre son la base y origen de las instituciones." Es-  
te concepto como es sabido fué manejado de una manera bá -  
sica, dentro de nuestro constitucionalismo anterior a 1857,  
tal vez para mejor conocer aquella época, con la mentalidad  
de los juristas que la vivieron, sea conveniente también re-

cordar que una de las preocupaciones fundamentales del --- hombre ha sido la de establecer los derechos del propio -- individuo; por lo tanto no debe sorprendernos que el Artículo Primero de la Constitución de 1857 expresara: " El -- pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son - la base y el objeto de las instituciones sociales; en consecuencia declara, que todas las leyes y todas las autoridades del país, deben ser respetadas y defender las garantías que otorga la presente Constitución."

B).- DEFICIENCIAS Y LAGUNAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,  
RESPECTO AL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- LA INESTABILIDAD EN SU EMPLEO.-

La idea de estabilidad en el empleo se funda en el Artículo 123 fracciones XXI y XXII que establece:

XXI.- " Si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto..."

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sean en su persona o en la de su cónyuge, padres e hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

La Ley Federal del Trabajo en el Título Segundo, Capítulo II ( Duración de las Relaciones de Trabajo ), determina con claridad la naturaleza de la relación laboral:

El Artículo 35 de este ordenamiento dice:

" Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado."

El Artículo 39 de la misma Ley manifiesta:

" Si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

De tal suerte, observamos también lo que al respecto -- comenta Mario de la Cueva:

"La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1919, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fué su autor, como una idea de fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera...La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente la del patrón..." ( 34).-

Asimismo Nestor de Buen Lozano, ampliando el concepto de estabilidad comenta:

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como un derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador salvo que existiere causa para ello.

(34).- Op. Cit. p. 219.

En otras palabras , puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural..." (35).--

De lo anterior se desprende que todo trabajador debe tener una estabilidad en su empleo ya que en el actual período -- de crisis económica a nivel mundial incluso, y ante las -- cifras crecientes de desempleo y subempleo, el tema de estabilidad en el trabajo es fundamental para el buen desarrollo de cualquier economía nacional, asegundo la permanencia en su trabajo a los empleados.

Partiendo de este orden de ideas, me pregunto porque motivos el trabajador de confianza puede ser despedido por su patrón en el momento en que éste último lo determine, y baste dar lectura al Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo:

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

No cabe la menor duda que dicha disposición no solo es contraria a lo establecida en nuestra Constitución, sino que es a -- todas luces injusta y perjudicial para esta clase de trabajadores, ya que el término de pérdida de la confianza es obscuro y subjetivo, y tan es así que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido lo siguiente:

---

( 35 ),- Op. Cit. p. 547.

"La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundado --- cuando existan circunstancias que sean motivo para- que tomando en cuenta la situación particular de -- los trabajadores, por el contacto estrecho, que guar- dan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra perso- na. " ( 36 ) .-

" No consignándose en el Artículo 123 fracción XXII- de la Constitución Federal distinción alguna entre - obreros que ocupan puestos de confianza y los que no la ocupan ; para los efectos de que puedan ser sepa- rados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo -- empleado que ocupa un puesto de confianza pueda ser- separado sin que justifique el patrono el motivo del despido." ( 37 ) .-

Por tales motivos, los cuáles se encuentran fundamentados- pienso que al establecerse esta clase de trabajadores como especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo, debería - precisarse a que se refiere el término de "pérdida de la - confianza", pues esta denominación en la forma que se esta- blece la utiliza el patrón para su beneficio explotando --- al trabajador de confianza, quién en lugar de recibir con- diciones de trabajo superiores a los que rijan para los de- más trabajadores, como lo menciona el Artículo 182 con que ee se inicia la propia clasificación de trabajadores de confian- za, resulta que ni siquiera pueden estar en igualdad de con- diciones, lo que trae aparejada la inestabilidad de los tra-

---

(36 ).- Archivo de la 4a.Sala Laboral.S.C.J.N. México. "Empleados de -- confianza.Separación Injustificada de los. " Ejecutoria. 5a.--- época. Tomo XLIV. Cía. Minera Asarco,S.A. P.4417.

(37 ).- Idem. "Empleados de confianza,separación de los." 5a. Epoca.--- Tomo XXXIX.P.2759,R.703/33. La Tolteca Cía de Cementos Portland, S.A.- Tomo XLI P.846. R.43/34. Méndez Enrique.- Tomo XLV.P.5900. R.134/35.- Galván Alberto.- Tomo XLVI. P.1619. R.12463/32. Du- bard Enrique A.-

bajadores de confianza, quién en la actualidad desea --  
mas que ser indenizados, conservar su empleo procurando  
rendir lo exigido por el patrón en el desempeño de sus-  
labores.

## 2.- LA SINDICALIZACION.-

El Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Federal  
dice:

" Tanto los obreros como los empresarios tendrán de-  
recho para coaligarse en defensa de sus respectivos  
intereses, formando sindicatos, asociaciones profe--  
sionales, etc."

Siguiendo los lineamientos establecidos en nuestra Cons-  
titución, la Ley Federal de Trabajo en sus Artículos re  
glamentarios dice:

"Art.354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de  
trabajadores y de patrones."

"Art.355.- Coalición es el acuerdo temporal de un gru-  
po de trabajadores o de patrones para la defensa de -  
sus intereses comunes."

"Art.356.- Sindicato es la asociación de trabajadores-  
o patrones , constituida para el estudio, mejoramien-  
to y defensa de sus respectivos intereses. "

"Art.357.- Los trabajadores y patrones tienen el dere-  
cho de constituir Sindicatos, sin necesidad de autori-  
zación previa. "

Tenemos que los trabajadores en general, pueden formar -  
asociaciones, coaliciones y sindicatos para la defensa -

sus intereses. Pero al tratar acerca de la sindicalización de los trabajadores de confianza, la Ley Federal de Trabajo se contradice al establecer en el Artículo 183 - lo siguiente:

"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 efectuen para determinar en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores de los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley. "

Existiendo asimismo otro artículo que dice:

"Art.358.- A nadie puede obligarse a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él. "

Y otro mas de la misma Ley que afirma el Artículo 183:

"Art. 363.- No pueden ingresar en los Sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza..."

De lo anterior se desprende que la Ley Federal de Trabajo, no es clara, toda vez que de la sola lectura de los artículos citados, se detecta que los trabajadores tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, y en este mismo sentido lo establece la propia Ley laboral; luego entonces, no entiendo porque la misma ley hace distinción con respecto a los trabajadores de confianza, ya que de conformidad con la Constitución en ningún momento dispone reglamentación especial para este tipo de trabajadores; -

sino simplemente permite tanto a los trabajadores como a patrones a hacer uso de este derecho. Además ¿ que - los empleados de confianza no son trabajadores ?, ---- que en un momento determinado deban contar con este derecho. Y si bien es cierto que los mismos no pueden - formar parte integrante para la defensa de sus intereses conjuntamente con los demás trabajadores, también- es cierto que no les es prohibido formar sus propios - Sindicatos; pero tal parece que las propias autoridades en materia labora se ufanan y toman a su antojo tales - disposiciones por no estar plenamente determinados, sino veamos el siguiente caso:

" El 27 de Julio de 1976 tuvo lugar un movimiento -- en el Combinado Industrial de Ciudad Sahagún, Hgo., -- donde la mayoría de aproximadamente 1,100 trabajadores de confianza de la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, S. A., estallaron en huelga, -- habiéndose quedado muchos sin empleo y otros haber - regresado a la situación en que estaban antes de este estallo, laborando en sus puestos sin haber obtenido satisfacción alguna y lo que es peor al precio- del desmantelamiento de su organización sindical. El- 20 de septiembre de 1975 les fué concedido a esta -- clase de trabajadores su sindicato independiente, registrándolo el exprecandidato Porfirio Muñoz Ledo, -- pues trataba de sumar adeptos a la causa. Emplazando a huelga a la empresa demandada de un contrato colectivo de trabajo, planta para empleados eventuales, -- aumento de salarios, etc. A pesar de que la Junta de Conciliación y Arbitraje había dado trámite legal en septiembre de 1974 a un pliego petitorio de la coalición de trabajadores de confianza del C.N.C.F., en- esta ocasión negó todo lugar al trámite petitorio -- con emplazamiento a huelga, iniciándose una querrela legal negativa para el sindicato de empleados que se confirmaría medio año después ( Julio de 1976 ) con- otro fallo desfavorable . Un sindicato reconocido -- por la máxima autoridad del trabajo, no podía ejer- cer derechos de huelgo y contratación colectiva. El- 27 de Julio los empleados sindicalizados se lanzan -

a huelga , pese a la negativa de la Junta, argumentando falta de legitimación para el derecho de huelga por que tal derecho correspondía a la mayoría de los trabajadores de la empresa. La empresa mañosamente en Noviembre de 1975 desarrolla una compañía previa, concediendo sin mayor problema el paso a 52 mayordomos ---- (ex-obreros que ocupan la máxima categoría en el escalafón y que antes de esa fecha eran considerados como de confianza) al Sindicato Minero, restándole fuerza al nuevo sindicato; obligando a algunos empleados, poco antes de estallar la huelga a mas de 20 gerentes y subgerentes a renunciar al mencionado Sindicato para asegurarse con este personal quién en base a sus conocimientos mantendría estable a la empresa, restándole potencia a los huelguistas obstinados en su lucha sindical. La Junta de Conciliación y Arbitraje con los representantes que integran la Junta Especial 14 declara improcedente la huelga, dado que los titulares del contrato es la mayoría de los trabajadores. Por su parte la empresa por demás habil forma un bloque de defensa poderoso contando con la complicidad de ejecutivos-vecinos gremios de DINA Y SIDENA frente al pequeño --sindicato recién formado quién no contaba con la experiencia y apoyo en la lucha reivindicativa. Pero a pesar de la potencia del enemigo y de su alianza del ---sindicato minero y la empresa, la población de Sahagún externó su simpatía por el movimiento CNCF realizando colectas en cada departamento de la fábrica para que este grupo de trabajadores de confianza, recibiendo el apoyo asimismo de la Sección 200 y obreros de SIDENA -- y DINA en forma no oficial; también los administradores de la CONASUPO abrieron créditos con el Sindicato de -- los trabajadores de confianza y proveían de alimentos -- a los entusiasmados. Pero en una junta del 23 de julio los dirigentes de la Sección 200 fueron engolosinados -- por la empresa quién les prometió darle puestos vacantes de los huelguistas, dictando acuerdo de despido en caso de oposición. Los huelguistas ante tal situación, decidieron no recibir apoyo de ninguna organización sindical esperando que por su propio peso los sindicatos -- grandes les brindaran su apoyo, así como la esperanza -- de negociación en la situación de trabajo que en buena proporción de ellos existía y de cuyos conocimientos -- necesitaba la empresa para su desarrollo y evitar su total paralización. La ideología también juega su parte. Las demandas esgrimidas por los huelguistas; estabilidad laboral, reglamentación en funciones de trabajo, escalafón y aumento salarial-- expresaban por su forma y contenido la verdadera posición de estos asalariados "de lujo" que estaba dictada y condicionada por la división de trabajo capitalista en la fábrica ( estatal o no ) cuyas --

modificaciones actuales provocan por un lado, una ---  
tendencia a la proletarización de los empleados y por  
otro, la desaparición del status social hasta cierto-  
punto privilegiado- de que tradicionalmente gozaban.-  
En el fondo pues, se trata de un intento por "recom-  
poner" lo que esta descompuesto y fragmentado en las-  
posiciones de trabajo, un intento por defender la au-  
tonomía profesional asociada al rango y prestigio so-  
ciales; en suma, por conservar aunque sea artificial-  
mente una ideología de la carrera profesional. El 5 -  
de agosto la empresa anunciaba que en vista de que los  
trabajadores de confianza no regresaban a sus posicio-  
nes de trabajo, procedería dada la ilegalidad del mo-  
vimiento a rescindir los contratos individuales de tra-  
bajo sin pago de liquidación por abandono de empleo, -  
contratando nuevo personal que ocuparía los puestos de  
los paristas . La acción sindical se limitó a visitar-  
los periódicos para informar las negativas de la empre-  
sa y autoridades laborales, recibiendo poco apoyo ya  
de los sindicatos, montando guardias diarias frente a  
la Secretaría del Trabajo, entrevistándose incluso con  
el Presidente Echeverría, logrando únicamente comenta-  
rios por parte del Titular de la Cartera de Trabajo, -  
quién a la salida con el Presidente dijo: "Ustedes --  
de que se espantan si en México las órdenes del Pre-  
sidente se acatan pero no se ejecutan." Agotado el -  
movimiento después de seis meses de lucha, los huel --  
guistas empezaron a buscar colocaciones, otros volvie-  
ron a la planta aceptando condiciones humillantes de --  
trabajo y sujetos a la represión directa del patrón. "  
(38),"

Lo anterior muestra que los empleados de confianza ilustran  
una vertiente de estas movilizaciones y plantea una interro-  
gante sobre las luchas que técnicos, profesionistas y emplea-  
dos de servicios de la Industria siguieron, porque es una ten-  
dencia irreversible, planteando en el futuro la amarga conclu-  
sión de los dirigentes de Sahagún que fué un problema que --  
nunca se vió con criterio jurídico y que preocupa mas al gobier-  
no la sindicalización de otros trabajadores de otras empresas-  
y así se confabulan todos los factores reales del poder para--  
evitar que los trabajadores de este ramo adquieran plena con-  
ciencia y formen sus Sindicatos.

---

(38).- Augusto Urteaga C.P. "Los esclavos de Lujo." En Cuadernos Políticos,  
Num. 11, Marzo 1977, pp. 71-79. Edit. Era. México.

Ante esta situación , en estudio realizado por Graciela Ben - susan Areus, comenta respecto al marco jurídico que apoya a la Organización sindical del Trabajo.

" ... los trabajadores de confianza, tampoco -- cuentan con organizaciones colectivas que de -- fiendan sus intereses. La Ley, como hemos visto no prohíbe expresamente la integración de estas organizaciones. Sólo prohíbe que los trabajado - res de confianza se afilien a los Sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo , el inten - to de registrar un sindicato de trabajadores de confianza recibió una respuesta negativa de las autoridades. Por tal razón, consideramos conve - niente que en el Capítulo I del Título Sexto de la Ley se incluya una disposición tendiente a - reconocer expresamente el derecho de estos tra - bajadores a constituir sindicatos..." (39).-

No queda mas que subrayar, la falta en que incurrió el legisla - dor al asentar Artículos tan contradictorios entre sí, y no me - es posible mas que pensar que ventajosamente se establecieron - dichos conceptos , y que lo único que ha traído como consecuen - cia es la falta de legitimación de los Sindicatos que formen los trabajadores de Confianza, dejándolos indefensos ante el patrón.

---

(39 ).- Bensusan Areus, Graciela. Estudio del marco jurídico -- que apoya a la Organización Sindical.C.I.N.E.T. Núm. 15, México, 1982. p.70.

### 3.- LA REINSTALACION.-

Por lo que se refiere al derecho de reinstalación que deben ejercitar todos los trabajadores que hayan sido despedidos injustificadamente por su patrón en el desempeño de sus labores, tenemos que los trabajadores de confianza se encuentran indefensas ante tal situación, sino veamos lo que al respecto dicen los siguientes artículos:

" Art.49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador , mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el Artículo 50 - en los casos siguientes: ... En los casos de trabajadores de confianza... "

"Art.185.- El Trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley. "

La incoherencia de ambos artículos es completamente detectable, por un lado se establece un Artículo 49 párrafo III que exceptúa al patrón de reinstalar al trabajador de confianza y por otro lado el Artículo 185 de la misma Ley Laboral , permite a este tipo de empleados gozar de los derechos inherentes a los trabajadores en general. ¿ Que sucede con esto ? . Una vez mas el trabajador de confianza se encuentra en estado de incertidumbre en el puesto que presta sus servicios, lo que trae aparejada una inestabilidad física y psicológica que se ve reflejada en el mismo trabajo desempeñado y en su conducta hacia los demás. Además de que considero que estas disposiciones prohibitivas contradicen plenamente lo que dispone el Artículo 3o de la Ley Federal de Trabajo que dice:

" Art. 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. "

Reafirma este Artículo el hecho de que todos los trabajadores deben gozar de estabilidad en la empresa donde presten sus servicios, mismo que debe ser adaptado a los trabajadores de confianza, pues también estos laboran por necesidad económica y social, y no deben ser privados del goce de su reinstalación, dado que además muchos de ellos no solo se limitan a ejecutar ocupaciones de carácter puramente confidencial del patrón, sino también realizan funciones administrativas destinadas a los intereses de la empresa.

Siguiendo con lo mismo, la regulación del precepto legal en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, para el pago de indemnizaciones establece el derecho en favor del trabajador de elegir entre su reinstalación o el pago de la indemnización correspondiente, notando que el trabajador de confianza no goza de esta elección por la supuesta vinculación directa con el patrón, teniendo el patrón la alternativa de hacer valer la existencia de lo dispuesto en el Artículo 49 de la mencionada Ley, ante las autoridades laborales, eximiéndose de reinstalar al trabajador de confianza.

En este orden de ideas me declaro abiertamente en contra de la fracción III del Artículo 49 y mas todavía cuando la Ley equipara la indemnización del trabajador de confianza a la de los otros trabajadores; ya que no comprendo como si la misma Ley los somete a una reglamentación especial en cuanto a la rescisión de la relación de trabajo; pueda para efectos de pago de indemnización, considerarlos iguales a los demás trabajadores. Esto me parece injusto de cualquier perspectiva que se vea. Y -

mi posición no contradice los hechos, ya que los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Cuarta-Sala que se refiere al aspecto laboral afirma que:

"Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fué despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores que desarrollaba el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo noveno del citado ordenamiento legal. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse a la reinstalación solicitada." (40).

" No es jurídico que en un caso en el que la demandada se niega a someterse al Arbitraje, la Junta determine en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que la demandada queda eximida de la obligación de reinstalar en su trabajo al actor por el solo hecho de que éste señale en su escrito de demanda que prestaba sus servicios como piloto, y presume que por ello su puesto es de confianza, pues las manifestaciones que la demandada haga en ese sentido al contestar la reclamación, implica la oposición de una excepción, que para que prospere, debe probarse mediante los elementos de convicción conducentes, para cuyo efecto el Tribunal Obrero tiene que cumplir con las etapas procesales correspondientes al ofrecimiento de pruebas y a su desahogo." (41).

---

(40).- Archivo de la Cuarta Sala de la S.C.J.N. México. "Trabajadores de confianza. Carga de la Prueba en ese carácter cuando se opone excepción." Amparo Directo 6764/78. Norma Amelia Escalante Baeza.- 2 de Agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Alfonso López Aparicio. Secretario. Arturo Carrete Herrera. Precedente. Amparo Directo 6521/60.- H. Boareman e Hijos. Sucrs. S de R.L. 2 de Julio de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Adalberto Padilla Ascencio. Sexta Epoca. Volúmen LXXXV. Quinta Parte. P. 41. -----

Deseo hacer hincapié que los puntos tratados en el presente trabajo, son de una manera general, toda vez que el tema es bastante amplio y el ahondar en algunos planteamientos-- como son el reparto de utilidades, prima de antigüedad, -- sindicalización, e indemnización, requieren de mas tiempo-- del que hoy en día disponemos para profundizar los mismos, además de las dificultades que siempre se presentan al elaborar una investigación que van desde la localización de -- fuentes documentales que permitan abordarlos con dedica -- ción y seriedad, hasta los de índole personal.

---

(41).- Idem. "Empleados de Confianza. Presunción que no es suficiente para otorgar el carácter de." Amparo en revisión 291/79. Benjamín Zarzúa Mayorga. 1o de Abril de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario Hugo Baizábal Maldonado.

- 1.- Por todo lo expuesto, tenemos que los derechos de los trabajadores no ha sido una concesión del Estado o de las clases dominantes, sino que han sido obtenidos por los propios trabajadores durante su desarrollo histórico, en condiciones determinadas, - tanto económicas, políticas y sociales.
  
- 2.- Durante el desenvolvimiento histórico, el hombre siempre ha trabajado para poder sobrevivir como especie humana, teniendo que organizarse de acuerdo a las circunstancias que prevalecen en -- cada momento. Estas formas de estructuración han generado una - división del trabajo y a su vez han traído como consecuencia la - formación de distintos grupos sociales, que entablan intrínsecamente una lucha por un excedente (\*) que se reproduce en la so - ciedad y que va a ser motor de transformación de la misma.

En nuestro país, esta lucha por el excedente, ha tenido sus propias características determinadas por sus propias condiciones en que se ha desarrollado nuestra sociedad. En un principio esta - lucha se dá entre grupos sociales, concretos y organizados, pero a la llegada de los españoles se dá entre grupos étnicos, esto - es, entre españoles e indígenas que a medida que se va desarro - llando esta sociedad, conquistada por los españoles llamada Nueva España, esta contienda se va haciendo mas compleja con la apa - rición de otros grupos sociales derivados de éstos; trayendo co - mo consecuencia que el grupo dominante imponga sus condiciones - durante tres siglos (1521-1821), es decir, hasta el dominio po - lítico y social de España en nuestro territorio mexicano expre - sadas a través de una Legislación (Leyes de las Indias), medios - violentos (exterminio de la población indígena) y pacíficos (re - ligión y aculturamiento).

---

(\*).- El excedente siempre ha sido económico y se materializa ya sea en productos o en mano de obra, este excedente es pro - ducto del desarrollo de todos los niveles de una sociedad.

A partir de 1822 las situaciones sociales tienen un cambio sustancial, dado que ya no van a ser los españoles los que impongan -- sus condiciones, sino que ahora serán los criollos tratando de -- hacer prevalecer las suyas a los grupos sociales, política y económicamente mas débiles de la sociedad, esta imposición se dá hasta la expedición de las Leyes de Reforma que sirven de base para formular la Constitución Política Mexicana de 1857, sucediendo -- esto después de una larga lucha por el poder político en donde -- participan los diversos sectores sociales del país.

3.- La Constitución de 1857 influenciada por el liberalismo ya observa establecer las bases de las normas de trabajo, en su Artículo-5o, sobre la libertad de trabajo, en donde manifiesta que el individuo es libre de poder contratarse con quién mejor le convenga, -- es decir, establece la libertad de trabajo que es retomada por el Congreso Constituyente de 1916, para su discusión de donde surge -- el actual Artículo 123 Constitucional, que norma los derechos del trabajo en México.

4.- El Artículo 123 de nuestra Constitución se habla del trabajador en forma general, sin hacer énfasis que existan trabajadores de confianza en su Apartado A), pero vemos que la Ley Reglamentaria, o sea, la Ley Federal de Trabajo de 1931 y 1970, si hace una clasificación de los tipos de trabajador incluyendo la categoría de empleado y trabajador de confianza respectivamente.

El trabajador de confianza tiene características diferentes a la de los demás trabajadores en general, puesto que sus funciones -- estarán siempre encaminadas a salvaguardar los intereses del patrón, ocupando puestos claves en el funcionamiento de una unidad-productiva, siendo estos los de gerente, administrador, técnicos, etc.

- 5.- Desde la Ley de 1931, se habla de empleados de confianza, pero no se encuentra bien definido, pues establece limitaciones que lo -- dejan desprotegido ante una acción del patrón. En el proyecto de Ley de 1968, tratando de justificar la categoría denominada em -- pleado de confianza se determina llamarlos trabajadores de con -- fianza para que así se encuentren aparentemente protegidos, gozan do de los mismos derechos de los trabajadores en general, debien do tener salarios superiores a éstos últimos, puesto que su crea ción se debió precisamente a la relación directa que existe con - el patrón. En la Ley de 1970 se crea un título especial para los- trabajadores de confianza pero sin precisar el término, ampliando únicamente los conceptos referente a sus actividades específicas, pero a su vez restringiéndoles sus derechos.
- 6.- Ahora bien, si el Artículo 123 Constitucional no hace ninguna dis tinción entre uno y otro trabajador, es de entenderse que los de - rechos otorgados a los trabajadores en general tienen que ser ex - tensivos a los de confianza. Pero en la realidad, como hemos visto pasa todo lo contrario, dado que éstos trabajadores se encuentran- protegidos sólo ficticiamente por la Ley Laboral que a su vez se - contradice al negarle su tutela en el momento en que surge algún - conflicto entre éste y su patrón. Esto se ve en la misma contrata - ción del trabajador que va a realizar funciones de confianza, con tratándose directamente con el patrón en condiciones específicas - que ya estipulamos, es decir, bajo un contrato individual de tra - bajo, porque la misma Ley en su Artículo 183 le niega el derecho - a gozar de los derechos de la contratación colectiva. Además el -- Contrato Colectivo tiene dentro de la empresa la calidad de norma- primaria conforme a la cuál deben celebrarse todos los contratos - de trabajo de una misma Institución. Y en cuanto a los derechos - mismos que tiene un trabajador en general ganados en una contrata ción colectiva , los trabajadores de confianza solo podrán ser be neficiados por los demás trabajadores bajo una cláusula especial - en el Contrato Colectivo, debido a que la misma Ley prohíbe a es - ta clase de trabajadores formar parte de los Sindicatos de la em -

presa donde labora y que están formados por los trabajadores que no realizan las mismas actividades que ellos, pero a la vez tampoco especifica que puedan organizar sus propios Sindicatos donde se agrupen los trabajadores de confianza y por lo tanto los dejan a disposición de las arbitrariedades del patrón cuando este considerare que ya no protege sus intereses.

- 7.- De igual modo, pensamos que el Artículo 185 constituye una amenaza legal a la estabilidad en el trabajo de los trabajadores de confianza, pues relacionando la causal de despido que establece este precepto, con la fracción III del Artículo 49 del mismo ordenamiento, encontramos que este trabajador, queda jurídicamente desprotegido en cuanto a la seguridad en la conservación de su trabajo.

Siguiendo en este orden de ideas, consideramos inadecuada la inclusión del caso de excepción para la reinstalación obligatoria que establece la citada fracción III del 49, ya que no la entendemos como una excepción, sino como una reglamentación de aplicación general para todo trabajador de confianza que el patrón emplea para argumentar a su libre albedrío haberle perdido la confianza, dando por terminada, según él, la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para éste, a menos que el trabajador-entable juicio ante las autoridades laborales en donde manifieste que su despido no tiene justificación legal, apoyado en el Artículo 185, párrafo segundo.

Además pensamos que si la Ley laboral sostiene el criterio de que el trabajador de confianza, es trabajador, sometido en algunos aspectos a una reglamentación especial, debe protegerlo en aquello que es común a todo trabajador, como es el derecho de estabilidad, continuidad y permanencia en su empleo, principio básico del derecho del trabajo, toda vez que sin esta estabilidad no podemos ha-

blar que exista equilibrio entre las relaciones de capital- trabajo.

- 8.- Por otra parte, no entendemos porque la Ley establece desigualdad para la rescisión de la relación de trabajo, y porque dispone que son iguales el trabajador de confianza con los demás trabajadores para el pago de las indemnizaciones por despido injustificado, lo cual a todas luces es absurdo, ya que si son desiguales en la causa, lógicamente lo siguen siendo para el efecto.

De tal suerte, y basándonos en la desigualdad de protección en -- los términos que dejamos establecidos en el desarrollo de este -- trabajo sobre el trabajador de confianza, creemos que jurídicamente quedaría resuelto el problema en el momento en que la Constitución como Ley Suprema de nuestro país normara en su Artículo 123 Apartado A) la categoría de trabajadores de confianza, y que su Ley Reglamentaria modificara los siguientes aspectos:

1.- Que se reforme el Artículo 49 suprimiendo la fracción III, dejando subsistentes como -- casos de excepción a la reinstalación obligatoria de todo trabajador, los contenidos en -- las fracciones I,II,IV y V, o sea, que dicho precepto al quedar reformado conserve solamente cuatro casos de excepción.

2.- Que se reforme la Ley, agregándose un Artículo que disponga: El patrón quedará eximido -- de la obligación de reinstalar al trabajador -- de confianza, mediante el pago de las indemnizaciones siguientes:

- I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y menor de un año, con una cantidad equivalente al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 90 días para cada uno de los siguientes en que hubiere prestado sus servicios.
  
- II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistiría en 90 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, mas el importe de 6 meses de salario.
  
- III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el patrón pagará los salarios caídos desde la fecha de despido hasta que se ejecute el laudo.-

9.- En cuanto a las condiciones de trabajo que refiere el Artículo 182 de la Ley Laboral, deben imperar las normas que mas le favorezcan teniendo en su caso derecho a gozar de prima de antigüedad, reparto de utilidades, pago de horas extras y otras prestaciones.

En el Artículo 183 , agregarse que los trabajadores de confianza podrán formar sus propios Sindicatos para la defensa de sus intereses. Ya que la misma Ley reconoce la Libertad de Coalición de -- trabajadores y patrones, así como el derecho a constituir Sindicatos, sin necesidad de autorización previa y que a nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él,- de acuerdo a los Artículos citados en la misma Ley Laboral que son el 354,357 y 358 respectivamente.

- 10.- Y por último, si dispone un Artículo 185 para rescindir el contrato de trabajo donde se vincula al trabajador de confianza con el patrón, que se especifique que debe entenderse por pérdida de la confianza, ya que esta disposición coloca a este trabajador - en calidad de esclavo, porque la pérdida de confianza como hecho subjetivo del patrón complementada con las argumentaciones que él haga, dá margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo.

De lo anterior queda implícito mi deseo de que todo ciudadano mexicano disfrute de los derechos que le otorga la Constitución, sin discriminación alguna , principalmente los que se refieren a los trabajadores como generadores de la riqueza social del país.

## LIBROS

De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I, 8a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1982, 537 pp.

De Buen Lozano, Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I y II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, 613 pp. y 871 pp.

García Maynes, Eduardo. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. 29a. Edición, Editorial Porrúa, México 1981, 444 pp.

Gaxiola, Francisco Javier. LA DEFENSA DE LA CONSTITUCION. Tesis Profesional de la Escuela Libre de Derecho, México, 1947, 227 pp.

Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 11a. Edición, Editorial Porrúa, México 1982, 593 pp.

Margadan, Guillermo. DERECHO ROMANO. Octava Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, 1978, 530 pp.

Rabasa, Emilio. EL JUICIO CONSTITUCIONAL. AMPARO CONTRA LAS LEYES. - Editorial Porrúa, México, 1969, 268 pp.

Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, 6a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, 699 pp.

Sayeg Helv, Jorge. Significación Histórico Política de la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal. I.N.E.H.R.M., México, 1979, Núm. 26, 220 pp.

Zarco, Francisco. HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE 1856-1857, Colegio de México, México, 1972.

## L E Y E S

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Septiembre, 1981, 88 p.p.

NUEVA LEY FEDERAL DE TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. CAVAZOS - FLORES, BALTASAR. 13. Edición, Editorial Trillas, México, 1982, -- 546 p.p.

LEY FEDERAL DE TRABAJO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. 5a. Edición actualizada y comentada, Abril de 1982, 836 p.p.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Licenciado Jacinto Lobato, 12. Edición, Librería Teocalli, México, 1982. 368 p.p.

LEY FEDERAL DE TRABAJO. COMENTADA. Ramírez Fonseca, Francisco. -- Publicaciones Administrativos y Contables, S. A. México, 1982, 522, p.p.

LEY FEDERAL DE TRABAJO COMENTADA. Trueba Urbina, Alberto. Trueba-- Barrera, Jorge. Editorial Porrúa, S.A. 46a. Edición Actualizada e -- Integrada, México, 1981, 939 p.p.

## D O C U M E N T O S

Bensusan Areus, Graciela. Estudio del Marco Jurídico que apoya a la Organización Sindical. C. I.N.E.T. Núm. 15. México, 1982, P. 70.

Urteaga, Augusto. Los Esclavos de Lujo. Cuadernos Políticos. Núm.11, Editorial Era, México, Marzo 1977.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Archivo de la Cuarta Sala Laboral.

- EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS. Jurisprudencia, - Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 81, p.91.
  
- EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS. ---- Ejecutoria. 5a. Epoca. Tomo XLIV. Cía Minera Asarco, S. A., - p.4417.
  
- TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA EN ESE CARACTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION. Ejecutoria. Amp. Dto. 6764/78 Norma Amelia Escalante Baeza, 2 de agosto de 1979, Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Srio. Arturo Carrete H.
  
- Precedente: Ampo. Dto. 6521/60. H. Boareman e Hijo, Sucrs, - S, de R.L., 2 de julio de 1964, Unanimidad de 4 votos, Ponente: Adalberto Padilla Ascencio., 6a. Epoca, Vol. LXXXV, 5a.-- Parte, p. 41.
  
- EMPLEADOS DE CONFIANZA. PRESUNCION QUE NO ES SUFICIENTE PARA OTORGAR EL CARACTER DE. Ejecutoria, Ampo. en Revisión 291/79, Benjamín Zarzúa Mayorga, lo de Abril de 1980, Unanimidad de - votos, Ponente, Horacio Cardoso Ugarte, Srio: Hugo Baizabal - Maldonado.
  
- TRABAJADORES DE CONFIANZA. APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO- A LOS. Ejecutoria, Ampo. Dto, 1327/79. Rubén Barragan, Sifüentes , 20 de junio de 1979, Unanimidad de 4 votos, Ponente, Julio Sánchez Vargas, Srio. F. Javier Mijangos Navarro.
  
- T. DE CONFIANZA NO EXCLUIDO DEL CONTRATO COLECTIVO. Ejecuto- ria. Amp. Dto. 1322/64. Quejoso, Daniel Vel, S.A. y Coagra-

- viados, Fallado el 7 de Enero de 1965, Mtra, Salmoran Tamayo --  
Srio: Lic. Mota, 4 votos.
- TRABAJADORES DE CONFIANZA, PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA. Ejecuto -  
ria, Amp. Dto. 1818/78, Bco Nacion de Crédito Rural, 7 de marzo -  
1979, 5 votos, Julio Sánchez Vargas, Srio. José de Jesús Rodrí --  
quez Martínez.
- TRABAJADORES DE CONFIANZA. Ejecutoria, Amp. Dto, 5084/65, Quejo-  
so I.M.S.S., Fallado el 9 de febrero de 1966, Mtro, Carbajal, --  
Srio. Lic. Torres, 4o votos.
- CONFIANZA, Ejecutoria, Amp. en materia de Trabajo de 31 de Julio  
de 1943, Fernández Roberto, Sem. Jud, de la Fed, Tomo LXXVII, p.  
2217.