

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA EN EL APARTADO "A".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
ANA MARIA ESCOBEDO SANCHEZ

ASESOR: LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ

297506





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.

PRIMERO A DIOS,

*AGRADECIÉNDOLE LA VIDA Y LAS OPORTUNIDADES QUE EN
MI CAMINO HA PUESTO, PORQUE SIN SU VOLUNTAD NO SE
MUEVE NI SIQUIERA LA HOJA DEL ÁRBOL....*

*A MI MAMÁ,
CON UN PROFUNDO E IMPERECEDERO CARIÑO, PARA
ELLA ESTE LOGRO QUE AÚN CUANDO ES TARDÍO EN EL
TIEMPO NO ASÍ EN LA ILUSIÓN EN ÉL DEPOSITADA, CON
TODA MI GRATITUD, POR LA VIDA MISMA, SU CONFIANZA,
APOYO INCONDICIONAL, Y SU EJEMPLO DE VALOR Y
FORTALEZA.*

*CON TODO MI AMOR
A MIS PEQUEÑOS HIJOS,
LIZETH Y TOÑITO, MI LINDO BEBÉ,
PORQUE CON SU EXISTENCIA ALEGRAN Y DAN
LUZ A MI VIDA, Y LA SONRISA EN SUS CARITAS
ES EL ESTÍMULO PARA SEGUIR ADELANTE,
PARA ELLOS ESTE PEQUEÑO HOMENAJE.*

*EN MEMORIA DE MI PAPÁ
POR LOS BELLOS RECUERDOS DE MI
INFANCIA, EN AGRADECIMIENTO POR SU
CARIÑO Y SUS ATENCIONES.*

*EN MEMORIA DE MI HERMANA ROSS,
EN AGRADECIMIENTO POR SU BONDAD Y
NOBLEZA, Y POR EL RECUERDO
IMBORRABLE DE SU PRESENCIA, DESDE
EL LUGAR EN QUE SE ENCUENTRA ES
PARTICÍPE DE ESTA PROMESA HECHA
REALIDAD.*

CON ESPECIAL DEDICATORIA A TODA MI FAMILIA,

*A MIS HERMANOS Y HERMANAS A QUIENES VIVEN Y TAMBIÉN
A LOS QUE HAN PARTIDO.*

*A MIS SOBRINAS, SOBRINOS Y A SUS HIJOS AÚN A QUIENES
ESTÁN LEJOS FÍSICAMENTE NO ASÍ EN EL PENSAMIENTO.
A CECI, A ALFRE, A PRISCILA POR SU COMPAÑÍA Y SU CARÍO.*

*A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.
CON TODO MI AGRADECIMIENTO POR LOS CONOCIMIENTOS
QUE EN ELLA APRENDÍ Y UN ENORME ORGULLO POR SER Y
SENTIRME UNIVERSITARIA.*

*AL LICENCIADO EN DERECHO JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ
POR SU PACIENCIA, SU GRAN CALIDAD HUMANA Y
PROFESIONAL.*

*A TODOS MIS PROFESORES Y PROFESORAS,
EN PROFUNDO AGRADECIMIENTO POR LA
ENSEÑANZA DE SUS CONOCIMIENTOS Y EL DON DE
ENTREGA QUE LES CARACTERIZA.*

**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
EN EL APARTADO “A”.**

Página

Introducción.

**CAPÍTULO 1
INSTITUCIONES LABORALES BÁSICAS.**

| | | |
|----------|---|----|
| 1.1 | Concepto de Trabajo. | 1 |
| 1.2 | Derecho del Trabajo. | 2 |
| 1.2.1 | Caracteres y principios rectores. | 3 |
| 1.3 | Elementos Fundamentales del Derecho del Trabajo. | 7 |
| 1.3.1 | Relación de Trabajo. | 8 |
| 1.3.2. | Contrato de Trabajo. | 10 |
| 1.3.3. | Patrón. | 12 |
| 1.3.4. | Trabajador. | 14 |
| 1.3.4.1. | Trabajador de Base. | 16 |
| 1.3.4.2. | Trabajador de Confianza. | 17 |
| 1.3..5. | Representante del patrón. | 21 |
| 1.3.6. | Diferencias de los Representantes del patrón con los Trabajadores de Confianza. | 23 |
| 1.4 | Concepto de Trabajos Especiales. | 24 |
| 1.5 | Concepto de Funciones de Confianza. | 25 |

**CAPÍTULO 2
HISTORIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

| | | |
|--------|----------------------------|----|
| 2.1. | Antecedentes en Babilonia. | 30 |
| 2.2. | Antecedentes en Grecia. | 33 |
| 2.3. | Antecedentes en Roma. | 35 |
| 2.4. | Antecedentes en México. | 38 |
| 2.4.1. | Los Aztecas. | 38 |
| 2.4.2. | Época Independiente | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.5. Antecedentes Legislativos en México. | 44 |
| 2.5.1. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. | 45 |
| 2.5.2. Ley Federal del Trabajo de 1931. | 50 |
| 2.5.3. Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. | 54 |

CAPÍTULO 3

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

| | |
|--|----|
| 3.1. Artículos 5° y 123 Constitucionales. | 58 |
| 3.2. Los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo de 1970. | 68 |
| 3.3. Funciones de Confianza. | 72 |
| 3.3.1. Artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo. | 78 |
| 3.3.2. Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. | 86 |
| 3.4. Condiciones de trabajo, indemnizaciones y acciones de los trabajadores de confianza contenidas en la Ley Federal del Trabajo. | 90 |

CAPÍTULO 4

SITUACION JURÍDICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

| | |
|---|-----|
| 4.1. La categoría de trabajador de confianza en las empresas, contenida en los Contratos Colectivos de Trabajo. | 96 |
| 4.1.1. Trabajadores de confianza denominados altos empleados. | 103 |
| 4.1.2. Trabajadores de confianza al servicio directo y personal del patrón. | 106 |
| 4.2. Derecho de Estabilidad en los trabajadores de confianza. | 109 |
| 4.3. Principio de objetividad de las disposiciones laborales aplicables a los trabajadores de confianza. | 117 |
| 4.3.1. Derechos de Preferencia | 119 |
| 4.3.2. Causales de rescisión de la relación laboral. | 128 |
| Conclusiones. | 134 |
| Bibliografía. | 137 |

INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad el trabajo representa en el hombre una actividad inherente a su propia naturaleza, a partir de la existencia de la humanidad el hombre tuvo la necesidad de desarrollar alguna labor para su subsistencia, labores que se traducían en la caza, pesca, en general aquéllas necesarias para su alimentación, posteriormente al paso de los años el hombre habría de prestar su fuerza productiva para adquirir bienes y satisfacer necesidades, es cuando surge la palabra trabajo, entendida primeramente como una traba para los individuos, la voz trabajo se unifica en las diversas teorías que pretenden explicar su origen etimológico para definirlo como una actividad, de naturaleza física o intelectual, que el hombre realiza y tiene como fin obtener un beneficio; ésta actividad llamada trabajo habría de requerir de una regulación jurídica surgiendo entonces la rama jurídica dedicada al Derecho del Trabajo que tiene por objetivo reglamentar las relaciones obrero patronales, aquéllas que surgen de la prestación de una persona a otra de una actividad personal, subordinada y remunerada, desprendiéndose entonces tres características fundamentales en la Relación de Trabajo: el servicio que se presta debe ser personal, subordinado, entendido como un deber de obediencia del trabajador y una facultad de mando del patrón, y, remunerado, el trabajador debe recibir un pago justo por su trabajo.

Para estudiar los antecedentes de la figura del trabajador al que la Ley Federal del Trabajo actualmente atribuye el carácter de confianza, consideramos diversos pueblos de la antigüedad como son, Babilonia, Grecia, Roma y en México a los aztecas; primeramente hablaremos de Babilonia que es uno de los pueblos que otorgó valor al trabajo material, existieron diversas actividades desde la explotación de un campo hasta actividades como la industria donde hay artesanos, carpinteros, fundidores, tejedoras y otros, socialmente el pueblo se organizó en clases, en esta división surge también la clasificación laboral en donde existe un hombre a quien le denominan *mushkenu*, un hombre cuya categoría se ubica en un nivel intermedio entre los libres y

los esclavos, preceden a éstos últimos en la jerarquía social, de la misma forma, en el Gobierno existe el *Sápatra*, es decir el Gobernador tenía bajo sus órdenes un intendente magistrado y otros dedicados a la administración de justicia, son quizá lo más cercano a la figura del trabajador de confianza, como actualmente lo reconoce la ley, alguien cercano al patrón, en este caso al gobernante, una persona con un carácter intermedio entre empleados de baja categoría y el dueño de la fuente de producción.

En Grecia también se puede observar un antecedente de la categoría de trabajador que nos ocupa, en las altas esferas del poder existieron empleados que desempeñaron funciones de contabilidad como el denominado *karuke*, trabajador de origen modesto que se encargaba de hacer conocer las órdenes y mensajes del príncipe, los *ereutere* o compañeros del rey; asimismo, existiendo la esclavitud en este pueblo los esclavos se dividen de acuerdo a las funciones que desempeñaban, cuya característica en común es que todos ellos trabajaban bajo la vigilancia de su dueño o de un esclavo, hombre de confianza designado especialmente para ello por su dueño, al cual en ocasiones se le concedía disponer de una amplia acción, otorgándole el dueño su entera confianza; en la administración pública, el funcionario, servidor del rey designado como *wardum*, es un esclavo en quien delegan autoridad para que ejecute órdenes del rey, lo que creaba un lazo personal entre autoridad y esclavo, y en consecuencia un puesto intermedio entre uno y otro.

En Roma el panorama es un tanto distinto de los anteriores pueblos, al trabajo se le consideró como una cosa, como un objeto de un arrendamiento de servicios, en cuanto a la clase de trabajadores es en la Antigua Roma donde practicándose la esclavitud en la división de actividades surge el intendente, esclavo de origen servil llamado *villicus*, con carácter de administrador cuya actividad consiste en vigilar el trabajo de quienes le sirven al dueño de todos, es un hombre competente y de confianza, cuya situación tiene un medio incómodo entre el dueño y el resto de los esclavos a quienes manda.

Los aztecas políticamente se dividen en tribus existiendo en cada una de ellas empleos desde aquéllos de máxima jerarquía hasta otra clase de oficios y actividades, constituye un pueblo eminentemente guerrero en donde también existió la esclavitud, sin embargo, no se distinguen categorías entre los esclavos como los anteriores pueblos, en las tribus los esclavos trabajaban en un oficio de acuerdo a la clase a la que pertenecían.

Jurídicamente la categoría trabajador de confianza se incluye en nuestra legislación en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en donde se establecía la posibilidad de exceptuar de la aplicación de las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo en una empresa a las personas con puestos de dirección e inspección y como causa de terminación del Contrato de Trabajo era la de perder la confianza del patrón aquél trabajador con funciones de dirección, fiscalización y vigilancia, así mismo, el actual artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, establece la categoría de confianza basándola en características como las de desempeñar funciones de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección sin que la categoría se deba al nombre del puesto que el trabajador desempeñe sino a las funciones que tiene y aquéllas que se relacionan con trabajos personales del patrón, lo anterior como resultado del artículo 8º en el anteproyecto del actual artículo 9º, de donde ambas disposiciones son dignas de estudio, tanto por la forma como plantean la categoría de confianza tanto por la lista enunciativa de actividades y de personas, según el anteproyecto, que se hace de la categoría de trabajador de confianza.

El término trabajador de confianza ha sido objeto de diversas polémicas doctrinales, algunos autores le niegan el carácter constitucional, argumentando que la Ley Federal del Trabajo hace distinciones donde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no lo hace; otros señalan que la categoría trabajador de confianza es jurídicamente válida, por otra parte, teniendo como bases fundamentales los conceptos gramaticales de las funciones consideradas para su

desempeño por los trabajadores de confianza, determinaremos la naturaleza jurídica de éstos.

La categoría trabajador de confianza considerada por la Ley Federal del Trabajo como un trabajo especial, tiene igualmente una reglamentación especial, en donde se contempla desde la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en una empresa cuyas disposiciones son extensivas a todo el personal, permitiéndose la salvedad para excluir a los trabajadores de confianza, la limitación en el ejercicio de sus derechos de preferencia atendiendo al criterio subjetivo del patrón en cuyo caso se omite caracteres como son los de antigüedad, ascenso, escalafón, habilidad y capacidad para ocupar el puesto, la prohibición de ser parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo en una empresa, el derecho a la estabilidad se encuentra limitado, ubicándose su estabilidad al empleo en una especial clasificación distinta de la estabilidad absoluta y la relativa que la ley de la materia establece, por último como causa de rescisión de la Relación de Trabajo de un trabajador de confianza se determina la pérdida de confianza aún cuando no concurren las causales previstas para los trabajadores de base, la causal de pérdida de confianza es reforzada como el resto de las limitaciones mencionadas por criterios jurisprudenciales aislados que marcan la pauta para una posible y clara regulación de esta categoría de trabajadores, a cuyos puntos nos referiremos en la presente exposición.

CAPÍTULO 1

INSTITUCIONES LABORALES BÁSICAS.

En el presente capítulo, analizaremos la actividad que constituye objeto de regulación jurídica del Derecho del Trabajo, y tratándose de éste, estudiaremos sus características y principios rectores, para concluir con el análisis de sus instituciones básicas; en este sentido, determinaremos los conceptos trabajador, patrón, relación de trabajo, contrato de trabajo y sus elementos constitutivos.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, existen diferentes teorías, algunas afirman que proviene del latín *trabes, trabis*, que significa traba, porque el trabajo se traduce en una traba para los individuos y lleva implícito el despliegue de un esfuerzo; una segunda corriente infiere su significado de la raíz *thlibo*, que significa apretar, afligir; la tercera corriente encuentra su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, relativo a la labranza de la tierra.¹

En resumen de las diversas definiciones que existen en torno al trabajo, podemos determinar que es toda actividad que realiza el hombre, sea de naturaleza física o intelectual, y tiene por fin obtener un beneficio.

La connotación jurídica del vocablo trabajo se establece en el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal de Trabajo, que lo define como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

¹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.J. Séptima Edición. Porrúa. México. 1997. p. 3.

Del análisis de los elementos constitutivos del anterior concepto se infieren los siguientes razonamientos: el trabajo implica la actividad del hombre, bien en ejercicio de su facultad pensante, tanto como de su esfuerzo físico, es decir, puede ser intelectual o material, en este punto consideramos que la segunda siempre conlleva a la primera, tendientes a la prosecución de un fin; consiguientemente esa actividad es una de las más importantes características, entre otras, que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO.

En la doctrina se han formulado múltiples definiciones con relación al Derecho del Trabajo, éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines o a la relación de trabajo en sí misma, según la época, el lugar y el sistema jurídico; de esa manera, se le ha denominado Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Proletario y Derecho del Contrato de Trabajo, sin embargo, mundialmente la doctrina coincide en llamarlo Derecho del Trabajo.

De una valoración jurídica de las diversas definiciones doctrinales, se desprenden los siguientes elementos: Son normas jurídicas que regulan las relaciones obrero patronales, es decir las que surgen de la prestación que hace una persona a otra de una actividad física o moral, personal, subordinada y remunerada, teniendo por objetivo conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. En síntesis, la actividad regulada por la disciplina jurídica, es aquella que surge del libre consentimiento de la persona mediante una retribución, la cual, en apego a lo dispuesto por el artículo 5º constitucional debe ser justa. La doctrina nacional y extranjera han aceptado estos requisitos, añadiendo además el elemento subordinación entendiendo por ésta a la facultad de mando de una persona, patrón, y el deber de obediencia que tiene otra, trabajador, respecto del trabajo contratado.²

² BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994. p. 153.

En conclusión; “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”³

El Derecho del Trabajo se ubica dentro del orden jurídico social como un derecho nuevo, que rige a un grupo social determinado; sus fines, principios y naturaleza son independientes, su propósito consiste en procurar el equilibrio y la justicia social entre trabajador y patrón, asegurar un nivel decoroso en la familia, proteger la igualdad y la dignidad humana, y esencialmente, mediante ésta disciplina se otorgan beneficios mínimos a los trabajadores como consecuencia de la situación jurídica, política y social prevaleciente al nacimiento de la misma, de ahí que los tratadistas coincidan en afirmar que uno de los caracteres de este derecho consiste en ser precisamente para la clase trabajadora.

1.2.1. CARACTERES Y PRINCIPIOS RECTORES.

La historia y la naturaleza del Derecho del Trabajo le han dado a esta disciplina características determinadas que la convierten en un estatuto con fisonomía propia; los tratadistas coinciden en que las características del Derecho del Trabajo serán diferentes en cada país, conforme al lugar, la época y el sistema jurídico vigente con sus diversas etapas de evolución económica, social y política.

En nuestro sistema jurídico laboral, podemos señalar como características del Derecho del Trabajo, las siguientes:⁴

1. Derecho de la clase trabajadora. En México las leyes del trabajo de 1931 y 1970 surgen en un ambiente en el que la estructura económica de un país

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima Edición Porrúa. México. 1997. p. 55.

⁴ *Ibidem*. pp. 61 a 70

agrícola se encuentra en crisis surgida del movimiento armado; el comercio interno es escaso y la industria incipiente, el Estado sólo participaba como arbitro en las relaciones obrero patrón, en ese orden de acontecimientos, esta primera característica tiene sus antecedentes en el siglo XIX, época en que la burguesía tiene reconocidos sus derechos, posteriormente la propiedad privada, las libertades industriales y de comercio son elevados a rango de derechos del hombre. La legislación mexicana es la primera en la historia que consagra este principio expuesto fundamentalmente en el derecho a la organización sindical, negociación y contratación colectivas y en la naturaleza de las condiciones de trabajo.

2. Derecho protector de la clase trabajadora. Surge esta característica como consecuencia de la anterior, y se consagra en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 3º que determina la no distinción entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

De lo anterior se desprende que los preceptos jurídicos de la Ley de la materia tienen por finalidad apoyar y proteger a la clase productiva; el carácter protector se refiere a la desigualdad que se presume entre los sujetos de la relación laboral, en ese sentido, la norma jurídica concede a la que esta en inferioridad de condiciones, derechos que no alcanzaría si la norma contemplara la relación de forma parcial. Esta característica adquiere fuerza como resultado de las luchas propiciadas por la condición del patrón que unilateralmente dictaba las condiciones de trabajo; de tal suerte, que al establecer la ley laboral diversas normas protectoras, limita la actitud superior del patrón, sin embargo, no implica aceptar que la clase trabajadora sea inferior, por el contrario, los derechos consignados en su favor en las normas laborales son producto de movimientos de trabajadores y tienen por finalidad atenuar las desigualdades y adquirir equilibrio en las relaciones laborales.

3. Derecho en expansión. Este carácter se refiere al campo de acción del Derecho del Trabajo que está en constante crecimiento porque tiende a incorporar y

regular cada vez mayor número de actividades e instituciones que anteriormente no se contemplaban, un ejemplo claro de esta característica es la integración a la Ley Federal del Trabajo de normas reguladoras de los trabajos especiales.

El antecedente de esta característica surge en la Asamblea Constituyente de Querétaro creadora del artículo 123 constitucional, al determinar a los sujetos que quedarían protegidos por el nuevo derecho, al principio se determinó únicamente al trabajo de carácter económico, posteriormente esta protección se extendió a obreros, empleados, domésticos, jornaleros y a todo contrato de prestación de servicios, en consecuencia actualmente toda relación de trabajo debe estar regida por las normas laborales.

Difícilmente es posible determinar el alcance de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo en las diversas instituciones que conforman la clase trabajadora de nuestro país, serán las propias circunstancias las que conduzcan al Derecho del Trabajo a abarcar diversos aspectos, a través fundamentalmente de los principios de seguridad y previsión sociales.

4. El Derecho del Trabajo constituye los derechos mínimos de los trabajadores. La doctrina mexicana, en general, afirma que el antecedente de esta característica es la Declaración de los Derechos Sociales que contiene los beneficios mínimos, mismos que la Constitución Política consigna en su artículo 123. La Ley Federal del Trabajo como ley complementaria del citado artículo constitucional, pone de manifiesto la igualdad en las condiciones de trabajo, sin importar raza, nacionalidad, sexo, credo religioso, doctrina política, edad, etc., salvo las modalidades que la propia ley disponga, lo cual equivale a considerar la posibilidad de que los derechos mínimos sean superados a través de determinadas instituciones o medios jurídicos, como lo es el Contrato Colectivo de trabajo, tratándose de derecho colectivo, o bien, vía exigencia individual, tratándose de relaciones individuales de trabajo.

5. El Derecho del Trabajo es imperativo e irrenunciable. Estas características están íntimamente relacionadas, la imperatividad deriva del carácter coactivo de la norma jurídica, se refiere a la observancia de la ley, la cual no es posible dejar al libre arbitrio de los destinatarios, por tanto, mediante la intervención del Estado con su poder coactivo, la violación a la norma es susceptible de ser reparada. La irrenunciabilidad se refiere al medio protector que la ley otorga al trabajador para que en caso de renunciar a sus derechos, dicha renuncia sea nula de pleno derecho, como lo establecen los artículos 123 constitucional, fracción XXVII y 5 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales establecen que las disposiciones laborales son de orden público y por tanto no producen efecto legal alguno ni impedimento en el ejercicio de los derechos, las estipulaciones que se refieran a una renuncia por parte de los trabajadores a los beneficios que consignan las normas de trabajo, y en su caso, a las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por incumplimiento de contrato o despido, en consecuencia, las disposiciones que se pacten en ese sentido serán nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por los preceptos de la propia ley.

6. El Derecho del Trabajo es reivindicador. Para determinar esta característica partimos de la idea de que las normas de trabajo son el resultado de las luchas sociales, principio que recoge nuestra Constitución Política y lo plasma en su artículo 123 cuya finalidad es proteger a los trabajadores y restituir a éstos en el goce de sus derechos.

Resumiendo lo anterior, ubicado el Derecho del Trabajo dentro del Derecho Social, concluimos que el primero de ellos surge como un estatuto unitario, como un conjunto de normas, principios e instituciones que proceden de un mismo fundamento y tienen por finalidad la justicia social. Sin embargo, el Derecho del Trabajo se compone de diversas instituciones cuya finalidad es común, como lo son, el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho de la Seguridad y Previsión Sociales, las Autoridades del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.

El fin primordial de las normas de trabajo es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, lo anterior constituye uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo que analizaremos en el presente capítulo.

Es menester dejar asentados los términos de equilibrio y justicia social, equilibrio puede entenderse como ecuanimidad, ejecución armónica de funciones, coordinación de cosas diversas; en el ámbito laboral debe entenderse como proporcionalidad y mesura en las relaciones entre trabajador y patrón.

El concepto de justicia social se relaciona con la equidad, lo cual implica que un grupo determinado con más necesidades que otros, por su inferioridad económica o cultural recibe del Estado una protección y una defensa de sus derechos laborales de manera especial, la justicia social tiene variadas y diversas connotaciones en diferentes sistemas políticos, económicos y de credo religioso.

Desde el punto de vista filosófico, la justicia social puede ser considerada como una virtud que tiene por objeto realizar el bien a favor del grupo social, esa virtud tiende a repartir de manera equitativa los bienes naturales.

Tratándose del Derecho del Trabajo, la justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un individuo o de la sociedad, de esta manera el fin de la justicia social es armonizar equitativamente las relaciones entre trabajador y patrón.

1. 3. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Los elementos del Derecho del Trabajo, son las diversas y múltiples figuras e instituciones jurídicas que constituyen la parte teórica y procesal de esta disciplina, sin embargo, sin dejar de reconocer la importancia de todas ellas, en el

presente tema nos referiremos fundamentalmente a los actos jurídicos Relación y Contrato de Trabajo, y a los sujetos de dichos actos como son trabajador, en sus variadas modalidades, incluyendo desde luego, a la categoría trabajador de confianza, y patrón, para concluir con el análisis de las diferencias y similitudes de los representantes y trabajadores de confianza.

1. 3.1. RELACION DE TRABAJO.

Uno de los aspectos centrales de la idea de la autonomía del Derecho del Trabajo, lo constituye la teoría de la Relación de Trabajo como punto de partida del estatuto laboral, que tiene como objetivo, elevar el trabajo a un valor independiente del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

La relevancia social que alcanzó la Relación de Trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, llevaron a los juristas a contemplarla, eran escasas las normas que la regulaban y estaban incluidas en los contratos colectivos como formas especiales de arrendamiento de servicios. Detrás de esa preocupación se creía que la Relación de Trabajo carecía de valor por sí misma y debía ser caracterizada en las formas clásicas nominadas de los contratos civiles, se trataba de precisar su naturaleza jurídica pero al hacerlo se advertía que se estaba en presencia de un fenómeno que requería de formas propias y no prestadas.

En el año de 1938, Mario de la Cueva puso de relieve la necesidad de considerar a la Relación Laboral por sí misma y es quien sustenta la doctrina de la teoría de la Relación de Trabajo, y concluye: “la Relación de Trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios

Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y de sus normas supletorias.”⁵

Por otra parte, en resumen de las anteriores ideas, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”; del citado precepto jurídico se desprenden elementos subjetivos y objetivos, siendo los primeros de ellos, los sujetos que intervienen, esto es, trabajador y patrón, y los segundos elementos los integran la prestación de un trabajo personal, subordinado y el pago de un salario, así mismo, de dichos elementos se deducen las siguientes particularidades:

1. El hecho constitutivo de la Relación de Trabajo es la prestación de un servicio personal, subordinado y retribuido de una persona hacia otra, independientemente del acto que originó dicha prestación.

2. Se vislumbran dos situaciones relevantes: el acto que da origen, cualquiera que sea su denominación y la prestación del trabajo en sí misma, la cual una vez que se inicia se separa del acto generador, creándose una situación jurídica diferente, independiente, a la que se denomina Relación de Trabajo y es objeto de regulación del Derecho Objetivo, llámese legislación laboral.

3. El servicio que se presta debe ser personal y subordinado, la primera aseveración se refiere a la voluntad del sujeto trabajador, elemento indispensable para la existencia de la Relación de Trabajo y que de igual forma constituye la base de los principios que sustentan las garantías de libertad y derecho al trabajo, de las cuales se derivan acciones que el trabajador puede ejercitar, tendientes a la defensa de su empleo, la segunda característica de este servicio lo es la subordinación, elemento que constituye

⁵ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1996. p. 187.

un carácter importante tanto en la Relación como en el Contrato de Trabajo conceptualizada acertadamente como “relación jurídica que se compone de dos elementos una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”⁶

4. Para la prestación del trabajo personal y subordinado, debe mediar el pago de un salario, el cual para que cumpla los principios y fines del Derecho Laboral, debe ser justo, a efecto de que garantice una existencia decorosa tanto al trabajador como a su familia y acceso a los bienes y satisfactores esenciales.

1.3. 2. CONTRATO DE TRABAJO.

El vínculo que une al prestador de servicios personales con su empleador fue durante mucho tiempo, objeto de estudio de los tratadistas del Derecho Civil, quienes para explicarse la naturaleza jurídica de la relación de trabajo enunciaron diversas tesis que la equiparan con un contrato civil.

El Contrato de Trabajo fue conceptualizado por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida, de ahí surgió la idea de que el Contrato de Trabajo solo existía cuando el trabajador dependiera económicamente del patrón, sometido además a sus instrucciones técnicas, lo que propició la tesis que declaraba que si un trabajador tenía dos patrones no podía aceptarse que en alguno de los casos existiera Relación Laboral por no haber dependencia económica, y la que señala que si los conocimientos técnicos del trabajador eran superiores a los del patrón, excluía la posibilidad de que hubiere dirección y por tanto permitía negar la naturaleza laboral de la Relación.

⁶ Ibidem. p. 202.

A partir de 1944, la jurisprudencia mexicana cambió el criterio al establecer que con relación a lo estipulado por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la interpretación correcta consiste en determinar que para que exista Contrato de Trabajo, se necesita que quien preste el servicio no lo haga con dependencia económica absoluta del patrón, sino por orden de éste y obediencia del trabajador.⁷

La Ley Federal del Trabajo vigente establece en el segundo párrafo del artículo 20 “Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

De lo anterior se desprende la posibilidad de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la Relación Laboral, los efectos son los mismos que produce un convenio entre dos personas, el trabajador se obliga a aportar su fuerza de trabajo, y el deber correlativo del patrón lo constituye el pago de un salario; el servicio que se presta debe ser personal y subordinado; con relación al elemento subordinación, como señalamos en su oportunidad, la ley aludía a los vocablos dirección y dependencia económica; sin embargo, en complemento a lo establecido por la Suprema Corte de Justicia, la subordinación queda entendida como una facultad jurídica de mando del patrón y se correlaciona con un deber de obediencia del trabajador de desempeñar la función designada, lo anterior se traduce en la obligación de los trabajadores de prestar sus servicios bajo la dirección del patrón o sus representantes.

El deber de obediencia y las consecuentes obligaciones que origina este término entre los sujetos de la Relación y Contrato de Trabajo, sólo existen durante la vigencia de los mismos.

⁷ Ibidem. P. 202

Por otra parte, un elemento inherente también a la existencia de la Relación y Contrato de Trabajo, es la presunción, como lo establece el artículo 21 de la Ley de la materia: “Se presumen la existencia del Contrato y de la Relación de Trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”, el citado artículo se refiere a la prestación del servicio, propiamente dicha, de una persona quien libremente pone a disposición de otra persona su actividad, sea física o moral, sin que ello implique dependencia económica de uno para con otro, se trata de cumplimiento de los deberes correlativos que apuntamos en párrafos anteriores.

1.3.3. PATRÓN.

En la práctica jurídica para hacer referencia al término patrón se utilizan diversas expresiones, como son empresarios, patrones, centros de trabajo, empresa, empleadores; etimológicamente la palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre, de esta manera se designaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, etc., la raíz etimológica parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como receptor de servicios.⁸

El término patrón fue tema de discusión en México dentro de la Confederación Patronal, el mantener o no ese nombre se debe a la costumbre, la ley laboral mexicana utiliza con frecuencia el término patrón.

Entre las diversas expresiones utilizadas en la práctica, la Ley Federal del Trabajo define al empresario como productor o distribuidor de bienes o servicios, sin embargo, este concepto implica un carácter mercantil que consecuentemente trae aparejada la idea de lucro.

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. p 154.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como: “toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, éste concepto mejora al establecido por la ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un Contrato de Trabajo; en consecuencia, ante la ausencia de esta formalidad, el patrón tenía la posibilidad de alegar la inexistencia de derechos del trabajador. La nueva definición contempla al patrón como una sola persona física o bien como conjunto de personas físicas integrando una persona moral, en ambos casos, se benefician con los servicios que le presten uno o varias personas, trabajadores, con lo anterior se corrobora que es la prestación del servicio subordinado la generadora de la Relación de Trabajo.

El elemento subordinación, se encuentra implícito en el servicio que el trabajador presta al patrón, y aquél se refiere a la facultad jurídica de mando, y el consiguiente deber de obediencia del trabajador, pero no una obediencia en contra de la dignidad humana, significando una obligación del trabajador de prestar un servicio de manera eficiente, en cumplimiento de un deber; no para designar un *status* del hombre que se somete al patrón, sino para determinar dos formas de trabajo:

1. Aquélla en la cual el hombre actúa libremente haciendo uso de conocimientos científicos y técnicos que considere aplicables.
2. Aquélla que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

En conclusión, se trata de una subordinación técnico funcional relacionada con la prestación de servicios sin que se constriña en alguna forma la dignidad o libertad de los trabajadores.

Considerando al patrón como un elemento laboral, beneficiario de los servicios o actividades laborales que presta y desempeña el trabajador, podemos concluir

con la siguiente definición: “Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores mediante una retribución.”⁹

1. 3. 4. TRABAJADOR.

Determinar el momento en que surge la condición de trabajador en una persona prestadora de un servicio, depende de dos factores: que sea como resultado de la existencia de una Relación Laboral subordinada o bien, por el hecho de pertenecer a la clase trabajadora sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Terminológicamente se le han dado diversos nombres, como son: obrero, operario, prestador de servicios o de un trabajo, empleado; sin embargo, la doctrina coincide en llamarlo trabajador y con ese vocablo lo define la Ley Federal del Trabajo vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo; los elementos constitutivos del citado precepto son los siguientes:

a) Trabajador es toda persona, de lo anterior se deduce que no precisa si se refiere a una persona física o moral como sujetos de una relación de trabajo.

b) Se presta un servicio material, intelectual o de ambos géneros, distingue éstos aspectos sin tomar en cuenta que todo trabajo implica una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

⁹ Ibidem. P. 155.

c) Por último, condiciona la calidad de trabajador a la celebración previa de un Contrato de Trabajo, resultado de la teoría contractualista que imperaba, sin embargo, en este sentido consideramos que la Relación de Trabajo existe a partir de la prestación del servicio y en consecuencia, a partir de ese momento se designa a las partes participantes como trabajador y patrón.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 8° define al trabajador, como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, es menester, distinguir de la definición contenida en la Ley antecesora los siguientes elementos que constituyen la actual definición:

a) Trabajador es toda persona física, elemento con el que se pretende eliminar la confusión creada por la ley anterior, la actual implica que sólo el hombre puede ser sujeto de una Relación Individual de Trabajo.

b) Que presta a otra física o moral; en sentido opuesto a la figura del trabajador surge la del patrón, la cual si puede ser física o moral, lo que equivale a una persona o bien un grupo de personas que conforman una empresa.

c) Un trabajo personal subordinado, señalamos en apartado anterior que ambos elementos son constitutivos de la Relación de Trabajo, son inherente a la forma en que el trabajador debe prestar su servicio originando una relación directa con el patrón, quien se beneficia con el servicio prestado.

Existe también el carácter personal en los siguientes casos:¹⁰

1. Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada y aquella persona a su vez, con base en esa misma

¹⁰ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.I. Ob. Cit. p. 91.

cantidad contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

2. Cuando se contratan los servicios de un profesional que tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores.

3. Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose la remuneración de todos los integrantes.

En los tres casos se trata de un grupo, pero de él surge un representante o titular y es éste quien pacta prestar su servicio con otra persona, y las personas que él contrata para el trabajo tienen relación personal con el mismo patrón.

1.3. 4. 2. TRABAJADOR DE BASE.

Tratándose del concepto trabajador de base, la doctrina y la Ley Federal del Trabajo son omisas al respecto; en la práctica esta categoría se adjudica al trabajador para diferenciarlo del trabajador de confianza o del eventual; es decir, será de base por exclusión, aquél trabajador cuyas funciones a realizar dentro del centro de trabajo, no se ajustan a las funciones que la Ley establece como de confianza que son de dirección, fiscalización, inspección y vigilancia con carácter general; a contrario sensu si dichas funciones se realizan con carácter particular, el trabajador será considerado de base; o bien, en el leguaje común de las empresas, los trabajadores de base son aquéllos que adquieren un carácter casi permanente en ella.

1.3.4.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.

El término de confianza fue utilizado por primera vez en 1919 en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington, al referirse a la exclusión de las disposiciones del convenio 1 a las personas que ocuparan

puestos de inspección, de dirección o un puesto de confianza, entendiéndose que quienes realizaran alguna de las funciones señaladas se considerarían de confianza; en México la Ley Federal del Trabajo de 1931 adopta la terminología y utiliza la voz, empleado de confianza, sin dar una definición del mismo.¹¹

En el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 el término empleado de confianza es adjudicado a quienes realicen funciones de confianza, que son las de los directores, administradores y gerentes generales, seguidamente lista diversas clases, funciones y profesiones de trabajadores a quienes también se les denominará de confianza, cuya función en común es la defensa y vigilancia de la empresa, para concluir con una fracción que agrupe a trabajadores cuyas funciones sean análogas a las que describe con anterioridad.

La categoría del trabajador de confianza no se encuentra contemplada en la Declaración de Derechos Sociales, sin embargo, son trabajadores que disfrutan de los beneficios que concede el artículo 123 constitucional, con las modalidades que la propia ley determina, se trata de una categoría que se justifica en razón de la naturaleza de sus funciones.

Por sus caracteres específicos la Ley creó la categoría de trabajador de confianza, para quienes se encuentran bajo los supuestos que contempla el artículo 123, sin embargo, los términos son imprecisos y han producido polémicas en su interpretación.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 sustituyó el término de la Ley anterior, para emplear el de trabajadores de confianza, y al respecto, establece en su artículo 9º que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que tenga el puesto; las funciones de confianza son las de dirección,

¹¹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. Porrúa. México. 1983. pp. 27 y 28.

inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Los trabajadores de confianza son las personas físicas que prestan a otra física o moral, un servicio cuya actividad ajustan a condiciones especiales en la relación de trabajo, en razón de la naturaleza de las funciones que desempeñan.

De las funciones de confianza que la Ley determina se distinguen dos clases de trabajadores:

1. Altos empleados, gerentes, administradores, directores; por cuanto se refiere a su carácter general, su función va dirigida a la vida, intereses y fines de la empresa, y en cuanto se trate de funciones que se realizan en sustitución o representación del patrón.

2. Trabajadores de confianza en general, en este caso se trata de aquéllas personas que están en contacto directo con el patrón, tienen conocimiento de sus problemas, preocupaciones, es en este punto donde surgen polémicas, puesto que en la práctica, este tipo de trabajadores de confianza, son esencialmente trabajadores de salarios mínimos o inferiores o los del primer grupo, cuyas restricciones legales y grado de responsabilidad para con el patrón y dentro de la empresa no se justifican, en razón del salario que perciben.

Como consecuencia del servicio que presta el trabajador de confianza la Ley Federal del Trabajo determina sus modalidades dentro de su capítulo II del título sexto; es precisamente en sus normas jurídicas donde se precisan los alcances del trabajo de confianza, así en principio, la ley establece que las condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Los alcances jurídicos del trabajador de confianza son referidos: al

derecho de estabilidad en el trabajo, los trabajadores de confianza no gozan de este derecho, esta excepción la incluye la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo; otro alcance lo constituye la causal especial de rescisión, ésta es adicional a las enumeradas en el artículo 47 de la Ley y consiste en la pérdida de confianza como hecho subjetivo; el derecho a participar en las utilidades de las empresas es una excepción referida a los trabajadores de confianza considerados altos empleados; el derecho a la sindicalización está reconocido a los trabajadores de confianza pero de una manera limitada, podrán formar su propio sindicato pero sin integrarse al sindicato de los demás trabajadores, como consecuencia a esta restricción, no serán tomados en consideración en los recuentos de las huelgas de los trabajadores de base.

El artículo 9 de la Ley de la materia, resulta de difícil interpretación, el concepto carácter general es relativo, en una posición extrema solamente tendrían carácter general las funciones que comprendieran en su conjunto todos los derechos de administrar, planear y organizar, y de dirigir, mandar y controlar, las actividades laborales y los bienes empresariales, los trabajadores de confianza quedarían reducidos a los administradores, directores y gerentes generales de las empresas, toda vez, que a contrario sensu, el carácter particular de las funciones consistiría en administrar o dirigir una actividad laboral específica,¹² por lo que resulta indispensable la voz carácter general que se traduce en actividades directas e inmediatas con las empresas; sin embargo, en la práctica también son considerados trabajadores de confianza para todos los efectos de la Ley Federal del Trabajo aquéllos trabajadores que aunque no tengan carácter general en sus funciones, éstas sean de las determinadas por la Ley, por ejemplo un subdirector, subsecretario, cajeros auxiliares; así mismo por lo que se refiere a las funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, bien podríamos considerar a la secretaria, secretario, mensajeros, choferes particulares, premisa que origina confusiones, puesto que resulta un concepto amplio, generalizado, en donde el patrón puede designar personal de confianza a trabajadores cuya función no

¹² Ibidem. P. 36

se encuentre definida, además de que los ingresos que éstos perciben no están en proporción con la naturaleza del servicio que prestan y el grado de responsabilidad en las funciones que desempeñan; por tanto resultan injustificadas las restricciones que la ley establece, sobre todo la causal de rescisión consistente en la pérdida de confianza que, como señalábamos es un hecho subjetivo a libre albedrío del patrón; lo anterior es parte de la problemática que se plantea en el presente estudio, por lo tanto, siendo que en determinados casos la asignación de trabajador de confianza no se ajusta a lo establecido por la Ley, es necesario precisar que al hablar de trabajadores de confianza se refiere a las personas que intervienen en la propia existencia de la empresa, su seguridad e intereses primordiales.

Por lo anterior, consideramos que es conveniente determinar que únicamente los altos empleados, con funciones de dirección, fiscalización, vigilancia e inspección, además de directores y administradores con un grado de conocimientos y estudios superiores, cuyas funciones sean ejercidas con carácter general, y representación, elementos que justifiquen el salario percibido, serán consideradas personal de confianza, quedando en ellos el carácter de representante legal del patrón; así mismo es conveniente determinar en los Contratos de Trabajo Individuales y Colectivos sus funciones y actividades a fin de que el trabajador quede enmarcado en alguna categoría y sea precisamente la naturaleza de sus funciones las que determinen tal carácter; y en lo relativo a los trabajos personales del patrón, precisar los puestos a los que se les atribuya tal carácter, así como el grado de preparación requerido, de manera que no exista confusión en cuanto a la designación y se evite designar trabajadores de confianza a personas con un nivel de preparación inferior cuyo salario y grado de responsabilidad no sea correlativo.

En ese orden de ideas, coincidimos con la definición de trabajador de confianza propuesta por el tratadista Roberto Muñoz Ramón: “son empleados de confianza aquéllas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales, y de dirección, mandos y controles primordiales, de la

prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.¹³

1.3.5. REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 al definir la figura de patrón, incluía como representantes del mismo a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos, en general, a las personas que en nombre de otra ejercieran funciones de dirección o de administración, lo anterior sirvió de base para que la ley laboral actual determinara a las personas que podrán ser consideradas como representantes del patrón, de esta manera el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo distingue dos situaciones:

1. Los directores, administradores y gerentes.
2. Demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

La enumeración que hace la ley respecto de los representantes del patrón es amplia, abierta; tal carácter lo obliga en sus relaciones con los trabajadores.

Doctrinalmente, el representante ha sido definido como: “la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo.”¹⁴ Y en un concepto que abarca diversos aspectos: “ El que emite por otro una declaración de voluntad cuyos efectos le favorecen u obligan. El representante debe tener poder para proceder como tal y en nombre del representado, es decir, para hacer saber a la parte contraria que los efectos de su

¹³ Ibidem. P. 32

¹⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Ob. Cit. p.156.

declaración han de producirse en la persona del representado”;¹⁵ o bien, con la noción del derecho de gestión, “son representantes del patrón, aquéllos sujetos que administran, planean y organizan, y dirigen, mandan y controlan, las actividades laborales de los trabajadores y bienes empresariales”¹⁶

De la anterior exposición, concluimos con las siguientes consideraciones:

El representante del patrón es una persona física, que realiza actos de hecho y de derecho, que le obligan con relación a las personas a quienes se dirigen esos actos, y cuyos efectos han de recaer en el representado.

En términos de lo mencionado y concatenado con los artículos 9º y 11 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el patrón tiene libertad para designar a sus representantes legales, por lo que es conveniente diferenciar entre aquéllos que podrán representarlos en la etapa conciliatoria de los juicios laborales, para evitar conflictos mayores entre trabajador y el patrón, por otra parte, tratándose de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración éstos serán considerados como tales, si sus funciones son con carácter general dentro de una empresa o establecimiento. Así mismo los representantes del patrón también lo obligan en materia procesal en sus relaciones con las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo), a propósito de este artículo, a solicitud de un trabajador actor en un juicio, pueden ser citados a absolver posiciones por hechos propios, con el apercibimiento de declararlos confesos en caso de no comparecer, a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de administración o dirección en la empresa o establecimiento.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Tercera Edición. Botas. México. 1957. p. 476.

¹⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Ob Cit p.26.

1.3.6. DIFERENCIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CON LOS REPRESENTANTES DEL PATRÓN.

Para estar en aptitud de exponer los fundamentos de éstas diferencias, es necesario ubicar la naturaleza jurídica de estas dos figuras y su justificación dentro del ámbito laboral.

En principio la Ley Federal del Trabajo en su exposición de motivos señala que el concepto trabajador de confianza es importante para la administración de las empresas y en lugar de establecer una lista de los puestos que pueden considerarse de tal carácter, expresa que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto; entendidas las funciones de confianza como de dirección, fiscalización, vigilancia e inspección, cuando tengan carácter general dentro de las empresas y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Ante la imposibilidad de determinar para todas las empresas cuáles son los puestos de confianza dentro de las funciones que la Ley establece, queda entendido que se establecerían en los Contratos Colectivos de Trabajo y condiciones de trabajo adicionales, consecuentemente la carga de la prueba correspondería al patrón.

Coincidimos en que la categoría del trabajador de confianza se justifica en una empresa porque en determinadas situaciones, responden por el orden, la seguridad e inclusive el progreso de la misma, ésta afirmación constituye una semejanza con los llamados representantes del patrón; así mismo, otra de las justificaciones de los puestos de confianza en las empresas deriva de las necesidades de aquélla, por lo que si bien es cierto que no sería posible una enumeración limitativa de los puestos de confianza en cada empresa, si resulta fundamental precisar los conceptos de las funciones que se entienden como de confianza, a efecto de determinar las analogías o diferencias existentes entre las mismas.

La Ley Federal del Trabajo establece que las funciones destinadas a los trabajadores de confianza deben ser de carácter general, desprendiéndose cierta jerarquía profesional entre los trabajadores, para evitar que en las empresas se incluya a aquéllos que ejerciendo las mismas funciones, éstas no sean con carácter general, y por ende, su puesto dentro de la empresa sea con carácter particular.

La diferencias de estas dos figuras jurídicas, esencialmente se refieren a que las funciones de confianza son en un sentido amplio, general, como la propia ley lo establece, no así las funciones que desempeña el representante del patrón puesto que éstas pueden ser en dos sentidos general y particular, de la anterior afirmación, establecida en los artículos 9º y 11 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden elementos objeto de análisis, tomando en cuenta que las funciones de dirección y administración requeridas para los representantes del patrón llevan implícitas las de fiscalización y vigilancia, es posible jurídicamente establecer que las personas designadas como representantes del patrón ejercen funciones con carácter general, entre otras, lo que les da un mayor ámbito de acción, consecuentemente, bien podría considerarse tienen la categoría de trabajadores de confianza, lo que en la práctica jurídica se denomina altos empleados.

1.4. CONCEPTO DE TRABAJOS ESPECIALES.

Para dar inicio al análisis de la definición de los trabajos especiales, partiremos del concepto que establece la doctrina: “Conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico con la finalidad de adoptarlas a la particular naturaleza de su empleo.”¹⁷

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima edición. Helhasta, Argentina. 1981. pp. 3114 y 3115.

La voz trabajo especial se refiere a una actividad, aquélla en la que una persona presta un servicio físico o moral, de manera libre, personal, subordinada y remunerada, es decir contiene elementos esenciales de la Relación Laboral; sin embargo, reviste ciertas características que requieren de una reglamentación diversa, esto no significa que este tipo de actividad quede fuera de lo establecido por las normas laborales, se trata de disposiciones que adaptan el servicio a ciertas circunstancias originadas por la costumbre, por exigencias sociales, por la forma en que se desempeña y por las funciones a realizar; por ejemplo, el trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en las universidades y centros de enseñanza superior, y el que en el presente tema nos interesa, el de los trabajadores de confianza.

Las personas empleadas en los trabajos especiales son trabajadores en términos del artículo 123 constitucional, por lo que las disposiciones aplicables a ellos no puede ir más allá de la norma constitucional, las normas laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo únicamente precisan ciertos aspectos y situaciones de la actividad de un grupo de trabajadores cuya reglamentación no puede quedar únicamente al amparo de las disposiciones generales.

1.5. CONCEPTO DE FUNCIONES DE CONFIANZA.

Las funciones de confianza, son aquéllas actividades contempladas para ser desempeñadas por personas, quienes como señalamos en apartado anterior, se les denomina trabajadores de confianza.

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo establece que las personas que desempeñen las funciones de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección, con carácter general dentro de una empresa o establecimiento serán considerados trabajadores de confianza.

Al referirnos a las funciones de confianza pretendemos dejar asentados los elementos de los cuales se componen, partiendo de las definiciones existentes aplicadas al campo jurídico laboral y determinar la necesidad de su desempeño dentro de la empresa o establecimiento.

El término dirección, en general, significa la acción o efecto de dirigir o dirigirse, sinónimo de orientación, guía, camino, rumbo que sigue un cuerpo en movimiento, aplicado al campo laboral, se refiere a un grupo de personas que se encargan de dirigir una empresa, establecimiento, sociedad, explotación, etc. Tratándose de los trabajadores de confianza podemos señalar que éstos tienen el derecho de dirección, que es aquél “reconocido al patrón, empresario o representante autorizado del mismo para dirigir las tareas asignadas a los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades y conveniencias de la producción y sin constituir en modo alguno autoridad personal distinta sobre los subordinados”.¹⁸

Por cuanto se refiere al carácter general que se le asigna a ésta función, para que pueda ser considerada como de confianza, podemos aplicar por analogía el concepto de dirección general que se utiliza en la Teoría del Estado consistente en el nombre de las oficinas superiores encargadas de la organización y funcionamiento de los diferentes ramos en que se divide la administración pública, por tanto, concluimos que la función de dirección con carácter general que se desempeña en una empresa se refiere al acto de dirigir la coordinación y el ejercicio de las actividades del grupo de trabajadores en el lugar de trabajo, llámese empresa o establecimiento.

La voz *vigilancia* cuya etimología proviene del latín *vigilantia* y significa el cuidado y atención exacta en las cosas que están a cargo de cada uno. El origen etimológico se sitúa históricamente en Roma en donde la policía o seguridad nocturna se confiaba al cuerpo de los vigiles cuyo jefe era el prefecto de los vigiles, el

¹⁸ *Ibidem*. p 119.

término se aplicó con posterioridad preferentemente al puesto de centinela o al del *escucha nocturno*. Existen la *vigilancia positiva* y la *negativa*; la positiva implica un carácter defensivo de las cosas y protectora de las personas para que no se atente contra de éstas y no sean destruidas o sustraídas aquéllas y negativa la que tiende a impedir la acción ajena, v.g. que un preso se evada.¹⁹

Como función desempeñada por los trabajadores de confianza y entendida con tal carácter, la *vigilancia* equivale a prestar un servicio destinado a mantener el orden y a poner en ello todo el cuidado y diligencia que se tendrían en las cosas o negocios propios dentro de la empresa o establecimiento de que se trate y en el área en que se asigne al trabajador.

El término *fiscalización* actualmente en nuestro país se encuentra prácticamente en desuso, toda vez que gramaticalmente se refiere al acto o efecto de *fiscalizar*, *ejercer un cargo o función de fiscal* que equivale a enjuiciar o criticar, denota una forma de control fiscal únicamente, sin embargo, en el lenguaje común se le puede identificar con un significado equivalente al término *control*, que consiste en el conjunto de medios adoptados para eliminar los actos que perjudique la actividad que se tiene encomendada; aplicado de manera análoga a la función con carácter general, podemos señalar que los trabajadores de confianza ejercen un control en el resto del grupo de trabajadores haciendo uso de diversos medios, proporcionados por el patrón para evitar actos que perjudiquen el desempeño de la actividad en la empresa o establecimiento, generalmente, en la práctica suele relacionarse el término *fiscalización* con las actividades financieras, control de ingresos y egresos.

¹⁹ BELLISÉ PRATS, Buenaventura. Nueva Enciclopedia Jurídica. T. XII Editores Francisco Seix España. 1987. p. 871.

El vocablo inspección, del latín *inspectio onis*, significa acción y efecto de inspeccionar, cargo y cuidado de velar sobre una cosa,²⁰ éste término se utiliza profusamente en todos los idiomas y en referencia a variadas actividades.

El vocablo inspección puede tener dos caracteres, aquél que se realiza dentro de la administración de una empresa, entendida como unidad económica de producción de bienes y servicios, y aquél que se ejecuta por un organismo extraño, casi siempre el Estado.²¹ Algunos autores limitan el concepto a la vigilancia y contraloría que se ejerce a través de los diversos órganos de la administración pública, que tiene por fin vigilar el exacto cumplimiento de los servicios administrativos.

La inspección nos sitúa en la idea de reconocer, examinar, observar detenidamente hechos o una información que no es del conocimiento público y general, ésta función se observa más en la actividad administrativa, la clasificación de la inspección depende de la naturaleza de las esferas en que esa información habrá de desarrollarse, de darse a conocer.

El acto de inspección por su misma naturaleza exige la inmediatez, es decir, el contacto real, efectivo entre el sujeto que inspecciona y la realidad sobre la que ésta recae.

Aplicando lo anterior a la materia del trabajo, en su calidad de función desempeñada por los trabajadores de confianza, concluimos que consiste en observar el trabajo de los demás trabajadores e informar de los hechos que le son desconocidos al patrón además del cuidado que debe tener en las cosas, es decir, en la actividad que se realiza en la empresa.

²⁰ Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. XXVIII. Espasa Calpe. España. 1990. p. 1702.

²¹ *Idem*.

Las funciones de vigilancia, fiscalización e inspección que refiere el artículo 9 de la Ley de la materia, destaca la facultad de controlar, por lo que es posible utilizarlos en la práctica como sinónimos, por lo que se refiere a la función de dirección, no resulta fácil distinguir entre los conceptos de dirección y administración, toda vez que ambos contemplan un derecho a dirigir y organizar.

De esta manera concluimos el presente capítulo, no sin dejar de mencionar que dentro de las funciones de confianza se desprenden elementos similares, análogos, que bien podrían encuadrarse en una sola función, situación que estudiaremos en capítulo posterior; así mismo tratándose de los trabajos personales al servicio del patrón, la ley de la materia no establece las actividades que deben ubicarse en este rubro por lo tanto, como señalábamos en apartado anterior da cabida a diversas arbitrariedades por parte del patrón al nombrar indiscriminadamente a diversos trabajadores como de confianza sin precisar realmente su actividad, lo que en la práctica, generalmente no coincide el grado de responsabilidad que se deposita en el trabajador, con el salario que percibe, por lo que estimamos que éste último rubro es obsoleto y habrá de ser motivo de análisis en la presente tesis.

CAPÍTULO 2

HISTORIA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el presente capítulo, expondremos los antecedentes de la actividad del hombre llámese trabajo, a lo largo de diferentes épocas y lugares, para establecer una posible analogía con las funciones que actualmente la ley atribuye a los trabajadores denominados de confianza, así como los antecedentes jurídicos, tanto constitucionales como los contenidos en la ley de la materia, con la finalidad de determinar la justificación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en cuanto a los empleados de confianza y sus funciones.

2.1. ANTECEDENTES EN BABILONIA.

Al principio de la historia de la humanidad predominaban la caza y la pesca, los hombres a través de estas actividades buscaban sus satisfactores; progresivamente surgieron los trabajos de pintura, hasta llegar a la agricultura, actividad esencial, observándose los recolectores de cereales, de manera que es el campesino, el primer trabajador identificado como tal, pero no como prestador de un servicio hacia un patrón, sino como una función a realizar dentro de una organización social por la satisfacción de necesidades.

En Babilonia, las primeras instalaciones de comunidades campesinas fueron posiblemente las aldeas de pescadores y posteriores establecimientos agrícolas, producto de la fecundidad del suelo y las riquezas naturales; región predominantemente agrícola, sin embargo, hay una diferenciación dentro de cada profesión; distinguiéndose por ejemplo, entre los ganaderos, a los pastores de ovejas, guardianes de cerdos, de bueyes y empleados que ejercen funciones administrativas que reciben como salario la

explotación de un campo; en la antigüedad, Babilonia constituye uno de los pueblos que otorgaba valor al trabajo material.

En la época de la primera dinastía babilónica, se halla establecida la propiedad privada, todos los trabajadores viven de la tierra, y las tierras que en su momento constituían propiedad privada de los soberanos vencidos, son incorporadas al dominio real; una parte se cedía a colonos mediante una renta anual, garantizándolas contra facultades de riego, imperaba el feudalismo, el poder público concesionaba bienes inmobiliarios a un individuo a cambio de una obligación de servicios personales, se aseguraba la ejecución de los servicios que reciben los capataces, pestacodes, etc., los bienes no podían ser vendidos o enajenados, y en virtud del doble servicio, el lote podía ser acrecentado por nueva distribución o compra de otro terreno, con la evolución surge la figura de la sustitución, trabajo en equipo con iguales prestaciones; el campesino se agrupaba con dos o tres más para desempeñar su trabajo, con funciones determinadas.²²

Como actividad complementaria se cuenta con la industria, entre la que figuran los artesanos y entre éstos a los carpinteros, fundidores, zurradores, orfebres y lapidoras; con el descubrimiento de los metales y el combustible surgen los mineros, posteriormente, la centralización de las ciudades desarrollan un régimen manufacturero, en el que se observa como ocupaciones femeninas el hilado y tejido, surgiendo así la industria textil, como primer productor textil se trabajó la lana, cáñamo y algodón.

“La concentración de los trabajos es rara: Afecta a veces a la metalurgia, la industria textil, la fabricación de ladrillos. Pero ese trabajo de manufactura no se reduce sólo a una forma de producción doméstica, lo que tiende a prevalecer es un régimen de pequeños oficios agrupados en calles o barrios. Por otro lado, se advierte que

²² NOUGIER LOUIS, René Et. Al. Historia General del Trabajo. “Historia y Antigüedad” Grijalvo España. 1965. p. 85.

la especialización es poco frecuente: los trabajadores realizan a menudo todas las etapas sucesivas de la fabricación y no se limitan a la producción de un solo tipo de objeto”.²³

Surgen diferentes clases sociales, determinadas por los legisladores, de las cuales no es posible determinar su situación y naturaleza jurídica, de entre ellas se puede precisar los derechos del *mushkenu*, en la época de *Hammurabi*, pero no se precisa la diferencia de éste con el hombre libre y esclavo, el término parece designar a los campesinos libres desposeídos y convertidos en tenedores conocidos con el nombre de *ikaratu* en la época neobabilónica, sirven en el ejército como auxiliares y están sometidos a la prestación personal obligatoria, aún cuando no son esclavos no eran tampoco hombres completamente libres, poseen ganado, material agrícola, casa o viñedos, forman parte de la población local y preceden a los esclavos en la jerarquía social.²⁴

En el signo *sham*, que designa las nociones del precio y compra surge la actividad comercial, dando lugar en la época de *El Amarna*, a los cambios entre Egipto e Hititas, así como a tratados internacionales. En el sector económico, surge la figura del *tamkaru*, es un mercader viajero cuyas mercancías son vendidas por agentes.

De entre los diversos oficios, los trabajadores que los desempeñan reciben diversos nombres, como son: *nappahu* o forjador, orfebre *nappahu hurasti*, el término destinado al forjador de oro, el término *quiquriru* es general y puede designar igual al obrero de madero o al de arcilla. La mención del *tamkaru*, designado por su título, no por su nombre, corresponde a la ejecución de un acto oficial, es la persona que se hace cargo de las mercancías entregadas por el organismo de los mercaderes facilita su transporte mediante adelantos de dinero y se encarga de su venta pública, es una especie de oficial ministerial. Por otra parte, algunos tejedores libres trabajaban junto a jóvenes esclavos, éstos trabajadores están sometidos a la autoridad de jefes de equipo

²³ Ibidem. p. 87

²⁴ Ibidem. p. 92.

que a su vez respondían ante los intendentes (*nu-banda*), mensual y anualmente se hacen las cuentas de las materias primas suministradas y de las cantidades de tejido a entregar, especificando peso y calidades.²⁵

El pueblo se organizó socialmente, dividiéndose en cuatro clases, la de los sacerdotes, (magos llamados también caldeos), que tenían a su cargo, el culto, estudio y enseñanza de las ciencias y las letras, la de los guerreros, a quienes se les encomendaba el mantenimiento del orden en el interior del reino y la defensa de la patria, la de los agricultores y la de los artesanos quienes se dedicaban a los oficios mecánicos, inferiores a las dos primeras clases; siendo el gobierno monárquico-despótico, el reino se dividió en provincias (*sapatrías*) teniendo al frente los gobernadores (*sápatras*), cuya principal misión era la de cobrar los impuestos, ya en metálico, ya en especie, asistidos por una especie de consejo, tenían a sus órdenes un intendente, un magistrado supremo y otros inferiores para la administración de justicia y diversidad de empleados de diferentes categorías.²⁶

2.2. ANTECEDENTES EN GRECIA.

En la época criticmicénica, dentro de la sociedad existían profesiones intelectuales, entre ellas se encuentra la de los escribas, de quienes disponía el palacio, y cuyas funciones consistían en llevar la contabilidad y redactar estados financieros; de igual manera, el palacio también disponía de los heraldos, *karuke*, de rango modesto, encargados de las órdenes y de los mensajes del príncipe, también los inspectores, *ereutere*, que podían ser “compañeros” del rey, hombres de confianza, en cierto modo *missi dominici* y no humildes vigilantes; también constituyen las clases intelectuales los médicos, los actores y bailarines profesionales, así las primeras profesiones liberales no presentan caracteres bien definidos, en estas materias, el don, la herencia, cuentan más que la formación o la práctica. También existen dos clases de individuos que no tienen

²⁵ *Ibidem*. p. 108.

²⁶ Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana. T. I. Espasa Calpe. España. 1990. p.33.

profesión determinada, sin ser esclavos precisamente, son los *thetes* y los mendigos que ejecutan diversas funciones, de ambos se puede determinar que prestan servicios personales a los amos sin ser precisamente esclavos.²⁷

En la época clásica se distinguen dos clases de esclavos, los privados y los públicos, los primeros eran obligados a serlo por su extrema pobreza, las gentes modestas disponían de uno o dos esclavos, los burgueses de diez al menos, los públicos utilizados por el Estado entre los que se encontraban los arqueros escritos, encargados de los archivos, otros cuidaban de las carreteras, acuñaban la moneda, guardaban las prisiones, molían la cicuta. Entre las funciones de los esclavos se encontraban casi todos los oficios, joyero, fabricante de broches, zapatero, despensero, cultivadores, campesinos, viñadores, artífice de carreteras, cortador de madera, curtidor, zapatero, herrero, fabricante de vasos, vendedor de pescado, de pan, recaderos, un secretario e incluso un usurero; “ los esclavos trabajaban bajo la vigilancia de su dueño o bajo la dirección de un contra maestre, hombre de confianza, a menudo de condición servil, y cuya elección era muy delicada,...no era raro que los esclavos dispusieran de amplia acción y que sus dueños les otorgaran entera confianza”²⁸

Existían dos clases de hombres, los libres y los esclavos, los primeros como sujetos de Derecho tenían la libre disposición de su persona y bienes, el esclavo, en cambio, carecía de personalidad y se le consideraba una cosa, objeto de actos jurídicos como la compraventa y el alquiler, de cuya vida disponía el propietario, sin embargo, algunos de los esclavos llegaron a desarrollar empleos considerados como altas profesiones como son los filósofos, banqueros, comerciantes, pero sin que su situación jurídica y social se modificara. El hombre libre integró a su vez otras clases sociales, determinadas por su diferente ocupación entre las que se cuentan la sacerdotal, constituida por los sacerdotes y demás personas que hacían vida de templo, como son escribas, físicos, magos legos, tesoreros, administradores, etc., la de los nobles, es decir,

²⁷ NOUGIER LOUIS, René. Et. Al. Historia General del Trabajo. Ob. Cit. p. 205.

²⁸ Ibidem. p. 205.

personas que tenían relaciones con la corte, escribas, consejeros, cronistas, agentes, capitanes, guardias, etc., los trabajadores del campo, artesanos y comerciantes, los propietarios, los banqueros y cambistas, que constituyeron la población libre y activa. Entre el esclavo y el hombre libre existían clases intermedias, como la de los bárbaros o forasteros, extranjeros que tenían la posibilidad de dedicarse al comercio.²⁹

Así mismo, se observa el carácter patriarcal de la administración, en donde el funcionario oriental, es un servidor del rey o de la divinidad en quien delegan parte de su autoridad para que pueda ejecutar sus órdenes, a veces se designa con el término *wardum*, esclavo, ese lazo personal acarrea cierta fluidez en las atribuciones.

2.3. ANTECEDENTES EN ROMA.

En la antigüedad, los romanos tenían por actividades principales la agricultura, ganadería, comercio, artesanía y la guerra, con esta última actividad, adquieren riquezas, toda vez que significaba el medio de aportación de tierras, mismas que con el paso del tiempo fueron cada vez más extensas, lo que trajo como consecuencia el producto del trabajo de otros, que en determinado momento, excusaba a la propia nación de trabajar; posteriormente derivado de lo anterior, se observa la esclavitud, fundamentalmente como forma de organización de trabajo, así entonces, la vida laboriosa de la Roma primitiva se muestra laboriosa en los campos.

El Bajo Imperio se anuncia desde que el Estado se preocupa de la cuestión del trabajo e interviene, esta intervención se presenta sobre la base de la necesidad de los productos del trabajo, desde un punto de vista fiscal, se observa un aumento en la demanda y una disminución en la oferta. Las prestaciones obligadas que correspondieron a las actividades de la población o a sus divisiones sociales, no estaban clasificadas; había prestaciones en productos, que es el pago con productos del trabajo,

²⁹ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo". Sexta Edición. Sin Ed. México. 1984. pp. 23 y 24.

consiste en la requisita no pagada o pagada a un bajo precio de bienes como cereales, aceite, vino, madera, artículos fabricados; la entrega del trabajo gratuito, es la prestación personal forzada, el hombre requisado, campesino, tejedor o carpintero, puede ser afectado a cualquier labor vigente, a este hombre se le llamó *munera*, existieron de tres clases, la primera de ellas denominada *munera sordida*, por medio de los cuales el Estado se procura obreros gratuitos, están obligados los humildes, campesinos de los pueblos, obreros manuales de las ciudades; la segunda clase se denomina *munera personalia*, exigen el trabajo personal no la fortuna de los requisados, están afectados a la percepción de los impuestos, a los servicios de correos, policía y administración local, poseen cierta instrucción, cierto hábito de mando y sentido de la organización, y son los campesinos acomodados, los notables de los pueblos y menos ricos que los burgueses; la última clase se llamó *munera patrimonialia*, a los que está obligada la aristocracia burguesa, requieren competencia y capacidad para dirigir un servicio complejo como la organización de una requisita de equipo militar y sobre todo la posesión de una fortuna. Las consecuencias sociales de este sistema de prestaciones personales obligatorias son que el trabajo obligatorio suple a la mano de obra servil y precipita su desaparición, limita el empleo de esclavos en las actividades de lujo, cocineros, guardias de *corps*, *eunucos* y servidores domésticos.³⁰

En la población de la antigua Roma, llamada Campania, el latifundismo se encuentra integrado por varios fundos que están agrupados en torno a una villa o en sus cercanías, la mano de obra de los latifundia de Campania es esencialmente servil, reside en la villa, que alberga la administración del dominio y las industrias complementarias (reparaciones, transformaciones), está dirigida por un intendente, esclavo o de origen servil, que lleva los nombres de *villicus*, actor o *dispensator*, con cierto carácter de administrador, cuya actividad se justifica en la ausencia del dueño, lo que hace basar la vigilancia del trabajo en la competencia y disciplina de quienes le sirven, de ahí la importancia del *villicus*, quien representa el hombre de competencia y de confianza, su suerte es privilegiada y la idea que se tiene en

³⁰ NOUGIER LOUIS, René. Et. Al. Historia General del Trabajo. Ob. Cit. pp. 411 y 433.

torno a ellos es cuidar su rendimiento lo que conduce a hacerles trabajar con una alimentación razonable y evitando el maltrato y agotamiento físico; así mismo el intendente de quien hablamos se ubica en una situación incómoda entre el dueño y aquéllos a quien ha de mandar, no obstante encargarse del cuidado de la mano de obra no tiene ventaja alguna.³¹

Por otra parte, es en Roma donde se establecen los primeros colegios y corporaciones de artesanos libres, jurídicamente el trabajo es considerado como un arrendamiento de servicios, algunos de los colegios fueron asociaciones religiosas y otros profesionales, los que se consideraban públicos o privados, según la actividad de sus miembros, son las asociaciones de artesanos fabricantes de ropa y armas para el ejército a las que se les concedieron más altas consideraciones. Para regular jurídicamente la prestación de servicios en Roma se consideró fundamentalmente de dos formas: como contrato de obra (*locatio conductio operaris*), y contrato de trabajo (*locatio conductio operarum*), correspondiéndole entre éstos, la naturaleza jurídica de un contrato de arrendamiento de servicios (*locatio conductio rei*), el cual no podía existir sin el pago de una *merces*.³²

En general el Derecho Romano es muy pobre en cuanto a trabajo se refiere, carece de conceptos jurídicos de carácter laboral y se utilizan términos de carácter civil; el trabajo es considerado como el producto físico del hombre, una cosa, por ello le resulta aplicable los preceptos reguladores de la *locatio*, al no existir una legislación laboral unitaria, las relaciones jurídicas referentes al trabajo se encuentran dispersas en el Derecho de Familia, de Propiedad, de Obligaciones; sin embargo, existía otra rama de posibilidades jurídicas de las que se derivaban relaciones referidas al trabajo, como son: las del hombre libre que contrata su trabajo, la del mandatario que realiza una prestación de servicios a favor del mandante, la del heredero a quien le es impuesta en el testamento una obligación de trabajo a favor del legatario, la del hombre

³¹ *Ibidem*. p. 362.

³² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. pp. 51 y 52.

libre sujeto a *nexum*, que debía redimir con su trabajo un crédito, la del obligado por promesa de trabajo prestada cuando se pretendía alcanzar una función pública electiva y otras situaciones de carácter público, representada por trabajadores afectos al servicio público, que comprende desde situaciones de esclavos, contratos libres y prestación de servicios de carácter administrativo.³³

2.4. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

En este punto, en una visión general analizaremos las clases de oficios existentes y el valor que se otorgaba al trabajo del hombre en dos grandes periodos de nuestra historia, como son la época de los aztecas, cuya actividad fundamental es la guerra, no obstante, debido a su organizada estructura política y social, surgen los primeros empleos como consecuencia de la división de clases, en donde existió la esclavitud, situación que se prolongó hasta antes de la independencia, en la cual comienzan a vislumbrarse la situación de otra manera dando lugar a la creación de documentos que habrían de ser el fundamento de la promulgación de nuestra Constitución Política y en particular de la creación del artículo 123 de la propia Constitución.

2.4.1. LOS AZTECAS.

Este vasto periodo se ubica entre los comienzos del siglo X y los del siglo XIV, denominados aztecas porque se estima que eran originarios de Aztlán, con relación a la peregrinación que siguen se cuenta con diversos itinerarios jeroglíficos y de cronistas, eran seguidores y creyentes del Dios Huitzilopochtli, en búsqueda de la tierra prometida por su dios, se destacan como raza valerosa, audaz y persistente, diferente a otras, denominada por un espíritu religioso.

³³ BAYÓN CHACÓN, G. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición. D. Marcial Pons. España. 1964. pp 56 y 59.

En principio, la raza original se encontraba dividida en 8 barrios, raza fundamentalmente guerrera, sus instrumentos accesorios de su vestimenta eran el arco, rodela y todo lo necesario para la guerra, era nula la vida civil, sin embargo, tras una época de transición, comenzó a desarrollarse la alfarería, agricultura y siembra de algodón. Una vez fundado este pueblo se encontraba dividido en 4 tribus o *calpulli*, políticamente organizados, de manera que el poder supremo lo tenía el rey, escogido entre la familia real, auxiliados en principio, por un funcionario a manera de canciller y demás servidores de diferente jerarquía con funciones específicas dentro de ese orden político, con su correspondiente personal subalterno, estableciéndose de esta manera, los primeros grandes empleos, como son Jefe Militar, Embajador, Mayordomo y otro especie de aposentador, consecuentemente, en cada tribu se observan dos clases esenciales, la proletaria y los jefes guerreros, además de los sacerdotes.³⁴

En las tribus se desempeñaban actividades de pesca, agricultura e industria, posteriormente existieron cuatro oficios principales, platero, pintor, albañil y maestro de mosaico de pluma, con la división de jerarquías surge el comercio que se extendió al tráfico de cuentas de anillos y oro; si bien se utilizaba el trabajo de los esclavos, por lo general se les consideraba como mercancía, a quienes aderezaban con ataduras para venderlos a buen precio.

Los *macehuales*, tribu de pueblo de los aztecas distinguía su trabajo en algo semejante a los gremios, los hijos adoptaban las costumbres de los padres, no obstante tenían libertad de elección, según el oficio era el barrio, en cada uno de ellos se desempeñaba un oficio diferente, la esclavitud estaba determinada en cada uno de los barrios, así mismo, existían funciones administrativas y judiciales, sólo los sacerdotes podían aspirar a un cargo o empleo de importancia.³⁵

³⁴ CHAVERO, Alfredo, México a través de los siglos. T. I. "Historia Antigua y de la Conquista". Décima Quinta Edición. Cumbre. México. 1979. pp. 125 y 126.

³⁵ *Ibidem*. p. 158.

Posteriormente al conocerse la moneda de cobre y bronce, los pueblos comenzaron a tributar con el producto de su suelo, (cacao, maíz, etc.), objetos determinados y servicios personales, primera manifestación de la prestación libre y personal de un trabajo, la gente distinguida, sacerdotes y guerreros de cierta categoría estaban exceptuadas del servicio personal que consistían en labrar la tierra, cortar madera, ser criado y hacer oficio análogos, el servicio personal sólo existía dentro del mismo territorio.

Con la invasión del pueblo totonaca, se formó una civilización sui generis, en este período los individuos se dividían en gremios o géneros de trabajo, había un jefe llamado *cacari*, de los canteros y pedreros los que tenían mandoncillos entre sí, el *guavicoti* o cazador mayor gobernaba a todos los de su oficio y éstos llevaban venados, conejos y pájaros al *cazonci*, el *curuhapindi* era el jefe de los cazadores de patos y codornices, y era el que recogía la parte de esa caza, el *huanuri* y el *tanama* recogían el pescado, el *uxguarecuri* era el jefe de los plumajeros o labradores de atavíos de pluma, y así encontramos los carpinteros, olleros, fabricantes de jarros, etc., de modo que el trabajo estaba perfectamente dividido y los que pertenecían a una clase o gremio solamente en él trabajaban.³⁶

En la clase baja del pueblo no había educación y en consecuencia tampoco desarrollo intelectual, enseñaban a los niños al trabajo y como no había bestias de carga, en ellas se convertía el que pertenecía a esa clase, quienes a espaldas cargaban los huacales llenos de trastos o maderos, por oficios existían el de artesano, quien tenía mejor habitación, traje y comodidades, sus hijos no tenían obligación de seguir su oficio, el de carpintero, lapidario, pintor, platero, maestro de guarnecedor de plumas, alfareros, zapateros, fabricantes de petates, de tejidos finos y de jícaras.³⁷

³⁶ *Ibidem*, p. 333.

³⁷ *Ibidem*, p. 337.

2.4.2. ÉPOCA INDEPENDIENTE.

Constituye sin duda un antecedente importante en la historia de México, cuyo surgimiento es consecuencia de un movimiento de carácter político que tuvo por finalidad, de manera general, la liberación del pueblo mexicano del dominio español, en el que no tuvo gran auge el desarrollo del Derecho del Trabajo como institución; sin embargo, es conveniente mencionar en el presente apartado la situación etnográfica, la reglamentación laboral y la prestación de los servicios, que privaba en nuestro país en la Colonia, con objeto de determinar las causas generadoras de este acontecimiento.

Consumada la conquista de México, diversos pontífices obtuvieron que Paulo II declarara a los indios dotados de alma y razón y que los monarcas españoles dictaran una serie de disposiciones favorables a los indios. Durante la Colonia, el Derecho del Trabajo no es conocido, en la Nueva España rigió la legislación española, con los siguientes ordenamientos: la ley de las siete partidas, las ordenanzas de los gremios y las leyes de indias, particularmente en materia laboral, relacionadas con el trabajo indígena, la reglamentación fue extensa, se reguló el salario, horas y condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de obreros y patronos.³⁸

La situación etnográfica se componía de la siguiente manera: los indios quienes más que protegidos por supuestos privilegios que les concedían las leyes, eran dañados en sus derechos, reduciéndolos a un trato de esclavos, de cuya vida y trabajo disponían sus amos, quienes invariablemente eran españoles y las castas compuestas por los mestizos, mezcla de españoles con la clase indígena y la de todos los negros, de la que provenían los mulatos, *zambos* y pardos. No obstante las exclusiones legales de los mestizos, como consecuencia de los principios señalados en los códigos españoles, eran quienes se dedicaban al rudo trabajo de las minas que siempre desempeñado por los

³⁸ ZÁRATE, Julio. México a través de los siglos. T. III. "La Guerra de Independencia" Décimo Quinta Edición Cumbre. México. 1979. p. 18.

indios, ejercían todos los oficios y artes mecánicas tanto en las grandes ciudades como en las poblaciones pequeñas; aún cuando se encontraban privados de instrucción, adquirirían fácilmente los conocimientos del arte al que se dedicaban, de ellos salían los criados de confianza en el campo y en las ciudades proveían de soldados al ejército; eran útiles en las faenas y trabajos agrícolas y el comercio de transportes de un lugar a otro.³⁹

Debido a su importancia numérica como a sus relaciones con los criollos, los mestizos tenían fácil acceso a los cargos públicos menos los de escribanos y protectores de indios, el elemento mestizo constituyó una especie de clase media de labradores, administradores de haciendas, comerciante en pequeño, empleados, funcionarios de baja categoría, el proceso del mestizaje continuó después de la Independencia.⁴⁰

Entre las causas que originaron la lucha de Independencia se encuentran como antecedentes mediatos, la revolución de las colonias inglesas que concluyó con la aparición de los Estados Unidos de América, la revolución francesa, producto del odio contra la dominación y las necesidades no satisfechas que difundió el principio de libertad y promovió la justicia y el derecho, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y como antecedentes inmediatos la inconformidad ante el dominio de los españoles y de la raza blanca, quienes aún cuando en número era menor, predominaban por su riqueza e ilustración y porque sus miembros obtenían todos los empleos, disfrutando de los derechos civiles y políticos, tenían en sus manos el poder, la fuerza y la administración de justicia, el comercio, las propiedades, las riquezas, el cultivo de los campos, el producto del trabajo de las minas, el cargo de los altos empleados y por último la conspiración de Valladolid.⁴¹

³⁹ *Ibidem*. p. 35.

⁴⁰ LEÓN PORTILLA, Miguel. Diccionario Porrúa. "Historia, Biografía y Geografía de México". Quinta Edición. Porrúa. México. 1986. p. 1848.

⁴¹ ZÁRATE, Julio. México a través de los siglos. T.III. Ob. Cit. p. 35.

A partir de la Independencia rigió en México plena libertad del trabajo, permitiendo que se promulgara diversa reglamentación en materia laboral y derechos de obreros y patronos, siendo los documentos más sobresalientes relacionados con la materia laboral, los siguientes:⁴² Primer Bando de Miguel Hidalgo aboliendo la esclavitud, publicado en Valladolid por el intendente Azorena el 19 de octubre de 1810, en síntesis, es el primer documento que trata de suprimir las desventajas en que se hallaban los indígenas, quienes fundamentalmente eran tomados como esclavos, mediante el documento se ordena a sus dueños su libertad para que puedan contratar, comparecer en juicio, otorgar testamentos y de manera general, ejecutar las cosas que las personas libres podían ejecutar, se pretendía con ello, crear un clima de igualdad; así mismo, el primer proyecto constitucional para el México Independiente, es el documento denominado, elementos de la Constitución por Ignacio López Rayón, que entre sus puntos destaca en materia laboral, el número 22 que señala que ningún empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públicos o que eleve al interesado de la clase en que vivía o le dé mayor lustre que a sus iguales podrá llamarse de gracia o de rigurosa justicia; el documento Sentimientos de la Nación de José María Morelos y Pavón de fecha 14 de septiembre de 1814, precisa en sus puntos identificados con los números 9 y 12, otorgar empleo únicamente a los americanos y el aumento del jornal a los pobres para mejoramiento de su vida; el documento identificado como la Abolición de la Esclavitud de José María Morelos y Pavón, en virtud de que a los esclavos se les consideraba para servicios personales de sus amos, por este decreto queda abolida la esclavitud, dotando de un alguacil al juez por año, servicio alternado en los pueblos y hombres que tengan haciendas; Decreto Constitucional de Apatzingán, de fecha 22 de octubre de 1814, que en su artículo 26 establecía la temporalidad de los empleados públicos; Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 5 de febrero de 1857, que en sus artículos 4º y 5º establecía la libertad del ciudadano para dedicarse al trabajo, profesión o industria que le acomode, siendo útil y honesto, y la prohibición

⁴² LEMORNE, Ernesto. Documentos para la historia del México Independiente. Insurgencia y República Federal 1806-1824. Segunda Edición. Porrúa. México. 1987. p. 145.

para obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución y pleno consentimiento del prestador del servicio.

La Constitución de 1857 recogió los principios fundamentales del liberalismo político y económico y, por lo mismo, determinó que el Estado no debía intervenir en la vida económica, que la dirección de la empresa era patrimonio exclusivo del empresario, las relaciones de trabajo deberían regularse de acuerdo a la libre voluntad de las partes, hecha valer en el contrato y éste se consideró como un contrato de prestación de servicios y las condiciones de trabajo habrían de fijarse de acuerdo a la oferta y la demanda, éste contrato pone de manifiesto la igualdad en una relación contractual, cuando las partes no posean la misma fuerza para contratar.⁴³

Posteriormente, de acuerdo a las ideas reunidas en un texto por la comisión presidida por Pastor Rouaix y José Natividad Macías, el artículo 123 de nuestra Constitución Política finca las bases para la protección de los derechos de los trabajadores, implementando medidas tendientes a lograr la justicia en las relaciones obrero patronales, equilibrio en los factores de la producción y mejoramiento en las condiciones de trabajo.

2.5. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS EN MÉXICO.

Posterior a la etapa de reorganización que se vislumbró en la época independiente, destacan las primeras legislaciones en materia laboral, que dan lugar a la promulgación del artículo 123 constitucional y a la consecuente federalización de la ley laboral, de manera que los principios rectores del artículo 123 de la Constitución Política se plasmaron en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y es en éste ordenamiento donde se encuentra por vez primera el término empleado de confianza, sin determinar un concepto

⁴³ Enciclopedia de México. T. XIII. Edición Especial para Enciclopedia Británica de México. México. 1993. p. 7816.

del mismo, utilizándolo como sinónimo de distinción del resto de trabajadores en una empresa que no ejercieran funciones de dirección e inspección, además de establecer una causal adicional de terminación de contrato; aún el proyecto de ley en 1968 utilizó el mismo término, asignando dicha categoría a la naturaleza de las funciones que se establecieron en ocho incisos, concluyendo con uno en el cual se enuncian actividades análogas a criterio de la Junta de Conciliación; en ese orden de ideas, en la exposición de motivos de la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, se razona sobre la justificación para que el referido término fuese modificado por el de trabajador de confianza y reducidas sus funciones a cuatro actividades específicas, como son las de dirección, vigilancia, fiscalización e inspección, y una función imprecisa como son los servicios personales al patrón.

2.5.1. ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

El antecedente de este artículo es consecuencia inmediata del movimiento armado de 1910, que se originó como resultado de la lucha de la clase trabajadora, que en distintas épocas se vio sometida a la esclavitud, el coloniaje y las disposiciones del derecho civil, que no concedía naturaleza propia al contrato de trabajo, entre otras situaciones por lo que, se pugnaba por la dignidad de la persona que realiza el trabajo y por el respeto a éste.

De igual manera constituyen antecedentes del mencionado artículo, el trabajo visto en las diferentes épocas y regímenes de organización de los pueblos, de los cuales surge la normatividad de la prestación de un servicio; de esta manera observamos que en la época precolonial de manera paralela a la esclavitud, habían artesanos y obreros libres; en la Colonia, fueron dictadas las Leyes de las Indias, que surgieron por iniciativa de los reyes católicos, con objeto de evitar la explotación de los habitantes de las tierras conquistadas, en las que se incluyen disposiciones de jornada máxima de trabajo, descansos semanales, pago del séptimo día, protección al salario, cuidando que

el pago se realizara en efectivo, íntegro, oportuno y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, protección a la maternidad, establecimiento de la edad mínima de 14 años para estar en aptitud de prestar servicios, protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas, otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades; no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos del esclavo y del amo, sólo atenúan la esclavitud.⁴⁴

En la encomienda pretendió operar un sistema de protección a los indígenas, poblando la totalidad de las tierras conquistadas, dando al encomendero un número determinado de habitantes los que debían servirle y tributarle como encomendados a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana, este sistema degeneró en un sistema de explotación; posteriormente los indios acudían voluntariamente a las haciendas a prestar sus servicios, con lo que garantizaban su sustento, cabe destacar que se obligaba al trabajador a arraigarse al trabajo por motivo de deudas; tiempo después surgió una agrupación de medios, con lo que se limitaba la libertad del trabajo, situación que se prolongó hasta la época de la colonia, después de ésta, la ley del 8 de junio de 1813 autorizaba a todos los hombres a dedicarse al oficio que más les agradara.

En la época independiente destacan como antecedentes del artículo 123 constitucional de 1917, los siguientes actos legislativos:⁴⁵

El Decreto de Abolición dictado por Miguel Hidalgo, el 19 de octubre de 1810. El documento denominado "Sentimientos de la Nación", de José María Morelos y Pavón cuya lectura del contenido se llevó a cabo el 14 de septiembre de 1813, en el Congreso instalado en Chilpancingo, y tratándose de la materia laboral, el documento proponía el aumento del jornal al pobre y que los empleos se otorgaran

⁴⁴ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1991. pp. 22 a 36.

⁴⁵ LABASTIDA, Horacio. Documentos para la Historia del México Independiente. "Reforma y República restaurada". Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. p. 103.

solamente a los americanos y excepcionalmente a los extranjeros que fueran artesanos capaces de instruir; no obstante, los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones, enfrentándose a crisis políticas, sociales y económicas.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, fundamentalmente propuso estabilidad política y libertad soberana, sin embargo las condiciones de vida y de trabajo continuaron en la misma situación; de igual manera las Leyes de 1836, las Bases Orgánicas de 1843 y el Acta de Reforma de 1847 fueron omisas respecto de los beneficios a los hombres que vivían de su trabajo.

La Constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral, como son: las relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo. (Artículo 4º) y la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (Artículo 5º). En esta época destacan las intervenciones de Ignacio Ramíres quien proponía la legislación para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros, así como la insuficiencia del salario para satisfacer las necesidades de subsistencia de los trabajadores.

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, de fecha 10 de abril de 1863, elaborado durante la monarquía imperial por Maximiliano de Hasburgo, esencialmente los artículos 69 y 70 prohibían los servicios gratuitos y forzosos, salvo que la ley lo dispusiera; no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada; el menor requería la autorización de sus padres o curadores y a falta de ellos, de la autoridad política. El mismo emperador, expidió el 1º de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía la libertad del campesino para separarse sin consecuencias de la finca en la que prestara sus servicios, establecía la jornada de sol a sol con descanso de 2 horas, descanso semanal obligatorio, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, el acceso de los comerciantes a lugares del trabajo, la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias, el establecimiento de una inspección de trabajo

y la determinación de sanciones económicas en caso de violación a las normas; éstas disposiciones no se contemplaron en los códigos civil de 1870 y el penal de 1872. Por su parte el código civil, dispuso que la prestación de servicios no era equiparable a contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual a una cosa, se suprime la jornada de sol a sol y se establece la celebración del convenio, en forma general sus disposiciones tienden a beneficiar al patrón; tratándose del código penal, establecía la imposición de una sanción privativa de libertad a quien con diversas actuaciones lograra el aumento o disminución de salarios u obstaculizara el libre ejercicio de la industria del trabajo.

Durante la época del porfiriato, pese a que se mantuvo una aparente estabilidad política, el trato a los trabajadores continuaba siendo tema de polémicas y de movimientos, surgen entonces, las huelgas de Cananea y Río Blanco, como consecuencia del descontento ante la dictadura porfirista.

El Programa del Partido Liberal Mexicano de Flores Magón, en términos generales postuló: fijación de la jornada de trabajo de 8 horas diarias, establecimiento de un salario mínimo, reglamenta el trabajo doméstico y a domicilio, el salario mínimo en el trabajo a destajo, prohíbe el empleo a menores de 14 años, obligan al establecimiento de medidas de seguridad e higiene, señala la imposición de penas y multas en caso de contravención a las disposiciones.

El Plan de Guadalupe de fecha 26 de marzo de 1913, adicionado en 1914, establece la facultad del Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo, para dar vigencia a las medidas tendientes a satisfacer necesidades económicas, políticas y sociales del país lo que demuestra un incipiente derecho a los trabajadores, toda vez que en ese supuesto se contempla la mejoría a la condición del peón rural, del obrero y en general de la clase proletaria.

Antes de la federalización de la ley del trabajo, en las Entidades Federativas surgieron diferentes ordenamientos como son: la Ley de Relaciones familiares, la Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria; los gobernadores dictaban leyes que contenían aspectos laborales, mismos que con posterioridad se tomaron en cuenta para conformar el texto original del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En 1916 en el Proyecto de Constitución de Carranza, la fracción X del artículo 73 faculta al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, el artículo 5° contenía una característica del contrato de trabajo, relativo a los principios rectores fundamentales del derecho del trabajo como es la jornada de trabajo, el derecho de huelga, indemnización por accidentes y enfermedades de trabajo, establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos, el principio de igualdad en los salarios; con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, llevada a cabo el 5 de febrero de 1917, se considera que es la primera en el mundo en proclamar y reglamentar los derechos básicos de los trabajadores.⁴⁶

Tratándose en lo particular del artículo 123 constitucional, éste ha sufrido diversas reformas; sin embargo, la que por el momento nos resulta importante es la relativa a la federalización de la legislación del trabajo; situación que se establece a partir del 6 de septiembre de 1921, que da origen a la creación de diversos ordenamientos en materia del trabajo en los Estados. Las modificaciones más destacadas consisten en: materia de seguridad social, la jurisdicción y competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la adición del apartado B relativo a la inclusión de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal y territorios federales, aumento de la edad mínima para prestar un servicio, vivienda de los trabajadores, igualdad jurídica de varón y mujer, protección a la mujer embarazada y seguros de guardería.

⁴⁶ DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob Cit. p. 36.

De lo anterior concluimos que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 regula dos categorías de trabajadores, en general, aquéllos sujetos al régimen del apartado “A” y los prestadores de servicio al Estado, incluidos en el apartado “B”; sin lugar a dudas el artículo 123 constitucional marca un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo, es uno de los pasos más importantes que dio nuestro país para la satisfacción de las demandas de nuestra clase trabajadora y contiene esencialmente los siguientes principios:

1. El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio; es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y político del Estado.
2. Contiene normas proteccionistas y reivindicadoras.
3. La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
4. Prevé los derechos sociales de asociación profesional obrera.

2.5.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 se refirió en forma imprecisa y contradictoria a los empleados de confianza en sus artículos 48 y 126 fracción X, que a la letra disponían lo siguiente:

“Artículo 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección en las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa”.

“Artículo 126. El Contrato de Trabajo terminará:

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido removido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo”.

El artículo 48 se refiere particularmente a dos situaciones: la extensión del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados, y la excepción de dichas estipulaciones a trabajadores con funciones de dirección e inspección, y empleos de confianza en trabajos personales, distinguiendo éstas dos últimas categorías, es decir, parece referirse como empleado de confianza, únicamente a quienes desempeñan trabajos personales del patrón en la empresa, sin precisar que se entiende por ellos, en los cuales pueden encuadrarse "infinidad de modestos trabajadores que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza sin que su intervención en la empresa revista importancia vital",⁴⁷ es decir, su actividad no es indispensable en los intereses, éxito, prosperidad, seguridad y orden de la empresa.

Por su parte el artículo 126 hace diferencia de los trabajadores de confianza, aquéllos que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, de los trabajadores de base, aquéllos que están sujetos a un puesto de escalafón, y establece como causal de terminación de contrato, la pérdida de confianza del patrón, situación que como hemos mencionado en innumerables ocasiones es un hecho subjetivo; además dicho precepto parece establecer que el trabajador de confianza es de mayor jerarquía al de escalafón o de base, situándolo como sanción por la pérdida de confianza.

⁴⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas, México. 1994. p. 88.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3° establecía el concepto de trabajador de la siguiente forma: "Trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo"; de la lectura del citado precepto se observa que no distingue entre trabajadores en general y de confianza, sin embargo, "en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas si se notaban, de hecho, algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía. A los trabajadores que en cierto modo representaban a patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de 'empleados de confianza' ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores se consideraban 'cuasi patrones' de todos sus subordinados. Estos trabajadores se empezaron a identificar cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios; en las discusiones de los Contratos Colectivos estaban siempre de parte de patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgaría siempre mejores prestaciones, se convirtieron en suma, en los privilegiados del Derecho Laboral; cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar, era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza, no obstante lo anterior, con el tiempo, la situación se modificó, las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos superaban incluso a las de los trabajadores de confianza, que empezaron a recelar de su situación laboral"⁴⁸

El anteproyecto de 1968 de la Ley Federal del Trabajo vigente, estableció textualmente en su artículo 8° lo siguiente:

"La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto:

Son funciones de confianza las de:

- a) Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.

⁴⁸ Ibidem. p. 89

b) Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.

c) Los abogados y contadores que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

d) Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

e) Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

f) Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

g) Las personas que presten servicios personales al patrón, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

h) Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje."

El citado artículo se menciona a manera de antecedente, habremos de volver a él y al análisis de sus incisos, aunque, es pertinente señalar que la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 refiere que a criterio de los trabajadores se redujo la enumeración de las funciones de confianza además de que rechazaban la fracción de aplicación análoga.

A manera de breviarío, consideramos necesario señalar algunos de los puntos jurídicamente lógicos e importantes del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las funciones que contiene son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, es decir las mismas que plasma la actual ley laboral, que añadió la de

inspección; sin embargo el artículo 8° referido, con relación a los servicios personales al patrón, limita dicha actividad al secretario o secretaria particular, cuyo celo y discreción sean indispensables, en nuestra opinión resultó fundamental precisar ésta clase de trabajadores, para evitar lo que en apartados anteriores señalamos respecto a la designación en las empresas de trabajadores de confianza por servicios personales, sin que su situación sea justificada, tal vez nos atreveríamos a añadir que no se estaría hablando de todos los secretarios particulares, sino únicamente de aquéllos cuyos servicios personales les sean prestados a los gerentes, administradores y directores todos con carácter general en las empresas; así mismo estimamos que fue necesaria la supresión de la fracción de aplicación análoga, puesto que otorgaba amplitud de acción de los patrones al designar trabajadores de confianza, en caso de que la Junta de Conciliación no se opusiera, no obstante este criterio de reglamentación lo ratifica el actual artículo 9 de la Ley de la materia, puesto que no es preciso respecto de los servicios personales al patrón.

2.5.3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Los razonamientos contenidos en la exposición de motivos parten de 2 sistemas esenciales, considerados por la doctrina, consistentes en señalar a los trabajadores de confianza típicos, y el segundo en establecer una fracción final en la enumeración que contemplara a aquéllos trabajadores con características análogas, así mismo se tomó en cuenta la importancia que representa el concepto trabajador de confianza en una empresa.

De las pláticas que se sostuvieron con trabajadores y empresarios a fin de determinar la categoría de confianza se concluyó que con una enumeración limitativa es posible evitar se previeran situaciones nuevas que en momento dado llegasen a presentarse, de igual forma se excluirían de antemano aquéllas que debieron considerarse y se omitieron; y por otro lado adicionando una fracción que contemplara situaciones análogas, conllevaría a que hubiera un exceso y que indebidamente se

atribuyera la categoría de confianza a trabajadores cuya actividad no coincidiera con las establecidas en las anteriores fracciones.

En principio se estableció la igualdad con el resto de los trabajadores, en cuanto a su naturaleza; son, de la misma manera prestadores de un servicio libre, personal, subordinado y remunerado, lo que indica que la legislación laboral les es aplicable, sin embargo, las modalidades bajo las cuales se rigen, difieren en determinados aspectos, derivado, según la propia exposición de motivos de la relación directa e inmediata de su actividad con la vida, intereses, realización de sus fines, dirección, administración y vigilancia generales de una empresa, lo que permitió distinguir dos clases de trabajadores de confianza; aquéllos cuya categoría depende de la naturaleza de sus fines, como son: las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, categoría con la cual no coincidimos; toda vez que es imprecisa y no determina las funciones a desempeñarse, ni el carácter, por lo que consideramos que existe amplitud de acción en la designación que hacen los patrones de esta segunda clase, lo que origina una designación injustificada, toda vez que la actividad de los trabajadores nombrados de confianza no tiene relación con los fines de la empresa y en cambio algunos de sus derechos, por ejemplo el derecho de sindicalización se ven reducido o condicionado.

El proyecto de ley cambió el término empleado de confianza por el de trabajador, con objeto de precisar su naturaleza, decíamos que son igualmente prestadores de una actividad física o intelectual y sólo en razón de ciertas características, como son sus funciones, se les atribuye el carácter de confianza, sus relaciones de trabajo así como sus condiciones se encuentran reguladas por los preceptos de la ley de la materia, tienen derecho a los beneficios que se consignan como son, aguinaldo, vacaciones, salario, prima de antigüedad, etc. no obstante, el capítulo especial bajo el cual se regula su actividad determina cuestiones referidas a las relaciones de los trabajadores de confianza con el resto de empleados, como lo es la prohibición para

formar parte de sus sindicatos, que se basa fundamentalmente en el contacto directo que tienen éstos trabajadores con el patrón, así mismo, no deben ser considerados en los recuentos de huelga, lo cual los coloca en una situación un tanto privilegiada frente al patrón y frente al resto de los trabajadores, por otro lado, las condiciones de trabajo pactadas en los contratos colectivos les son aplicables, salvo disposición en contrario, hecho que generalmente en la práctica sucede, al pactarse condiciones limitativas de derechos a trabajadores de confianza, mediante contrato individual, o bien con salvedades en los propios contratos colectivos; otro de los aspectos que resulta sobresaliente es la causal de rescisión consistente en la pérdida de confianza, que nos parece una cuestión subjetiva en la que es decisiva la voluntad del patrón y, que como señalábamos en párrafos anteriores, en determinados trabajadores cuya actividad no se considera de confianza y a pesar de ello así se les designa, constituyen acciones de un despido injustificado.

Concluido el estudio del trabajo del hombre a lo largo de la historia, podemos determinar antecedentes directos del servicio de confianza, la actividad desempeñada con la confianza del patrón o dueño de la fuente de trabajo, se estableció desde la antigüedad, particularmente en los servicios al Estado, aunque no es difícil confundirlo con las figuras de representante e intermediario, ya que los hombres fungían como mediadores, es decir, intermediarios entre el dueño de la fuente de empleo y el resto de los trabajadores o bien entre el reino y sus gobernados, sin embargo se les concedían ciertas prerrogativas en razón de la confianza que se depositaba en ellos, además se observa un lazo personal; así nos encontramos en Babilonia el nombramiento del *tamkaru*, designado para ejecutar un acto oficial y es el intermediario de los mercaderes, los intendentes, quienes organizaban a los jefes de equipo de los tejedores, así como a los *sápatras*, gobernadores de las provincias y que tenían a su cargo entre otros funcionarios, al mencionado intendente; en la antigua Roma, el *villicus* quien siendo esclavo, tiene cierta jerarquía y ejerce funciones de administración y vigilancia teniendo la total confianza del dueño; en la antigua Grecia destacan los heraldos, *karuke*, quienes se encargaban de las órdenes y mensajes del príncipe, los inspectores, *ereutere*.

que solían ser hombres de confianza del rey, y el *wardum*, funcionario oriental, que tenía cierto lazo personal con el rey. En México, en una de las más importantes civilizaciones, como son los aztecas, surgen diversos oficios, en principio, en razón de su organización política, existió un funcionario o canciller, quien auxilia al rey, así mismo, los individuos se dividían en gremios laborales, en donde los jefes tenían mandoncillos entre sí, una especie de intermediarios con el resto de los trabajadores; en la época independiente son los criollos quienes tienen acceso a los cargos públicos y los mestizos desarrollan empleos de administradores de haciendas con todas las obligaciones inherentes a esa función, como son, las de representación, dirección, vigilancia y en su momento de intermediario y hombre de confianza; después de la Independencia, cuando rige libertad de trabajo, es posible la promulgación de documentos que establecen beneficios a favor de la clase trabajadora y dan pauta a los principios que postula el artículo 123 constitucional. En el proyecto de ley del trabajo en 1968 es donde adquiere importancia la designación del trabajador de confianza, estableciéndose una lista de los trabajadores a quienes se consideraría de confianza, sin embargo la Ley Federal del Trabajo actual reduce a cuatro funciones determinadas la actividad de confianza sin precisar lo referente a los trabajos personales del patrón y a las personas cuya actividad encuadra en esa categoría.

CAPÍTULO 3

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El marco normativo de los trabajadores de confianza se compone de diversas disposiciones interrelacionadas entre sí, de acuerdo a la pirámide *kelseniana*, se integra por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en primer lugar, así como por la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, es decir; la Ley Federal del Trabajo, y en última instancia por los contratos colectivos e individuales de trabajo, que en ningún caso contendrán disposiciones contrarias a las contenidas en los ordenamientos primeramente señalados; por lo que se refiere a la Constitución Política, destacaremos de las garantías individuales, el artículo 5° que establece el derecho a la libertad de trabajo, aplicando la amplia acepción del vocablo libertad a la facultad del hombre de elegir una actividad, de igual manera es conveniente determinar las seguridades y limitaciones jurídicas a ese derecho que expresamente confiere el Estado; por su parte el artículo 123 de la propia Constitución establece una garantía de carácter social, cuyos derechos contenidos se refieren a la clase trabajadora; teniendo como base los dos citados artículos, determinaremos el fundamento y naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza, para concluir con los preceptos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para esta categoría de trabajo especial, reseñando brevemente las características de los trabajos especiales que establece la Ley laboral.

3.1. ARTÍCULOS 5° Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El artículo 5° de la Constitución establece la garantía individual de la libertad de trabajo, resulta indispensable concepcionar a la libertad, no sólo subjetivamente sino como una actuación externa en donde el hombre, sin limitaciones ni restricciones se dispone a realizar un fin, partiendo del hecho de que la libertad se fundamenta en la naturaleza humana, entendiendo por persona humana, aquél ente que por propia

determinación tiene un fin que cumplir, finalidad que dependerá de la forma de vida y carácter de cada individuo, es decir, de su personalidad,⁴⁹ desde el punto de vista objetivo, la libertad, constituida por la potestad de cada uno de los integrantes de una sociedad, requerirá de regulación jurídica, estableciéndose como derecho público subjetivo de los gobernados con la correlativa obligación estatal, consistente en respetar el derecho y cumplir con su seguridad jurídica. Por su parte, el artículo 123 constitucional establece una garantía de carácter social, determinando derechos mínimos dirigidos a la clase obrera, sentando las bases mínimas que regulan cualquier relación de trabajo, artículo que requiere de análisis a efecto de precisar de la lectura de su contenido, la naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza.

De una manera someramente filosófica, la libertad queda entendida como el “poder atribuido a los seres humanos para emplear libremente sus dotes morales, intelectuales y físicas con el objeto de decidir las acciones u omisiones que les permitan satisfacer las aspiraciones y necesidades propias, cualquiera que sea su índole”.⁵⁰ Desde otro punto de vista, la libertad presenta dos aspectos, como libertad subjetiva, propia de la conciencia, ajena al campo del Derecho, y aquella en donde surge el elemento objetividad, que conduce a la libertad social, cuya naturaleza es objeto de regulación jurídica, entendida como “la potestad consistente en realizar trascendentalmente los fines que él mismo (el hombre) se forja por conducto de los medios idóneos que su arbitrio le sugiere, que es en lo que estriba su actuación externa, la cual sólo debe tener las restricciones que establezca la ley, en aras de un interés social, estatal o de un interés legítimo privado”;⁵¹ así entonces, la libertad social como derecho público subjetivo, cuyo titular es el gobernado se convierte en garantía individual, con la correlativa obligación estatal, teniendo como antecedente internacional inmediato, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y establecida en el artículo 5° vigente

⁴⁹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1993. p 16

⁵⁰ PADILLA, M. Miguel. Lecciones sobre Derechos Humanos y Garantías. T.I. Segunda edición. Abeledo Perrot. Argentina. 1993. p. 87.

⁵¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ob. Cit. pp. 304 y 307

de nuestra Constitución Política, el artículo 4° de la Constitución que antecedió a la de 1917, establecía la libertad de profesión, industria o trabajo siendo útil, honesto y productivo, derecho que sólo podía ser impedido por sentencia judicial, cuando se afectasen derechos de tercero, de cuyo contenido se desprenden los siguientes aspectos: la libertad de industria o trabajo no tiene límite alguno mientras no se salga del ámbito de lo honesto, la limitación a la libertad del trabajo es de alguna manera, la prohibición de aquéllos actos que sean contrarios a la moral, “se garantiza la libertad del trabajo no sólo por el respeto que se debe al principio, sino porque sus aprovechamientos constituyen una propiedad que es la más sagrada, porque es la del desventurado proletario que cifra en ella su subsistencia y la de su menesterosa familia”.⁵²

El artículo 5° constitucional establece la libertad a la que en apego del tratadista Juventino V. Castro preferimos llamar ocupacional, así como las seguridades jurídicas y limitaciones de la misma; ésta garantía de libertad ocupacional, conceptuada como “la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non* para el logro de su felicidad o bienestar”,⁵³ esta garantía reviste importancia puesto que el hombre elige una actividad de acuerdo a su manera de pensar, su forma de vida, para la satisfacción de sus necesidades.

Las seguridades jurídicas y limitaciones de la garantía de libertad ocupacional, respectivamente, son las siguientes:

1. Toda persona tiene derecho a dedicarse a un trabajo, término en el que encuadramos los de profesión, comercio o industria, siendo lícito, entendiendo por ilicitud, cuando se contravienen las disposiciones de orden público o las buenas costumbres; “los criterios se unifican en el sentido de que las leyes de orden público son

⁵² MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre Garantías Individuales. Imprenta del Gobierno en Palacio. México 1873. p. 207.

⁵³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ob. Cit. p. 311.

aquellas que regulan directamente los intereses del Estado y de la sociedad; y son buenas costumbres aquellas que en un momento dado, en un lugar concreto, consideramos son las permitidas por no dañar o molestar los intereses y sentimientos del grupo social.”⁵⁴.

2. Como consecuencia de lo anterior, cuando los derechos de tercero sean lesionados se veda este derecho, por determinación judicial o bien por resolución cuando se ofendan los derechos de la sociedad; en este sentido las leyes civiles, mercantiles, penales y laborales permiten la limitación del ejercicio de una ocupación, por edad, capacitación u otras circunstancias.

3. En cada Entidad Federativa existirá una ley de profesiones, orgánica del citado artículo, en donde se determinen las profesiones que requieran título y los requisitos para obtenerlo, con la debida expedición de cédula profesional, para protección de la sociedad.

4. No se le puede privar al trabajador del producto de su trabajo sino por resolución judicial, esto es, partiendo del principio de inembargabilidad del salario, entendido como la retribución que paga un patrón al trabajador, únicamente puede ser embargado por resolución judicial; particularmente, tratándose de los créditos alimenticios, decretados por autoridad competente.

5. Tratándose de los trabajos personales deben ser con justa retribución y consentimiento de quien ha de prestarlos. Al respecto conviene destacar que la Constitución de Cádiz de 1812 al establecer los derechos legítimos del hombre, garantizó el de no poder ser obligado a la prestación de trabajos personales sin que se llenaran las condiciones de ser retribuidos y voluntarios (artículo 4º), éste artículo fue dirigido a los hombres libres no así a los esclavos, “En las Indias los llamados trabajos personales se referían al aprovechamiento del trabajo, obras y servicios de indios para la labranza o crianza, edificios de casas, labores de minas, cargas, trajines y otros

⁵⁴ V. CASTRO, Juventino. Garantías y Amparo. Octava edición. Porrúa. México. 1994. p.81

ministerios públicos o privados y más en particular el apremio y sujeción en que pretenden ponerlos sus encomenderos, sirviéndose de ellos a toda su voluntad y contra la de los indios bajo el pretexto de que para estos fueron encomendados o de que en esos servicios cobran los tributos que les deben de pagar por razón de sus encomiendas”.⁵⁵ Consumada nuestra Independencia los legisladores, con la idea de impedir el acrecentamiento de esclavos, estiman que éstos son los únicos a quienes se les puede exigir la prestación de trabajos personales, la Constitución de 1824 omitió prescribir al respecto, dejando subsistente lo anterior; sin embargo, con la abolición de la esclavitud, se perfilan los antecedentes de ésta seguridad jurídica, y es la Constitución de 1857 la que en su artículo 4º establece la prohibición de prestar servicios personales sin la justa retribución y consentimiento.

6. No puede admitirse convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, de delito o de voto religioso. Este párrafo va dirigido a la contratación, se prohíbe cualquier relación de trabajo en la que el trabajador esté permanentemente ligado hacia otra persona para desempeñar una determinada actividad con imposibilidad de ejercitar su derecho a la libertad en otros terrenos, tampoco esta permitido todo contrato en el cual un sujeto, por recibir cierta enseñanza, renuncia a su libertad natural.

7. Tampoco puede la ley autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio, en este sentido cabe mencionar, que el trabajo de los aprendices en los talleres no está sujeto al encierro, sin embargo, se les exige sin retribución alguna cierto género de trabajos personales que los colocan indebidamente en el predicamento de sirvientes.

⁵⁵ MONTIEL Y DUARTE, Isidro Estudio sobre Garantías Individuales, Ob. Cit. p. 127.

El artículo 123 constitucional surge como consecuencia de la doctrina liberal imperante en la época moderna, cabe reseñar brevemente sus antecedentes, entre los que se encuentran aspectos jurídicos y sociales; la teoría del derecho natural y los derechos del hombre fundamentan en gran parte la doctrina liberal individualista, surgida a raíz de la Revolución Francesa y que se sustentó en ese país en tres documentos, la ley chapelier, mediante la cual se prohibió la formación de asociaciones profesionales, toda vez que su existencia constituía una franca oposición a la libertad de trabajo, el código penal, que sancionó los actos que interrumpieran el desempeño de las labores con pretexto de mejoría en las condiciones de trabajo y aumento de salario, el código civil reguló la prestación de un trabajo, considerándolo como un arrendamiento de servicios, contrato de transporte y de empresa, rigiendo con dichos documentos los principios del régimen individualista bajo las ideas de libertad e igualdad para todos que fueron elevados a la categoría de derechos universales del hombre; no obstante lo anterior, los postulados del individualismo no resultaron eficaces, por lo que se vislumbró, principalmente en Alemania un régimen de intervencionismo del Estado.⁵⁶

En México, la situación jurídica para los trabajadores revestía desigualdades, tanto en las condiciones de trabajo, como en el trato personal con los patrones, tal descontento dio lugar al estallamiento de las huelgas de Cananea y Río Blanco, a las que les siguieron, por causa del mismo conflicto, las de Velardeña, Petriceña, Nogales y Santa Rosa; de igual forma, con la idea de eliminar el individualismo, motivo de la división social y situación precaria de los obreros, resultó necesario dictar principios diferentes, plasmados en las primeras legislaciones en materia de trabajo, como son la ley de riesgos profesionales de José Vicente Villada, en 1904, en el Estado de México, que estableció la presunción a favor de los trabajadores de que todo accidente debía considerarse de trabajo, hasta en tanto no se probara lo contrario; en 1906, se expide la ley de Bernardo Reyes, que establecía la diferencia entre accidentes de trabajo y enfermedades; posterior a la Revolución de 1910, en la época de

⁵⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ob. Cit. pp. 700, 702 y 704.

Madero, se expide la ley creada por el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento y la Ley del Trabajo, promulgada en 1914 por Cándido Aguilar, en la que se disponen condiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo y salario mínimo, exime a los trabajadores del pago de las deudas que tuvieran con sus patrones, incluye un capítulo de previsión social, conteniendo la obligación del patrón de indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo; de igual forma, legislaron en materia de trabajo, el Estado de Coahuila en 1912, Veracruz en 1914, Yucatán en 1915, Hidalgo y Zacatecas en 1916; legislaciones que constituyen el antecedente inmediato del artículo 123 constitucional, que fue promulgado a raíz del proyecto de reformas enviado por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente en Querétaro en diciembre de 1916, discutiéndose el proyecto del artículo 5° constitucional que disponía garantías de seguridad jurídica para el trabajo, omitiendo establecer garantías de carácter social, de manera que fue incluido un nuevo capítulo denominado “Del trabajo y de la Previsión Social”, cuyo texto primitivo estableció las bases generales sobre las siguientes materias:⁵⁷

a) Contrato de trabajo, comprendiendo la jornada de trabajo, descanso semanal, salarios, riesgos profesionales y despido de los trabajadores.

b) Trabajo de mujeres y menores, concretando la edad de admisión y jornada de trabajo de los menores, la prohibición de ocupar a unas y otros en labores insalubres y peligrosas, en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias, en centros de vicio, reglamentando el trabajo de las mujeres embarazadas y en períodos de lactancia.

c) Asociación profesional, estableciéndose a favor de obreros y patrones.

d) Huelga, derecho otorgado a los trabajadores, como medida de equilibrio frente a los patrones.

⁵⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. p. 25

e) Paros, lo que equivale a la suspensión de la relación laboral que se concede en casos de exceso de producción con el fin de mantener los precios en un índice costeable.

f) Servicios para la comunidad, como son el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías.

g) Arbitraje, establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

h) Previsión social, declarándose la utilidad pública de las cajas de seguros, las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituyó el patrimonio de familia.

i) El carácter imperativo de las normas, declarando la nulidad de las cláusulas del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho a favor de los trabajadores.

j) Generalidades, las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados y artesanos, además el que dimana de todo contrato de trabajo.

k) Los Congresos de los Estados fueron facultados para legislar en materia de trabajo, sin que contravinieran las anteriores normas.

A la fecha, el artículo 123 ha sufrido diversas reformas entre las que destacan:

6 de septiembre de 1929, que atribuye al Congreso de la Unión la facultad legislativa.

6 de septiembre de 1929, la fracción XXIX para declarar de utilidad social la Ley del Seguro Social.

4 de noviembre de 1933, fracción IX para subordinar las comisiones especiales del salario mínimo de cada entidad federativa a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

31 de diciembre de 1939, fracción XVIII para eliminar los últimos aspectos que asimilaban al ejército nacional a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República.

18 de noviembre de 1942, se adicionó al artículo 123 la fracción XXXI que precisó el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo por parte de la Federación.

5 de diciembre de 1966, se reformó el preámbulo del artículo 123, para comprender tanto a las bases aplicables al trabajo asalariado como las relativas a los servidores del Estado.

Desde otro punto de vista, el artículo 123 constituye una garantía social, entendida “como relación jurídica que se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social, económica o jurídica y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto a capital y trabajo, los sujetos se encuentran constituidos, por los trabajadores, desde el punto de vista activo, y por el pasivo, por el grupo social que detenta los medios de producción.”⁵⁸

Los artículos 5° y 123 constitucionales se encuentran íntimamente relacionados en cuanto a su contenido y alcances jurídicos, el primero de ellos, establece esencialmente la libertad al trabajo, bajo tres principios normativos, el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad del trabajo; es decir, podemos considerarla como una norma en sentido amplio que concreta el artículo 123 estableciendo las disposiciones que rigen el trabajo elegido libremente por el hombre; el artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera,

⁵⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ob. Cit. p. 705.

susceptible de ser modificados en beneficio del trabajador, bien por la ley reglamentaria, bien por la contratación colectiva o individual.

Por lo que corresponde al estudio de la categoría del trabajador de confianza, es conveniente aclarar que ninguna de las 31 fracciones del apartado A del artículo 123 constitucional se refiere a ellos, sin embargo no consideramos que sea correcto definir dicho término como inconstitucional, en principio, los trabajadores de confianza son precisamente prestadores de un servicio personal y subordinado, su relación de trabajo se rige por lo dispuesto por el artículo 123 constitucional y por la ley laboral, sin embargo la ley crea esta categoría para definir a ciertos trabajadores que prestan servicios cuyas funciones sean de dirección, fiscalización, vigilancia e inspección, siendo difusos los conceptos, éstos requieren de análisis, de igual forma las disposiciones jurídicas expresamente establecidas para esta categoría de trabajadores, de las cuales se infieren ciertas limitaciones en sus derechos.

Desde otro punto de vista, aún considerando que no resulta necesaria la inclusión de los trabajadores de confianza expresamente en el artículo 123 constitucional como caso de excepción, puesto que su relación es de trabajo con todos los elementos inherentes a ella; estimamos que la denominación no parece muy acertada, puesto que la confianza es un elemento que implica un criterio subjetivo, además de constituir una presunción a favor de cualquier trabajador; cuya explicación resulta comprensible, un patrón no va a contratar a persona alguna que no le inspire, en principio confianza, sea de su persona, de su desempeño, de sus cualidades; utilizando el término en sentido contrario, si un trabajador inspira desconfianza, aún cuando sus referencias sean excepcionales y su grado de preparación excelente, no sería contratado; aunado a lo anterior, la categoría alude a personas a quienes el patrón considere como una extensión de sí mismo, lo que se confunde con la figura jurídica del representante, aparte de restarle de cierta forma, al trabajador, el sentimiento de pertenecer a la clase obrera.

3.2. LOS TRABAJOS ESPECIALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El nombre de trabajos especiales contempla un conjunto de reglas que se aplican a un grupo de actividades que sin desligarse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico con el fin de adaptarlas al desempeño de dicho servicio, según su naturaleza.⁵⁹

Para Mario De la Cueva los trabajos especiales consisten en diversas actividades que revisten características esenciales de la relación laboral, sin embargo presentan particularidades que exigen determinadas normas adecuadas a su desenvolvimiento.⁶⁰

En términos generales la doctrina coincide en determinar el trabajo especial como una relación laboral, en términos de la definición establecida en el artículo 20 de la ley laboral como cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra mediante el pago de un salario, características esenciales, analizadas en capítulo anterior; sin embargo, la relación que implica el trabajo especial requiere además de una reglamentación adicional, en donde se ajuste el desempeño del servicio de acuerdo a su naturaleza, e inclusive por ciertos caracteres sociales; el artículo 181 de Ley Federal del Trabajo establece a la letra lo siguiente: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no los contraríen", disposición en la que, fundamentalmente, conforme al texto de la exposición de motivos, se consideraron dos circunstancias: que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones

⁵⁹ Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Segunda Edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1988. p. 3115.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob. Cit. p. 455.

generales de la ley no son suficientes para su reglamentación y la propia solicitud de las clases obrera y patronal, para que se incluyeran normas sobre esos trabajos especiales;" la ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas que regulan los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de los trabajadores" (Exposición de motivos Ley Federal del Trabajo).

Las personas empleadas en trabajos especiales son trabajadores a quienes les resulta aplicable de igual manera, las disposiciones del artículo 123 constitucional y las normas laborales en cuanto no contraríen las disposiciones tanto de primer precepto como las generales contenidas en la propia ley de la materia; de acuerdo al propósito de ley, en virtud de que las disposiciones en ella contenidas no son suficientes para una reglamentación particular al no ser posible precisar situaciones de cierta actividad que no pueda quedar incorporada de forma absoluta a las normas generales.

La Ley Federal del Trabajo comprende en su título sexto, dieciséis diversas actividades, encuadradas en el término de trabajos especiales, mismos que coordinaremos en cuatro grupos específicos, anotando brevemente las particularidades esenciales de las condiciones de trabajo en la relación laboral que surge en torno a cada servicio especial.

El primer grupo de trabajos especiales, lo conforman, el trabajo de transporte por mar, aéreo, terrestre y dentro de éste último, por ferrocarril y autotransportación o caminos carreteros, comprendidos en los capítulos II, IV, V, y VI, cuyas generalidades comunes consisten en lo siguiente: 1° jornada de trabajo, según sea el caso, de navegación por mar, será distribuida en períodos no mayores a las cuatro horas, en tripulaciones aéreas por horas de vuelo, en trabajo ferrocarrilero por kilometraje recorrido y en autotransportes, por viajes; 2° El salario, en trabajadores de buques se admitirá por viaje, para las tripulaciones aéreas comprende las asignaciones que adicionalmente se pacten y tiempo de vuelo nocturno, en el trabajo ferrocarrilero, de

acuerdo al tipo de trabajo que desarrollan el personal trenista, encargado de conducir los convoyes, personal telegrafista y express, percibirán salario especial considerando además la jornada de trabajo, el de los autotransportistas se cubrirá por viaje de ida y vuelta; 3° Descansos y vacaciones, en el caso de los primeros, sean semanales u obligatorios, si no les es posible a los mencionados trabajadores disfrutarlos oportunamente, serán compensados en el pago de su salario y las vacaciones serán disfrutadas de acuerdo a los viajes realizados previo pacto con sus empresas.

Las reglas particulares consisten en los siguientes aspectos: a) No hay diferencia en el pago del salario, cualquiera que sea el tipo de buque, nave aérea, servicio o vehículo para estos grupos de trabajadores; b) Patrones y trabajadores convendrán en cada contratación sobre los reglamentos de trabajo; c) Con el fin de mantener la seguridad del transporte se prohíbe el uso de bebidas alcohólicas; d) Las tripulaciones aéreas no podrán interrumpir el servicio de vuelo durante su trayecto, por terminación de la jornada de trabajo, sino hasta su destino final; e) El contrato de los trabajadores de buques no podrá ser rescindido sino hasta la conclusión de un viaje contratado, tratándose del contrato de los trabajadores de ferrocarriles no podrá ser rescindido cuando queden aislados por circunstancias naturales o de otra clase; f) La práctica de exámenes médicos periódicos.

El segundo grupo lo contemplan los capítulos VII, X y XI, que se refieren a los maniobristas en zonas de jurisdicción federal o estibadores, deportistas profesionales, actores y músicos; la característica de los primeros se refiere a la forma de pago de su salario, teniendo en cuenta que prestan un servicio público a bordo de buques, en tierra, puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas federales, en trabajo de carga, descarga, estiba, alijo, chequeo, desestiba, etc., su salario se pagará, salvo convenio, por unidad de tiempo o de obra, formando un fondo de pensiones, jubilaciones o de invalidez; tratándose de los deportistas profesionales, la particularidad de su trabajo se refiere al tiempo de contratación, por temporada o por celebración del evento, siendo causal de rescisión, el maltrato a compañeros,

contrincantes o jueces; los artistas y músicos pueden convenir su relación de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, por función o representación, pudiendo desempeñarse el trabajo dentro o fuera de la República.

En un tercer grupo se encuadran los trabajadores a domicilio, el trabajo doméstico y en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, incluidos en los capítulos XII, XIII y XIV; en el trabajo a domicilio, es el trabajador quien libremente elige el local en que cumplirá su servicio, lo cual no implica dirección o vigilancia del patrón, quien puede suministrar los útiles de trabajo o bien aportarlos el trabajador, los trabajadores domésticos tienen por derechos primordiales: el sustento y descanso completo por las noches, la habitación y los alimentos los que constituyen un 50% del salario, prestación ésta última que fija la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; el patrón tiene la obligación de instruir al trabajador, dar atención médica en caso de enfermedad, y en caso de muerte, cubrir los gastos de sepelio, así mismo, durante los 30 primeros días de servicio se puede dar por terminada la relación sin responsabilidad para el patrón, y en cualquier momento, mediante el pago de la indemnización establecida por los artículos 49 fracción IV y 50 de la ley laboral; el trabajo en hoteles, restaurantes y bares, comprende las siguientes condiciones: las propinas son parte del salario, salvo que el patrón pacte con el trabajador un porcentaje sobre el consumo, el trabajador tiene derecho a alimentos, y como obligación dar la debida atención al cliente.

El último grupo, lo comprenden los capítulos VIII, IX, XVI y XVII, que establecen los trabajos especiales de los trabajadores del campo, agentes de comercio, médicos residentes en periodos de adiestramiento y trabajadores de universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; los trabajadores del campo se caracterizan por ejecutar trabajos de agricultura, ganadería y forestales, el trabajador tiene a su favor la presunción de ser de planta si permanece en su empleo un periodo continuo de 3 meses, los patrones tienen obligación de pagar el salario en el lugar donde el trabajador preste el servicio, proporcionar habitaciones y medicamentos,

así como permitir a los trabajadores dentro del predio, la caza y pesca para usos propios, y el fomento de la alfabetización; los agentes del comercio tienen como características las siguientes, el salario puede ser cubierto por comisión más una cantidad diaria según convenio, para ser removido un trabajador de la zona asignada se requiere su consentimiento y como causa especial de rescisión es la disminución importante y reiterada de volumen de las operaciones que puedan llevar a cabo, salvo que concurren circunstancias justificadas; los médicos residentes tienen por derechos, el disfrute de las prestaciones necesarias para cumplir su residencia, ejercer la residencia hasta la conclusión de su especialidad, siempre y cuando se cumplan los requisitos de su contratación, recibir instrucción académica y adiestramiento, desempeñar su actividad dentro de las jornadas compatibles con la especialidad recibida, asistir a conferencias, sesiones y prácticas clínicas, fundamentalmente, las causas de rescisión son el incumplimiento de obligaciones, la violación de normas técnicas o administrativas, la comisión de faltas a las normas de conducta establecidas en el reglamento interior de trabajo y por último, la relación de trabajo termina por la conclusión del programa y la supresión académica de estudio; los trabajadores en universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, bien sean administrativos o académicos, los primeros quedan sujetos a las reglamentaciones propias de las actividades que desarrollen, los segundos pueden ser contratados por jornada completa, media jornada o por horas de clase, su salario corresponderá a las categorías académicas existentes, ambos trabajadores pueden formar sindicatos, no pudiendo aplicar la cláusula de exclusión y queda restringido el derecho de huelga.

3.3. FUNCIONES DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 9° que la categoría del trabajador de confianza se debe a las funciones que se desempeñan y no al nombre que se le dé al puesto, además de aquellas funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón, disposición que resulta escueta al enunciar cuatro funciones cuyo significado gramatical como veremos tiene acepciones sinónimas, por principio resulta

necesario precisar el término confianza, que conforme al Diccionario de la Lengua Española, entre una de sus acepciones significa la esperanza firme que se tiene de una persona o cosa. Pacto o convenio hecho oculta y reservadamente entre dos o más personas particularmente si son tratantes o del comercio, familiaridad en el trato o libertad excesiva.⁶¹

Las funciones de confianza que enuncia el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y las que se relacionan con trabajos directos y personalmente vinculados con el patrón; para Guillermo Cabanellas, "son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa",⁶² concepto del cual surgen los siguientes elementos: a) Los empleados de confianza, son trabajadores; b) su relación es laboral, c) se distinguen del resto de los trabajadores por las funciones que realizan; así mismo, de acuerdo con lo anterior, tres veces se desprenden del término confianza, honradez, fe y apoyo, la primera es una presunción que toda persona tiene a su favor, todo trabajador debe en principio, llevar a cabo sus funciones con negligencia y en caso de ocasionar algún daño a la empresa puede ser despedido, de igual manera si se falta al principio de probidad; por otra parte, la esperanza que pone el patrón en su trabajador es igualmente una presunción; en el caso de los empleados de confianza, les otorga, además fe y apoyo especiales, elementos que no pueden servir de base para calificar este género de trabajadores, "equivaldría a afirmar que el patrón sólo confía en este tipo de trabajadores y desconfía del resto o que a los demás no les tiene la misma fe ni les brinda el mismo apoyo, situación que, en caso de ser cierta sería imputable sólo al patrón".⁶³

⁶¹ Diccionario de la Lengua Española. T. I. Vigésima Edición. Real Academia Española. España. 1984. p. 357.

⁶² Citado por BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Sin edición. Haría. México. 1985. p. 143.

⁶³ *Idem*.

A falta disposición que defina las funciones de confianza, en las empresas resulta difícil determinar quienes son los trabajadores de confianza, bien puede pensarse en altos directivos, funcionarios, y aquéllos que realizan trabajos personales en beneficio de patrón, como las secretarias, chóferes, los que desempeñan puestos incluidos en los Contratos Colectivos de Trabajo, considerados de confianza.

Gramaticalmente las voces dirección, inspección, fiscalización y vigilancia significan lo siguiente:⁶⁴ a) el término dirigir se define como guiar, enderezar, llevar rectamente una cosa hacia un lugar determinado, regir, gobernar, dar reglas para el éxito de una pretensión; en materia de trabajo se aplica significando el establecer lineamientos necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores; b) fiscalizar, derivado de la voz fiscalización, significa criticar, vigilar, inspeccionar, averiguar acciones de otro; c) vigilancia, es el cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno, en nuestra materia se aplica al definirla como el cuidado del cumplimiento de las obligaciones que derivan de la prestación de servicios; d) inspección, es la acción de inspeccionar, que significa examinar con atención una cosa, cuidar el cumplimiento y ejecución de lo determinado; significados de los cuales podemos concluir que el término vigilancia comprende los conceptos de fiscalización e inspección, por lo tanto pueden considerarse sinónimos, toda vez que tienen en común la crítica, el cuidado y atención de las cosas, en materia del trabajo, el cuidado y atención en las labores que desempeñan los trabajadores, en la prestación de sus servicios; de tal manera, que las funciones de confianza se limitarían conforme a sus acepciones a las de dirección y vigilancia; afirmación que encuentra su fundamento en criterios jurisprudenciales aislados como los que se citan a continuación:

CONFIANZA, TRABAJADORES DE. QUIENES TIENEN ESE CARÁCTER.

Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrón haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo

⁶⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. México. 1981. pp. 48, 462, 602 y 1405.

establecido en la fracción X de la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en consideración que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquéllas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de este.

Amparo directo 2750/68. Edelfo Piñeiro Washington y Salvador Vidauri Téllez. 6 de agosto de 1969. Cinco Votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima época, Cuarta Sala. Volumen 8 quinta parte, página 26.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARÁCTER DE LOS.

Si una trabajadora ejecutaba actos de dirección y vigilancia, ya que disponía la forma en que algunos trabajadores debían hacer uso de sus vacaciones, ordenaba a otros el relevo correspondiente; señalaba la forma de cubrirse los turnos, haciendo los movimientos necesarios para tal efecto, autorizaba el envío de cantidades de dinero con relación a las cuentas de acciones de algunos trabajadores, y señalaba a los empleados nuevos turnos, de concluirse que las labores que dentro de la empresa desempeñaba tal trabajadora son inherentes a las de un puesto de confianza, de conformidad con el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el representante legal de la empresa haya manifestado que dicha trabajadora tenía puesto de base, pues de conformidad con el precepto legal citado la categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto.

Amparo directo 2733/73. Western Airlines, S.A. 25 de febrero de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Cuarta Sala. Volumen 62 quinta parte. Página 34.

El primero de los criterios citados se refiere a la fracción X del artículo 126 contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que identificaba a los trabajadores de confianza como aquéllos que realizaban funciones de dirección, fiscalización o vigilancia, sin que la citada disposición precisara el carácter general o particular, este criterio resuelve que la denominación del trabajador de confianza es la categoría que se

le atribuye a aquéllos que realicen funciones de dirección y vigilancia y que de cierto modo son sustitutos del patrón.

Por otra parte para determinar el carácter del trabajador de confianza la segunda de las tesis aisladas citadas enuncia algunas de las actividades que al ser realizadas por los trabajadores se considerarán como funciones de confianza y se refiere fundamentalmente a la ejecución de actos de dirección y vigilancia y a actos que dirigen los movimientos administrativos del resto de los trabajadores dentro de la empresa o bien a aquéllos actos que tienden a vigilar éstos movimientos, ahora bien, el citado criterio establece como supuesto para atribuir funciones de confianza la ejecución de actos de dirección y vigilancia enunciando en que consisten dichos actos, así mismo debe considerarse que los actos mencionados son en esencia comunes en casi todas las empresas pero no los únicos que encuadran en las funciones de confianza, el concepto no debe implicar que sea fijo, toda vez que en las empresas las funciones difieren en cuanto a la dirección y autorización de actos administrativos, por lo que se debe establecer en cada Contrato Individual o Colectivo de Trabajo, de acuerdo a la rama de industria a que se dedique la empresa, las actividades y funciones que debe realizar el trabajador de confianza.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, LABORES QUE NO PUEDEN CONSIDERARSE REALIZADAS POR.

El hecho de recoger sumas de dinero reportadas en la matriz, de manejar caja registradora, llevar control de ingresos rindiendo informes a la empresa de las cantidades de dinero recibidas en las sucursales y de los pedidos, entregas y servicios realizados, así como cobrar por los servicios que presta la negociación, son actividades administrativas, algunas de ellas, y otras propias de las que necesariamente se desempeñan en un negocio, pero de ninguna manera pueden quedar comprendidas dentro de las funciones consideradas como de confianza por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º, concernientes a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de tipo general, o bien de las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, ni tampoco puede considerarse que por el hecho de que algunos trabajadores declaren actuar como

representantes del patrón, por eso deban considerarse como de confianza, sino precisan con cuál de las representaciones a que se contrae el artículo 11 del propio ordenamiento se ostentan, ya sea como directores, administradores, gerentes o desempeñando funciones de dirección y administración, para que de esa manera pueda conocerse si efectivamente actúan con el carácter de representantes del patrón demandado y por ello sean de confianza.

Amparo directo 15/71. Sindicato Industrial de Trabajadores de Nuevo León. 3 de junio de 1971. 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Semanario Judicial de la Federación. Séptima época. Cuarta Sala. Volumen 48 quinta parte. Página 41.

Los anteriores criterios son un precedente para que en los Contratos Colectivos de Trabajo se determinen las funciones que en cada empresa sean consideradas de confianza, estableciendo expresamente en que consiste cada una de esas actividades de acuerdo a la rama a la que se dedique la empresa; por otra parte, de la misma manera debe determinarse, las funciones y alcances en cuanto a los actos de dirección y administración que realizan los representantes del patrón, en el entendido que éstos siempre serán trabajadores de confianza, y con el propósito de evitar una confusión entre unos y otros.

El criterio de la doctrina difiere en cuanto a la naturaleza jurídica del término trabajador de confianza y la inclusión de su denominación en el artículo 123 constitucional; en opinión de Baltasar Cavazos, la denominación es "aconstitucional", ya que la ley reglamentaria establece distinciones en donde la principal no lo hace, por lo tanto resulta necesario que la Constitución Política se refiera a ellos para estar en posibilidad de consignarlo en la legislación laboral;⁶⁵ por otra parte, Mario De la Cueva señala que el fundamento de la categoría de confianza se debe a la naturaleza particular de ciertos trabajos sin que ello resulte contrario al artículo 123 constitucional, además que su actividad esta relacionada con la existencia de la empresa, los intereses

⁶⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit p 85

fundamentales, su éxito, prosperidad, la seguridad de sus establecimientos y el orden esencial de la misma.⁶⁶

Respecto de ambas posturas, a criterio propio, podemos determinar, no obstante que la Ley Federal del Trabajo atribuye un carácter *sui generis* a la denominación trabajadores de confianza; lo cierto es que son en principio, trabajadores, cuya relación de trabajo se rige por el artículo 123 constitucional y los preceptos de la legislación laboral, y es precisamente ésta la que establece la categoría de trabajador de confianza, podemos pensar que se trata de trabajadores cuyo desempeño es importante dentro de la empresa, por lo cual consideramos la necesidad de establecer detalladamente los puestos que se consideren con tal carácter.

3.3.1. ARTÍCULO 9º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los antecedentes inmediatos del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo son en primer lugar, la imprecisión que existía en la ley de 1931 que se refería a los trabajadores de confianza en dos de sus artículos el 48 y la fracción X del 126, el primero de ellos disponía la excepción de la aplicación del contrato colectivo a las personas que desempeñaran puestos de dirección e inspección de las labores así como a empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa y el segundo de los preceptos en la referida fracción, establecía como causal de terminación del contrato de trabajo la pérdida de confianza del patrón, tratándose de un trabajador con empleo de dirección, fiscalización o vigilancia.

El artículo 48 parece identificar a las personas que desempeñan puestos de dirección e inspección como a trabajadores distintos de los empleados de confianza quienes realizan trabajos personales del patrón, y por otra parte, la fracción X del artículo 126 identifica a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia, interpretadas literalmente

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob. Cit. p 155.

las palabras que la ley utilizó conducía a errores, toda vez que los términos dirección, fiscalización y vigilancia resultan amplios, y bien podían incluirse desde el gerente general hasta los veladores, así mismo la frase empleados de confianza en trabajos personales del patrón, puesto que dentro de la misma bien podía quedar incluidos taquimecanografas e incluso, los domésticos.

Ante tales ideas, el entonces Departamento del Trabajo sustentó la siguiente tesis: "La calidad de profesionista no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de la empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono". (Consulta del 28 de noviembre de 1933. Sindicato Mexicano de Electricistas), y la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria del 1° de marzo de 1938, en el Amparo Directo 2/938/2a de la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", sostuvo lo siguiente: "El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4°, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o de administración pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes, se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o de aquéllos que también, por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un

concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables 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".⁶⁷

El anterior criterio concuerda con el sostenido por el Departamento del Trabajo en una segunda consulta del 2 de mayo de 1934, Unión de Obreros y Empleados de las Industrias Dulceras, Harineras y Similares del D.F. que establece: " La excepción a la regla del artículo 48 comprende a tres clases de personas: 1° Personas que desempeñan puestos de dirección, a juicio de este Departamento son aquéllas que, como los directores, administradores, etc., ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrono, es decir, personas que, por su carácter legal pueden substituir a la persona física o moral a que representan, 2° Personas que desempeñan puestos de inspección y vigilancia, son aquéllos que por la índole especial de los servicios que proporcionan tienen atribuciones que también, por substitución, ejercen en nombre del patrono a quien representan, y 3° Empleados de confianza en trabajos personales del patrono dentro de la empresa; este Departamento estima que el legislador, al hacer uso de la expresión mencionada, pretendió referirse a todas aquéllas personas que por el carácter confidencial de los servicios que prestan, pueden ser consideradas como adictas al interés lucrativo que represente el patrono". La anterior aseveración se fundamenta primordialmente en el derecho del patrón a designar a sus trabajadores de confianza, cuidar de su propiedad, existencia y éxito de la empresa; así mismo, ante la imposibilidad de fijar los puestos de confianza para todas las empresas, habrían de considerarse las circunstancias de cada negociación, procediendo a determinar los contratos colectivos de trabajo y conforme a las resoluciones de la Junta, sin embargo la indicación en el contrato colectivo de que un puesto es de confianza, es una presunción y el trabajador puede probar lo contrario, al efecto, la Suprema Corte sustentó en su momento la ejecutoria de fecha 3 de mayo de 1944. Amparo Directo 24/944/2a Cano

⁶⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas. México. 1993 p.13

Francisco y Coags. que en términos generales establece la insuficiencia de señalar en los contratos colectivos que la persona ocupando determinado puesto sea de confianza sino que es necesario que la función sea de confianza, en conclusión los trabajadores de confianza son aquéllos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que de cierto modo substituyen al patrón en algunas de sus funciones.

El anteproyecto identificado con el número 8 que pasó a ser el 9° de la legislación actual, fue rechazado por el sector obrero y empresarial, explica la exposición de motivos "se observó que los trabajadores además de reducir las fracciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que permitiera aplicarse analógicamente, en cambio los empresarios querían que se ampliara la lista", concluyendo "una enumeración limitativa podría dejar fuera de ellas situaciones que debieron considerarse así como también que era imposible prever nuevas situaciones que se presentaran", y por otra parte, "una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza". Ante dichos riesgos se concluyó que era preferible un concepto general, partiendo de la idea que el trabajador de confianza, es, como lo indica su nombre, un trabajador protegido por la legislación de la materia, cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida, intereses y realización de los fines de la empresa, de manera que el artículo 9° distingue en su segundo párrafo dos circunstancias:

Son funciones de confianza: 1° las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y, 2° las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En opinión de Baltasar Cavazos, el precepto tiene dos párrafos contradictorios el primero correctamente determina que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, el segundo, en contradicción, previene que ciertas funciones determinadas tienen el carácter de confianza cuando tengan carácter general, e indica el ejemplo siguiente: en una empresa existiendo varios

contadores, generales y auxiliares, resultaría que sólo el contador general es considerado empleado de confianza y los auxiliares no, es absurdo de acuerdo a la primera parte del artículo que señala que la categoría de confianza se determina no por la designación del puesto, sino por la naturaleza de las funciones e indiscutiblemente los contadores aunque no tengan la designación de generales desempeñan siempre labores de confianza.⁶⁸

Por otra parte, las voces carácter general resultan polémicas, por cuanto se refiere al ámbito de desarrollo de las funciones de confianza, la palabra carácter se refiere en una de sus acepciones a la índole o condición, conjunto de rasgos o circunstancias con que se da a conocer una cosa distinguiéndose de las demás; y la palabra general se refiere a lo común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo o a muchos aunque sean de naturaleza diferente;⁶⁹ “ en una posición extrema solamente tendrían carácter general las funciones que comprendieran en su conjunto todos los derechos de administrar, planear y organizar, y de dirigir, mandar y controlar las actividades laborales y los bienes empresariales”⁷⁰ con cuyo significado, “los trabajadores de confianza quedarían reducidos a los administradores, directores y gerentes generales”⁷¹, sin embargo, explica el mismo autor, que el significado de carácter general no se refiere a que se ejerzan todas las actividades de administración y dirección y situándose en un sentido opuesto, las funciones serán particulares cuando comprendan alguna de las facultades de administrar o de dirigir respecto de una actividad laboral singular o de un bien específico, interpretando gramaticalmente, entre generalidad y particularidad del ejercicio del derecho de gestión del empresario, existe una gama de funciones de decreciente generalidad sin llegar a lo particular a lo cual se refiere el carácter general, sin embargo, aceptando dicha interpretación, es admitir que

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Décimo Quinta Edición. Trillas. México. 1984. p. 22.

⁶⁹ Diccionario de la Lengua Española. Ob. Cit. pp. 270 y 685.

⁷⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. “Instituciones”. Sin edición. Porrúa. México. 1983. p. 30.

⁷¹ Idem

desde el gerente general hasta el cabo de una cuadrilla son de confianza puesto que éste último ejecuta actos de dirección.⁷²

Para Jesús Castorena, la generalidad crea confusión, al grado de que se puede pensar que solo los directores o gerentes son de confianza y no las personas que tienen a su cargo áreas menores, la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial también tienen labores generales, el artículo 182 de la Ley de la materia reafirma lo anterior, porque señala que es en la empresa o establecimiento, éste último como una parte de la primera,⁷³ al respecto, Briceño Ruiz, cita el dictamen de la Cámara de Diputados, resultado del análisis de la Iniciativa Presidencial del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, que señala, “ de tal manera que cuando se habla en el precepto de funciones que tengan carácter general, se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización, que son las que tienen la calidad de funciones de confianza estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerce su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto, el término funciones de carácter general, resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad de directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples serían trabajadores de base o de planta”,⁷⁴ es decir; aún cuando la actividad del trabajador no afecte a todas y cada una de las partes de la empresa, su función deba tener carácter general, que al dictar una disposición se refiera o afecte a toda la empresa o establecimiento.

⁷²Idem.

⁷³ Citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p 92.

⁷⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 146.

Para Euquerio Guerrero al incluir la ley la característica de carácter general, la intención del legislador fue la de referirse a categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquéllos que ejerzan, sea accidentalmente alguna de dichas funciones, no obstante estima que la función de dirección la ejercen fundamentalmente los representantes del patrón con delegación de autoridad a sus colaboradores inmediatos y dentro de un término medio coloca a los trabajadores de confianza, lo cual parece poco entendible; por lo que a criterio del citado autor, es de considerar que existe una distinción entre dirección y el resto de las funciones ⁷⁵

Por cuanto se refiere a los trabajos personales al servicio del patrón dentro de la empresa o establecimiento, el citado precepto es omiso en cuanto a lo que se entiende por trabajos personales del patrón, por lo tanto podemos pensar que se trata de aquéllos cuyo desempeño benefician al patrón, no únicamente como sujeto individual sino como representante del capital, titular de la fuente de empleo, entonces dichos trabajos deben repercutir en la marcha de la empresa, sin embargo la ley no lo determina de tal modo; por lo que resulta difícil en la práctica establecer cuales trabajadores encuadran en este supuesto. El artículo 8° del anteproyecto del actual artículo 9°, en su inciso g) establecía como personas que prestan servicios personales, al secretario o secretaria particular, añadiendo a la actividad las características de discreción y celo, indispensables para la eficacia del trabajo, con la actual redacción del artículo 9°, pueden encuadrar cualquier persona, basta que el patrón señale que es de confianza porque realiza trabajos para su persona, como son por ejemplo, los mensajeros, secretarios, chóferes particulares, e inclusive trabajadores que sin tener una actividad determinada, realizan innumerables actividades que los colocan en una situación de sirvientes incondicionales, siendo todos ellos trabajadores cuya responsabilidad no es proporcional a su designación y las limitaciones en sus condiciones de trabajo.

⁷⁵ GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. México. 1990. p. 44.

La legislación laboral omite definir al trabajador de confianza, razón por la que recurrimos de nueva cuenta a los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en diversa tesis aislada determina el siguiente criterio:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE.

El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aún cuando el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, más no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza.

Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Morán. 13 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.
Semana Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Tomo VII, mayo de 1991, página 321.

De lo anterior se desprende que el trabajador de confianza desempeña labores de seguridad, eficacia y desarrollo económico dentro de la empresa actuando además como representantes del patrón y substituyendo a aquél, admitiéndose en dicho criterio que efectivamente es una especie de trabajador de naturaleza *sui generis* que ocupa un nivel intermedio entre los trabajadores de base y el patrón, lo que genera confusión e imprecisión en el trabajador en cuanto a su conciencia obrera o bien como parte de la clase patronal.

CONFIANZA, TRABAJADORES DE, NATURALEZA.

No basta la realización de labores de vigilancia, de dirección, o de fiscalización, sino que éstas tienen que ser propias del patrón y que, al verificarlas el empleado, en cierto modo sustituya a aquél. De ahí que, sin temor a equivocaciones, pueda considerarse al de confianza como un especial escalón que se encuentra entre el trabajador y el empresario: frente a éste es, a su vez, un trabajador, frente a aquél, representa los intereses patronales.

Amparo directo 101/72 Ma. del Refugio Martín del Campo vda. De Valencia y coags. 26 de junio de 1972. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velazco.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Cuarta Sala. Sexta Época. Parte 42 Sexta parte Página. 63.

El citado criterio jurisprudencial constituye de los primeros que tratan de dar una explicación a la categoría trabajador de confianza a partir de la Ley Federal del Trabajo y de la inclusión de esta categoría en su artículo 9º, en este criterio se admite el nivel intermedio que ocupa el trabajador de confianza entre el resto de los trabajadores y el patrón, cuyas funciones de aquél serán las dirigir, vigilar y fiscalizar, tal como si las estuviera realizando el propio patrón puesto que en el ejercicio de las mismas el trabajador de confianza substituye al patrón, de tal suerte que la categoría del trabajador de confianza conforme a su naturaleza lleva implícita la figura de la representación patronal, obligando al patrón con sus actos.

3.3.2. ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, al definir al patrón, lo ubica como una persona física o moral, en este último supuesto, el patrón, persona moral requiere de personas físicas que lo representen, tanto en actividades de dirección, administración o en otras diversas, aunque de igual forma, siendo el patrón persona física, en determinadas circunstancias requerirá de personas que dirijan o coordinen actividades de los trabajadores.

La representación es una figura jurídica que implica la sustitución, es decir; la actuación de una persona a nombre de otra; es “una institución en virtud de la cual una persona llamada representante realiza actos jurídicos a nombre de otra llamada representado en forma tal que el acto surte efectos en forma directa o en la esfera jurídica de éste último como si hubiera sido realizado por él. Así los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate se imputan directamente al representado. Implica que una persona a quien no corresponden los intereses jurídicos pone su propia actividad al servicio de tales intereses ajenos realizando un acto jurídico a nombre de las personas a quienes pertenecen”.⁷⁶

A través de la representación válida y eficazmente se realizan actos jurídicos sobre un patrimonio ajeno, el actual artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo establece a la letra lo siguiente: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”; la ley de 1931 al definir al patrón en artículo 4º, incluía como representantes del patrón a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que en nombre de otro ejercieran funciones de dirección o administración, es decir; el término representante se utilizaba en sentido amplio, no coincidente con el de mandatario jurídico; el representante podía ser un jefe de departamento u otra persona a quien correspondiera la dirección o administración total o parcial de la negociación.

Señala Mario De la Cueva que el artículo 11 no dispone un mandato jurídico, es decir; dicho precepto difiere de los principios del derecho civil, el mismo autor asevera que la disposición es amplia, situación que se desprende de la frase “demás personas”, por lo que la nominación de las tres personas es sólo por la importancia de sus cargos, meramente ejemplificativa, resultado de las costumbres que se practican en

⁷⁶ Diccionario Jurídico Mexicano, P-Z Ob. Cit. p. 2802.

las relaciones de trabajo;⁷⁷ diferimos de la anterior opinión, puesto que el propio artículo expresamente enumera a las personas que por su denominación o funciones de dirección o administración se consideran representantes.

La Ley Federal del Trabajo vigente no define al representante y si en cambio, enumera a quienes se distinguen con tal carácter por su denominación, a los directores, administradores y gerentes; y por sus funciones a las personas que ejerzan funciones de dirección en la empresa o establecimiento; es posible definir, entonces al representante del patrón como “la persona física que por la función que desempeña en la empresa o establecimiento, obliga con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo”.⁷⁸

Los términos que utiliza la ley podemos definirlos de la siguiente forma: tratándose de los directores o personas que ejerzan funciones de dirección, ésta palabra viene del latín *directio onis*, es la acción y efecto de dirigir, es decir; gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una empresa;⁷⁹ los administradores o personas que ejercen funciones de administración, ésta palabra deriva de la etimología *ad, á*, hacia, en sentido de movimiento y *ministratio* del verbo ministrare, servir, significa ejecución, aplicación de alguna cosa para un fin. Gestión que se integra por un conjunto de actos que se ejecutan sobre un determinado patrimonio, universalidad o bienes encaminados a conservarlos y explotar según su naturaleza; así, el administrador es la persona física que cuida, dirige y gobierna los bienes o negocios de otra persona;⁸⁰ el gerente, palabra cuya etimología deriva de la voz latina *gerens* que equivale al participio activo del verbo *gerere* que se traduce en dirigir, esta palabra responde entre otras acepciones a enderezar, guiar, elevar rectamente una cosa hacia su término o lugar señalado, la gerencia implica la gestión administrativa interna y la representación externa del

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ob. Cit p. 158.

⁷⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit. p. 156.

⁷⁹ Diccionario Jurídico Mexicano. D- H Segunda Edición Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 1988. p. 1152.

⁸⁰ Enciclopedia Universal Ilustrada. T. II. Espasa Calpe. España. 1989. p. 955.

negocio, de manera que el gerente es la persona física que dirige, gobierna administra y representa una empresa.⁸¹

De las acepciones citadas se observa que los directores, administradores y gerentes, indistintamente, realizan actividades que consisten en cuidar, dirigir, guiar, regir, gobernar, que en todos casos, generalmente implica también la representación, de dicho análisis podemos concluir que la disposición contenida en el artículo 11 de la ley laboral, no es amplia ni meramente ejemplificativa, puesto que la distinción en los términos que usa la ley no existe, es sólo de gramática y no de funciones, los cargos de director administrador y gerente son sinónimos, el nombramiento se usa en la práctica de las empresas según su estructura o escalafón de puestos, por tanto, la frase del citado artículo 11 “y demás personas”, se refiere precisamente a quienes realicen funciones de dirección o administración, llámese gerente, administrador, director u otro sinónimo, en todos los casos serán considerados representantes del patrón.

Resulta, entonces, que la esfera de acción de éstos últimos es amplia, un representante del patrón, bien sea el jefe de alguna sección, de una oficina o de un departamento, persona con responsabilidad, puede válidamente, salvo limitación expresa, realizar actos relativos a la forma en que el trabajador desempeña su labor, actos que afecten la relación de trabajo, como por ejemplo, acordar un nuevo horario, un aumento de salario, el pago de horas extras con el trabajador, autorizar al mismo algún permiso, justificar retardos, actos todos ellos que obligan al patrón frente al trabajador, así como aquéllos que los representantes realicen ante diversos organismos; inclusive es causal de rescisión la desobediencia del trabajador a las órdenes del representante con relación al trabajo contratado, y también actúa como representante aquél trabajador que utiliza los servicios de otros, el patrón lo será de todos los trabajadores y no hay

⁸¹ BELLISÉ PRATS Buena Ventura Enciclopedia Jurídica, T. X. Fco. Seix Editor. España. 1985. p. 593.

responsabilidad solidaria del representante con el patrón, éste responde por los actos de aquél.⁸²

En conclusión, la ley da amplitud a esta figura, por lo que resultan dos circunstancias dignas de considerar, es innecesario mantener la figura del trabajador de confianza, puesto que no reporta ventajas para el patrón como el representante o bien, éste es el verdadero trabajador de confianza.

3.4. CONDICIONES DE TRABAJO, INDEMNIZACIONES Y ACCIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, CONTENIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las condiciones de trabajo son las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador.

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece a la letra lo siguiente: “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”.

El citado precepto invoca en primera instancia el principio de igualdad, de trato y respeto de derechos de los trabajadores, entendiéndose que deben imperar las normas que más favorezcan a los trabajadores de confianza, en cuanto a salario, prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales, salvo las estipulaciones en contrario que la propia ley establece, no obstante, resulta un tanto oscura la interpretación del artículo 182, puesto que con la frase “proporcionadas a la

⁸² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Ob. Cit. p. 158.

naturaleza e importancia de los servicios que se presten”, pareciera que establece jerarquías, siendo que la misma ley los coloca en un estado *sui generis* como trabajo especial cuyas funciones son todas ellas importantes para la vida, marcha y éxito de la empresa; además de las limitaciones que la propia ley les impone, las cuales son de diversas modalidades:

1. En principio el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, establece la extensión de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo a todos los trabajadores incluyendo a los de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el propio contrato, situación que generalmente sucede en la práctica de las empresas; disposición de donde surge la problemática siguiente: “por una parte no sería justo que los trabajadores de confianza estuvieran en situación inferior al resto de los trabajadores; pero también existe el peligro de que si el contrato colectivo se aplica a todos, el personal de confianza inconscientemente apoye las gestiones del sindicato para mejorar las condiciones de trabajo... sería preferible establecer contratos individuales de trabajo con cada empleado de confianza en que se le otorgaran, cuando menos las mismas prestaciones del resto de los trabajadores”.⁸³ La facultad de los sindicatos para consignar salvedades en las disposiciones dirigidas a los trabajadores de confianza en los contratos colectivos es ejercitada con frecuencia en la práctica, fundamentada además en diversos preceptos que limitan el goce de beneficios de éstos trabajadores, como lo es por ejemplo el aumento de salarios, que por ser superior al mínimo profesional queda al arbitrio potestativo del patrón otorgarlo o no, con respecto a la prima legal de antigüedad, el trabajador de confianza es afectado y reducido en sus derechos, toda vez que los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo establecen como la cantidad máxima a considerar para cubrir el importe de ésta prestación el doble del salario mínimo general vigente, y sucede que algunos trabajadores de confianza por lo general perciben más de ésta última cantidad, resulta entonces, que el trabajador de confianza se le paga por el concepto de prima de

⁸³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pp. 71 y 72.

antigüedad menos de lo que legítimamente le corresponde conforme a la fracción IX del artículo 123 constitucional, apartado “A”.

2. Limitación relacionada con la libertad sindical o de asociación profesional. El derecho de trabajadores y empresas a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, sea formando sindicatos, asociaciones, etc., se encuentra establecido en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, prerrogativa que concreta el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, no obstante, el artículo 395 del mismo ordenamiento, establece la cláusula de exclusión, es decir; el trabajador que renuncie o sea a expulsado del sindicato, podrá el patrón separarlo de su trabajo; tratándose de los trabajadores de confianza la reglamentación difiere, al respecto el primer párrafo del artículo 183 establece “los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores”, esta disposición se justifica en la exposición de motivos aduciendo que los trabajadores de confianza están vinculados de tal forma con los empresarios que no podrían formar parte de los sindicatos de obreros, los cuales son formados para la defensa de sus intereses frente a los patrones, al parecer por la identificación que los trabajadores de confianza guardan en relación con el patrón, no comparten la conciencia de la clase obrera; “la regla general que se infiere de lo anterior puede ser cierta, pero se han dado casos en que no se justifica ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato”.⁸⁴

Lo anterior de igual forma se fundamenta en la incompatibilidad de la categoría de confianza con el carácter sindical, en razón de que el trabajador de confianza de afiliarse al sindicato del resto de los trabajadores, perdería, por un lado la confianza del patrón y por otro, el resto de los obreros lo vería con desconfianza; no

⁸⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. p. 94.

obstante, el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de confianza a formar sus propios sindicatos, situación que en la práctica no se presenta, por la limitación interna que siente el propio trabajador al ser nombrado de confianza, lo es con un sentimiento de responsabilidad para con la empresa, respeto y podría decirse que inclusive, sumisión para con el patrón.

3. Como consecuencia de lo anterior, el segundo párrafo del artículo 183, establece que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en recuentos que se realicen para determinar la mayoría en casos de huelga; lo anterior a pesar que un acto de huelga afecta a todos los trabajadores de la empresa y los resultados obtenidos surten efectos dentro de toda ella; por otra parte, el último párrafo de éste artículo estipula la restricción consistente en que los trabajadores de confianza no pueden ser representantes de los trabajadores de base ante organismos paritarios que se integren conforme a la ley laboral; es decir, se coarta la representatividad que podría tener un trabajador de confianza en relación con los trabajadores de una empresa ante las comisiones mixtas, por ejemplo; siendo que en algunos casos resultaría necesaria dicha representación para conciliar conflictos con el patrón o mediar situaciones; en conclusión la disposición contenida en el artículo 183 mantiene en esa especie *sui generis* a los trabajadores de confianza, colocándolos en un *status* especial alejados de la conciencia obrera, para pretender identificar sus intereses con los de su patrón de quien no son representantes, en términos de lo dispuesto por el artículo 9º de la ley laboral, lo que en cierta forma, los ubica en una posición intermedia teniendo la disyuntiva de defender los intereses de la clase obrera o hacer honor a la confianza depositada en ellos por el patrón; jurídicamente, entonces, conforme a este artículo es innecesaria e inexistente su participación o actuación, lo que equivale a vedarles los derechos que conforme al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos les corresponden.

4. En lo referente a la participación de utilidades, en algunos casos se encuentra vedado este derecho y en otros limitado, en razón de los sueldos que algunos

trabajadores perciben, según lo prescribe el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo que establece las normas bajo las cuales se ajusta el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, la fracción I del citado artículo veda totalmente este derecho a los directores, administradores y gerentes, quienes como vimos, pueden ser representantes del patrón aunque no siempre sean de confianza, por lo que la disposición se funda en la importancia de sus funciones y la jerarquía del puesto; la restricción se establece en la fracción II del mismo artículo que a la letra señala “Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, 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 20% como salario mínimo”. Lo anterior, no obstante que el artículo 123 del mismo ordenamiento dispone que la utilidad se dividirá en dos partes iguales, la primera entre todos los trabajadores, considerando el número de días trabajados, por cada uno en el año independientemente del monto del salario y la segunda en proporción al importe de los salarios que han sido devengados en el trabajo prestado durante el año; lo dispuesto en la fracción II del artículo 127 va dirigida a los trabajadores que desempeñan funciones de confianza, las cuales fueron analizadas en su oportunidad, así como también a los trabajadores que prestan servicios personales al patrón, que no están definidos por la ley quienes son, por lo que señalamos que bien podía pensarse en un chofer, por ejemplo, percibiendo un salario igual al del trabajador sindicalizado o de planta, la restricción resulta injusta.

5. Por lo que se refiere a las causales de rescisión del contrato de trabajo de los trabajadores de confianza, en adición a las enunciadas en el artículo 47 de la ley de la materia, el artículo 185 establece la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza como causa de rescisión, siendo que constituye un hecho subjetivo el patrón debe establecer los hechos objetivos que le motiven dicha pérdida, el problema que se plantea deriva de la voz confianza, que siempre tendrá un carácter subjetivo como lo hemos analizado, por lo que consideramos, es necesario precisar los hechos objetivos en los cuales el patrón se apoye para invocar esta causal.

6. Relacionado con lo anterior, los trabajadores de confianza carecen del derecho de la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos, en términos de la fracción III del artículo 49 de la ley laboral que exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización. Por último, el artículo 186 de la ley establece la facultad del patrón de remover al trabajador de confianza de su puesto; pero si fue promovido al puesto de trabajador de confianza, tiene derecho a ocupar el cargo que tenía antes de ser ascendido a dicho puesto, creemos que difícilmente un trabajador de confianza removido de su puesto podría regresar a su puesto original, por las limitaciones que hemos apuntado, por otra parte, en algunas situaciones la decisión del patrón puede consistir en privar al trabajador del puesto de confianza que venía desempeñando, regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba sin que exista causa o motivo de rescisión de la relación laboral de base, en cuyo caso la Suprema Corte de Justicia determina que lo anterior entraña incumplimiento del contrato de trabajo, en cuyo supuesto es procedente ejercitar la acción de reinstalación o de indemnización constitucional.

CAPÍTULO 4

SITUACIÓN JURÍDICA ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Habiendo analizado el citado artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo que determina los tipos de trabajador de confianza, con objeto de concluir el presente estudio es necesario establecer la validez jurídica de la restricción o disminución en el ejercicio de los derechos laborales, fundamentalmente aquéllos que se refieren a la preferencia, ascenso y el de huelga, derechos cuyo ejercicio resultan tema de escrutinio espinoso tomando en consideración la naturaleza de las funciones asignadas a los trabajadores de confianza y la consecuente importancia que su actividad representa en la empresa.

4.1. LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LAS EMPRESAS.

Hemos analizado sobre la validez de la inclusión de la categoría del trabajador de confianza en la ley, de igual forma señalamos que existe oposición en las teorías doctrinales expuestas, toda vez que mientras en unas se argumenta la inconstitucionalidad del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo fundada en la razón que el artículo 123 constitucional no se refiere a ésta clase de trabajadores; otras sostienen que no obstante que además del mencionado artículo constitucional, la Declaración de Derechos Sociales no contempla la categoría del trabajador de confianza, la Ley Federal del Trabajo no viola la norma constitucional porque se trata de trabajadores que disfrutan de los beneficios que postula el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁸⁵

⁸⁵ Vid Supra. Capítulo 3 Subtítulo 3.3 p 72.

Así mismo, una vez calificado como un trabajo especial, las disposiciones bajo las cuales se rige requieren de un apartado específico en la Ley, de esta manera el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajos especiales se rigen por las normas de este título, y también por las generales en cuanto las primeras no contraríen a las segundas, respecto de las condiciones de trabajo, la misma ley de la materia dispone que éstas no podrán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base, además de cumplir con el requisito de proporcionalidad en la importancia y naturaleza de los servicios que se presten, v.g. en el pago de salarios.

La imprecisión del concepto trabajador de confianza ha tenido como consecuencia que se intentara buscar una definición a través de los Contratos Colectivos de Trabajo, en principio se impide que los sindicatos tengan derecho a designar a los empleados de confianza, después se ocasionó lo opuesto, es decir, que la definición de los puestos se hiciera sin oír a los interesados.

Retomando lo ya expuesto en capítulo que antecede, respecto de las condiciones de trabajo y en su caso, las limitaciones a los derechos obreros consignados en la ley expresamente para los trabajadores de confianza, señalamos que la libertad de coalición que establece el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo es limitada en su ejercicio para los trabajadores de confianza, tal como lo estipula el artículo 363 de la propia ley, que en su primera parte enuncia "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza", limitación que reitera el artículo 183 de la ley al establecer que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, a pesar que la prohibición de ser parte de un sindicato es contrario a lo establecido en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que dispone la obligación de no hacer, traducida en no obligar a persona alguna a que forme o no parte de un sindicato, sin embargo, los trabajadores de confianza tienen derecho a la sindicalización pero en organismos distintos de los que formen los demás trabajadores de base, no obstante, difícilmente en la práctica el trabajador de confianza hace uso de este derecho, prefiriendo mantenerse al margen de las actividades del

sindicato de los trabajadores de base y restringiendo con ello su derecho a la sindicalización con todas las consecuencias que ello implica, puesto que el sindicato que afilia a la mayoría de los trabajadores en una empresa, es decir a los de base, será el titular del Contrato Colectivo de Trabajo con las prerrogativas que esto le confiere, por ejemplo, los sindicatos en ejercicio del derecho que confieren las cláusulas de admisión y exclusión que establece el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo podrán proponer al patrón, personal para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes de entre sus asociados, quienes obviamente en ningún caso podrá tratarse de un trabajador de confianza, otra consecuencia derivada de dicha restricción consiste en que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la ley, restricción que se funda en la incompatibilidad de la categoría de confianza con la conciencia obrera sindical, toda vez que los trabajadores forman sindicatos como medio viable legal para defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo frente al patrón y los trabajadores de confianza presentan una identificación de intereses con el propio empresario, éste último razonamiento es digno de considerarse puesto que sin duda el derecho de huelga en los trabajadores de confianza es en la realidad imposible de ejercitar, constituye una limitación que representa un tema polémico toda vez que los trabajadores de confianza, sobre todo aquéllos que refiere el primer párrafo del artículo 9º de la legislación laboral, en efecto, teóricamente quedan vinculados a los intereses de la empresa, carácter que les impediría en un momento determinado participar en un movimiento de huelga; así mismo, la limitación al derecho de sindicalización en los trabajadores al servicio directo y personal del patrón es motivo de reglamentación, en la medida en que resulte necesario precisar en los propios contratos individuales o colectivos de trabajo el puesto y sus funciones, con objeto de evitar el desempeño de actividades algunas incluso que nada tengan que ver con la marcha e intereses de la empresa, y si en cambio tengan relación con servicios al patrón que extremen en actitudes serviles y de moderada esclavitud, en cuyo caso la limitación a los derechos de sindicalización y ejercicio del derecho de huelga resultan injustificados.

Los puestos de confianza son clasificados en los Contratos Colectivos de Trabajo, no es una práctica muy común pero se presenta, sin embargo no es suficiente, porque de esa manera se sustrae del régimen sindical determinados puestos así como la designación de sus titulares por el sindicato, por otra parte, la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza es una fórmula que no ha sido aceptada por lo tanto, una solución sería que la designación de los trabajadores de confianza quedara a cargo de un sindicato que sería diverso al sindicato de los trabajadores de base, a pesar de ello, lo anterior no representa resolver en definitiva la determinación individual de las funciones de confianza, ésta determinación debe hacerse en los Contratos Individuales de Trabajo en donde el trabajador exprese su voluntad en las clasificación de su función, el Contrato Individual debe contener una descripción del puesto destacando las funciones de vigilancia, inspección, dirección y fiscalización, mismas funciones que conforme a la analogía y lo sinónimo de su concepto hemos reducido a las de dirección y vigilancia; con base en los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como aquéllas relacionadas con los trabajos personales del patrón.⁸⁶

Respecto de lo anterior, clasificados los trabajadores de confianza en dos grandes grupos: altos empleados, y trabajadores al servicio directo y personal del patrón cuyas funciones son imprecisas en la ley, resultando que respecto de éste último grupo la limitación de no poder defender sus intereses frente al patrón a través del sindicato titular los coloca en un estado de sumisión frente al patrón, siendo que la ley no establece las funciones que esta categoría de trabajadores deben realizar entonces la restricción mencionada no es justificable, caso contrario sucede con los altos empleados quienes a pesar de no ser representantes del patrón el nivel de responsabilidad e importancia en sus funciones hace necesaria su labor para los intereses del patrón y la propia empresa, además de que generalmente en la práctica perciben mayores ingresos al resto de los demás trabajadores, de cualquier manera consideramos que lo conveniente sería pactar un Contrato Individual de Trabajo con cada uno de los trabajadores de confianza que existan en la empresa con la salvedad de especificar en caso de los

⁸⁶ Vid Supra. Capítulo 3, Subtítulo 3. 3. I. p. 78

trabajadores al servicio directo y personal del patrón las funciones y condiciones de trabajo de éstos últimos, toda vez que resulta necesario puntualizar que los Contratos Colectivos de Trabajo no diferencian entre altos empleados y trabajadores al servicio directo y personal de patrón, omitiendo establecer rubros en cuanto a las categorías de confianza encuadrándolo en una sola y estableciendo cláusulas referidas fundamentalmente a la prohibición para formar parte del sindicato titular, a la preferencia en su caso, de un trabajador de base para ocupar una plaza de nueva creación o una vacante y aquéllas conforme a las características de la empresa. A pesar de lo establecido en la legislación, resulta conveniente citar el siguiente criterio jurisprudencial aislado:

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE
REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.**

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que “las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo”

Amparo directo 69/89. Pedro Santana Coello. 14 de abril de 1989.

Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretario. Santiago Méndez Valencia.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Cuarta Sala. Séptima Época. Parte III. Segunda Parte 2. Página 845.

El criterio señalado reitera lo expuesto, partiendo del derecho expreso que otorga el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo en donde se determina la extensión de la aplicación del Contrato Colectivo a todas las personas que laboran en la empresa aunque no pertenezcan al sindicato, con la limitación, término que se emplea en el citado criterio, dirigida a los trabajadores de confianza de quienes se admite, por disposición expresa, ser excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato; en este punto es conveniente considerar que el contenido del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo bien podría ampliarse determinando claramente como obligación la de extender las condiciones de trabajo a todos los trabajadores, aún a los de confianza, y respecto al derecho que otorga el mismo artículo de disponer en contrario, únicamente tendría lugar cuando se afectara el interés sindical de los trabajadores de base debiendo expresar las razones de la exclusión, dependiendo de las funciones que se realizan dentro de la empresa y la rama a que ésta se dedica.

El contenido del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo por su parte admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás obtengan en razón de la contratación colectiva si así se estipula, determinación que no debería implicar una situación de inferioridad puesto que se violaría lo dispuesto por el artículo 182 de la ley laboral, es decir, el artículo 184 prescribe que las condiciones de trabajo no se extienden a los trabajadores de confianza cuando existe disposición en contrario consignadas en el propio contrato y de no ocurrir resultaría procedente acción del trabajador de confianza para reclamar las prestaciones que le fueron negadas, a pesar de lo mencionado, en la práctica, una circunstancia es indudable los sindicatos pactan condiciones de trabajo en atención de las necesidades de sus asociados, trabajadores de base, y no atendiendo a las de los trabajadores de confianza a quienes identifican con la persona del patrón, de tal suerte que éstos trabajadores constantemente son susceptibles de ser excluidos de los beneficios que sindicato y patrón pacten, en todo caso le correspondería a la comisión representante patronal verificar que las condiciones del trabajo sean proporcionales y equitativas para

el trabajador de confianza, hecho que no es común, porque por su parte el patrón identifica al trabajador de confianza como tal, como trabajador.

Por lo regular en algunas empresas, no se puede generalizar, en los Contratos Colectivos de Trabajo se estipula que las condiciones de trabajo son extensivas a los trabajadores de confianza, situación que conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se resuelve de la siguiente forma:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS.

Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter, y si no lo hace, resulta procedente condenar al pago de esa prestación, aún cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento.

Amparo directo 1327/79. Rubén Sifuentes. 20 de junio de 1979.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala.

Volumen 121, 126. Quinta Parte. Página 96.

El anterior criterio plantea un medio de defensa para el trabajador a quien se asigna una función de confianza con objeto de negarle un derecho, en cuyo caso el patrón debe acreditar que la función asignada es efectivamente de confianza, admitiéndose en este criterio que los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo contienen limitaciones en los derechos obreros de los trabajadores de confianza, dicha limitación debe ser coordinada con disposiciones legales que establezcan la obligatoriedad de extender las condiciones de trabajo a los trabajadores de confianza y la del patrón de demostrar en juicio, fehacientemente, que las funciones desempeñadas por el trabajador son de confianza, así mismo, convendría establecer que la exclusión del Contrato Colectivo de trabajo sólo opere cuando los motivos se expresen en el propio

Contrato Colectivo tomando en consideración las funciones de estos trabajadores, mismas que también deberán expresarse en el Contrato.

4.1.1. TRABAJADORES DE CONFIANZA DENOMINADOS ALTOS EMPLEADOS.

La palabra alto, gramaticalmente equivale a lo situado a mayor altura, con respecto a la referencia adoptada, implica jerarquía importante, representación.

Alto empleado es el que sin ser patrono, empresario, dueño o accionista principal, desempeña importantes y decisivas funciones de gestión, con atribuciones sobre los restantes empleados, subalternos para él y con respecto a los obreros con que pueda contar el establecimiento empresa u organización.

Una definición doctrinaria de los empleados de alta dirección de las empresas, es la siguiente: “Son aquéllos que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitados por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores que respectivamente ocupe aquélla titularidad”.⁸⁷

Jurídicamente no existe precepto alguno que contenga la definición de alto empleado, consecuentemente la Ley Federal del Trabajo no distingue entre un trabajador y un alto empleado; en cambio, en doctrina se considera a la primera categoría de trabajador de confianza que establece el artículo 9º de la ley, como un alto empleado no sólo por el carácter general con que desempeña sus funciones, sino por la jerarquía frente a los demás trabajadores y la representación que tienen respecto a los intereses del patrón.

⁸⁷ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Bosch. España, 1991. p. 567.

La naturaleza autónoma de este tipo de empleados y la exclusión del ámbito laboral han sido motivo de estudio, existen diversos criterios, en primer lugar es necesario determinar la existencia o inexistencia de un vínculo contractual de un patrón con un alto empleado, y con respecto al empresario, distinguir entre una persona física y una moral; en el primero de los casos, cuando el patrón desarrolla actividades prestando servicios personales a su propia empresa, es decir, realiza funciones de un gerente, director administrador, y retira periódicamente cantidades para su subsistencia y las de su familia, es obvio que su comportamiento es el de cualquier trabajador, pero no existe contrato porque para ello sería indispensable la participación de dos voluntades, o bien por otra parte, si el patrón es persona física o moral, cuyas funciones de dirección, inspección y representación delega en otras personas físicas, éstas tendrán una relación jurídica laboral con el patrón, consecuentemente existe el elemento subordinación, sin embargo, cuando el alto funcionario de la persona moral está ligado a los resultados económicos de la empresa será considerado patrón, salvo que el mismo empleado esté subordinado a un órgano de mayor jerarquía, v.g. un órgano de administración.

El criterio de exclusión es predominante en atención a que la subordinación, característica de los trabajadores genuinos desaparece en los altos empleados que mandan sobre muchos y sólo obedecen a uno, con quien los vínculos de amistad y confianza se anteponen a los de jerarquía profesional, además, los altos empleados para sus subordinados y para terceros aparece como el *alter ego* del empresario, es decir, como persona de toda confianza, representante que goza de atribuciones ilimitadas.

Resumiendo lo anterior, surgen diversas ideas, los altos empleados, son entonces, directores generales, administradores, gerentes, presidentes de consejo de administración, además de ser representantes del patrón, cuya característica primordial en sus relaciones de trabajo es la confianza que éste último deposita en la persona de aquéllos, por lo tanto partiendo de la confianza como elemento subjetivo, es digno de considerar la relación del alto funcionario con el resto de los trabajadores y con el

patrón, con respecto a éste es de determinarse si en dicha relación la confianza y amistad superan a la subordinación; en principio, el alto funcionario está investido de un *status* jerárquico superior, posee poder en la empresa, es una extensión de la persona del patrón, por lo que ante la comunidad obrera de la empresa, carece de la conciencia proletaria, por otro lado, su designación y permanencia en la empresa resulta indispensable, su relación de trabajo como tal, es también subordinada, porque no obstante los lazos amistosos que le pueden unir con el patrón, los altos empleados reciben órdenes e instrucciones de aquél de tal suerte que el director o gerente realiza actividades cuyo desempeño por la responsabilidad que implica le corresponderían al patrón o dueño de la empresa; de donde concluimos que la confianza no está por encima de la subordinación, pero si resulta un elemento esencial en la voluntad del patrón para otorgar el carácter de alto empleado con las facultades relativas al cargo. En la práctica suele dársele fisonomía propia, independiente, porque se le asocia con los intereses del patrón y beneficios de la explotación de que se trate, por la jerarquía que representan.

Con relación a los representantes, concluimos que realizan funciones análogas a las correspondientes a los trabajadores de confianza, sólo que en ambos sentidos, particular y general, toda vez que el artículo 11 omite determinar la esfera de acción; por otro lado, el representante como sujeto de relación de trabajo es un tema polémico, existen diversas opiniones entre las que se cuentan aquéllas que afirman que el representante no es sujeto de una relación laboral, siendo su función la de representar, traduciéndose en un mandato jurídico; en efecto si bien es cierto que lleva implícito un mandato, toda vez que todos los actos que el representante lleva a cabo obligan al patrón, de igual forma, existiendo en dichos actos la subordinación para con el patrón, es indudable que participa como sujeto en la relación laboral.

Además, en relación con lo anterior, consideramos que el artículo 11 de la ley laboral se refiere al director, administrador o gerente como trabajadores, es decir, sujetos de Relaciones de Trabajo, quienes además son representantes del patrón, con facultades ilimitadas, mismos actos que obligan al patrón, de donde establecimos

dos circunstancias a considerar, es el representante el verdadero trabajador de confianza, o bien por la jerarquía que posee, resulta innecesaria la figura del trabajador de confianza, por lo tanto determinamos que el representante es también un alto empleado.

4.1.2. TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DIRECTO Y PERSONAL DEL PATRÓN.

El concepto trabajador de confianza al servicio personal del patrón ha sido tomado del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, posteriormente en el anteproyecto de la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 8° fracción VII se atribuyeron los servicios personales del patrón al secretario, secretaria particular cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz, el concepto en sí parece referirse a aquéllas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que a veces por necesidad y en otras por comodidad delega en otras personas, éstos trabajadores se presume son depositarios de datos confidenciales, no obstante la ley omite precisar el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial.

Los trabajadores de confianza al servicio directo y personal del patrón, son difícilmente ubicados en el organigrama de cualquier empresa, cierto que se les identifica porque están en contacto con el patrón aunque nos se definen sus funciones como en el caso de los altos empleados, de tal manera que bien pueden realizar actividades llamadas simples como la encomienda del patrón para trasladar de un lugar a otro algún documento que no siempre se relacione con las actividades e intereses fundamentales de la empresa, hasta aquéllas actividades administrativas que tengan relación con la actividad de la empresa, se les ha definido como “aquéllos trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que

frecuentemente no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas".⁸⁸

Teóricamente no existe complicación alguna sin embargo en la práctica no se sabe a ciencia cierta quienes son éstos trabajadores, el concepto de la ley resulta impreciso, no todo trabajador cuya actividad se relacione con trabajos personales del patrón necesariamente es de confianza. Interpretando gramaticalmente el contenido del artículo 9º todo trabajador resultaría de confianza puesto que todos tienen en alguna medida, relación con los trabajos personales del patrón, bien podría pensarse en secretarios, secretarías, auxiliares particulares o en profesionales quienes por su nivel de estudios merecen confianza, puede suceder que abogados, médicos o contadores, siendo trabajadores de un empresa no sean de confianza, y si en cambio, personas con puestos más modestos si sean de confianza; posiblemente el legislador se refiere a personas con una cercanía más extrema al patrón y con acceso a informaciones no públicas para el resto de los trabajadores, en cuyo caso, sólo tendrían el carácter de confianza las secretarías particulares de los directivos patronales, los que manejen fondos, o archivos confidenciales.

El artículo 8º del anteproyecto del actual artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo enunciaba en siete incisos a los trabajadores cuya categoría se consideraba de confianza, entre los que se incluía en primer lugar a los directores, administradores y gerentes generales, con el carácter de trabajadores, con el fin de diferenciarlos de aquéllos que teniendo dichos puestos participaban en los resultados económicos, en cuyo caso serían patrones; en el segundo inciso contemplaba a los directores, técnicos administrativos y colaboradores inmediatos, es decir, personal con funciones de dirección, vigilancia, inspección y fiscalización con carácter particular, lo anterior, en términos de la diferencia que actualmente establece el artículo 9º en donde se señalan las mismas funciones pero con carácter general así mismo a los abogados, contadores

⁸⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán. Décimo Quinta edición. Esfinge. México. 1995 p. 35.

cajeros, personas encargadas de guardar secretos, personas a quienes corresponda la vigilancia general de los trabajos; y dentro de la clasificación que por el momento analizamos, incluía a las personas quienes presten servicios personales al patrón en donde limitaba tal carácter al secretario o secretaria particular quienes por su actividad, discreción y celo resultaren indispensables para un trabajo eficaz, por último el proyecto establecía un inciso incluyendo a las personas con desempeño de actividades análogas a las enunciadas; volviendo a los servicios personales del patrón, el actual artículo 9° en su segundo párrafo establece amplitud en la esfera de acción del patrón para designar esta categoría de trabajador; es decir, depende de la apreciación subjetiva del patrón y no de la naturaleza objetiva de las funciones; en la práctica, generalmente se trata de personas que perciben ingresos mínimos con relación a los que perciben los trabajadores de confianza, a los altos empleados; existen entonces, diferencias que se manifiestan en la siguiente forma: en los altos funcionarios sus actividades están delimitadas, son de dirección, administración, vigilancia con carácter de representante casi siempre, su sueldo es mayor, tomando en cuenta la jerarquía y responsabilidad que tienen en la empresa, y por otro lado, en los trabajadores que realizan servicios personales al patrón, la ley omite definir las actividades o funciones así como la clase de servicio que en dicho concepto deben encuadrarse, por lo tanto, el patrón puede nombrar, incluso, extremando la situación, a la persona que le lee la correspondencia, es decir, puede tratarse de personas con puestos indeterminados que reportan cierto grado de responsabilidad con el patrón y la empresa, y cuyos ingresos no son proporcionales a la responsabilidad y a la *investidura* de estar clasificado como trabajador de confianza dentro de la empresa.

En este punto, consideramos que el inciso g) del anteproyecto proponía eficacia en la designación de éstos trabajadores, al establecer específicamente a quienes se les consideraba con tal carácter, y debieron de incluirse otros puestos más establecidos expresamente en la ley; tratándose de esta categoría de trabajador resultan injustas las restricciones legales como son el derecho a la estabilidad en el empleo, los derechos de preferencia y ascenso, la limitación de hacer extensivas las condiciones

contenidas en los contratos colectivos de trabajo, cuya eficacia queda al arbitrio del sindicato titular, del cual no forman parte los trabajadores de confianza, la causal de rescisión, sin que ocurra otra de las causales contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Respecto de los trabajadores de confianza al servicio directo y personal del patrón, es conveniente hacer una descripción y análisis de puestos en los Contratos Colectivos de Trabajo, de acuerdo a las actividades de la empresa, la descripción deberá contener una relación de actividades, análisis de las funciones a desempeñar y una síntesis de las características primordiales y requisitos que se deben cubrir, más nos atrevemos a considerar la ineficaz e innecesaria inclusión de los trabajadores de confianza cuya categoría se deba a la prestación de servicios personales del patrón dentro de la empresa, la situación podría resolverse pactando en los Contratos Colectivos de Trabajo distinciones a personas con determinada actividad, por ejemplo, pactar la jornada diaria de un chofer o bien estímulos económicos a la secretaria particular cuya actividad reporte excelentes resultados, es decir, que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sean propicias para la inclusión en los Contratos Individuales o Colectivos de cláusulas que dispongan un trato definido y específico a la mencionada categoría trabajador de confianza.

4.2. DERECHO DE ESTABILIDAD EN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el año de 1962 a iniciativa del otrora Presidente de la República Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo. La estabilidad se traduce en la permanencia de la Relación de Trabajo, en certeza y seguridad del trabajador para la satisfacción de sus necesidades; la estabilidad es manifestación de la justicia social y se fundamenta en diversos principios como son el de dignidad humana, libertad e igualdad en el trabajo, en el primero de ellos

porque considerando al trabajador como persona inteligente con voluntad y fines propios, merecedor de respeto, se evita que pueda ser expulsado de una Relación de Trabajo por decisión del trabajador, tratándose de la libertad jurídicamente comprendida como garantía individual de todo ciudadano mexicano, y respecto de la igualdad el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo postula el no establecimiento de distinciones entre los trabajadores por razón de sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

La estabilidad se traduce en un derecho y en un principio jurídico, en el primero de ellos, como facultad del trabajador para mantenerse en su empleo siempre que subsistan las condiciones de trabajo pactadas al momento del inicio de la Relación así como el debido cumplimiento de las partes a las obligaciones contraídas con motivo de la Relación de Trabajo, como un principio jurídico porque otorga carácter permanente a la Relación de Trabajo siendo posible que se disuelva a voluntad del trabajador, excepcionalmente de la del patrón por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador o bien por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes en la Relación que imposibiliten su continuación.

De tal suerte que la estabilidad en el empleo se manifiesta:

1. Como una facultad del trabajador de permanecer en su trabajo hasta en tanto exista una causa justificada para su disolución.
2. La causa que justifique su disolución puede derivarse del incumplimiento de las obligaciones del trabajador, en cuyo caso, el patrón tendrá el derecho de disolver la Relación de Trabajo o bien, presentándose un cambio en las condiciones en que se pactó originalmente la Relación de Trabajo, que no implique la voluntad de los sujetos e imposibiliten su existencia.

3. En caso de no existir una causa justa se reduce el derecho del trabajador para demandar ante el órgano jurisdiccional el cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón traducidas en la reinstalación.

De acuerdo al elemento voluntad del patrón, la estabilidad tiene diversas clasificaciones:

1. Estabilidad Absoluta. Es cuando se niega totalmente al patrón la facultad de disolver unilateralmente la relación de trabajo y sólo se permite cuando exista una causa justificada, enunciada ante las Juntas de Conciliación y acreditada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador; surgiendo la obligación del patrón de reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

2. Estabilidad Relativa. Es cuando el patrón en determinadas situaciones excepcionales, establecidas previamente en la ley está facultado por un acto unilateral de su voluntad a disolver la relación de trabajo mediante el pago de una indemnización.

3. Estabilidad Impropia. Aquélla que ocupa un nivel intermedio entre las dos anteriores, no se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasionaron la separación sin justa causa, vulnera derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos en el fallo dictado por la autoridad laboral y admite la sustitución de ser repuesto por el pago de daños y perjuicios que no se han reclamado y que, en todo caso, no le brinda al trabajador las finalidades que se persiguen con el régimen a estudio y se encuentra sujeto a los caprichos del patrón.

La estabilidad absoluta parece difícil de lograr, puesto que algunas hipótesis pueden resultar contrarias a la naturaleza de las cosas, sin embargo, legalmente

es permisible el artículo que establece las causas consideradas justas para que el patrón declare disuelta la Relación de Trabajo sin responsabilidad para él; por su parte el artículo 48 de la ley laboral contempla las acciones a que tiene derecho el trabajador en caso de que la causa no sea justa, teniendo opción de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación o en su caso, la indemnización por el monto de tres meses de salario, por ese lado, el problema parece resuelto, en el supuesto de que exista discrepancia en las opiniones del patrón y trabajador acerca de la justicia o injusticia de la causa que origine un despido tienen ambos opción de ejercitar sus derechos ante autoridad competente.

El artículo 49 de la ley laboral determina los casos de excepción, en los cuales el patrón está facultado para disolver unilateralmente la relación, aún sin que exista causal; precepto que a la letra establece:

“El patrón, quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tenga una antigüedad menor de un año.
- II. Si se comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- III. En los casos de trabajadores de confianza.
- IV. En el servicio doméstico y,
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

La fracción II excluye del beneficio constitucional de la estabilidad a los trabajadores de confianza, mediante el pago de la indemnización consistente en tres meses de salario y las cantidades correspondientes de acuerdo al salario y a la duración de la jornada de trabajo por tiempo determinado o indeterminado, de conformidad con el artículo 50 de la ley laboral, de tal manera que cualquier patrón está en posibilidad de rescindir la Relación de Trabajo que lo une con un trabajador de confianza, aún sin someterse al arbitraje de la Junta, es decir, bastaría enunciar la causal de rescisión ante las Juntas de Conciliación, Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la competencia, ya que por ley está eximido de la obligación de reinstalar a este tipo de trabajadores y siendo la actualidad caracterizada por el desempleo, puede suceder que varios trabajadores de confianza deseen conservar su trabajo y no la indemnización, restricción que como apuntamos en apartado anterior no es justificable sobre todo en trabajadores al servicio personal del patrón, de quienes al no determinarse sus funciones, consecuentemente no es posible determinar jurídicamente el incumplimiento de las mismas.

El derecho a la estabilidad en el empleo implica la fijeza o permanencia de todo trabajador en su empleo, siempre y cuando no exista una causa determinada expresamente en la ley laboral que justifique un despido; en los trabajadores de confianza el principio regulador de esta institución se desvirtúa, los trabajadores de confianza constituyen un grupo de exclusión a quienes se les restringe su derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que se considera que si bien es cierto gozan del derecho de estabilidad ésta es la denominada impropia, de acuerdo con la clasificación señalada, es decir, no existe la obligación del patrón de reinstalar, en virtud de lo cual surgen diversos factores, aparentemente al trabajador de confianza se le confiere el derecho para ejercitar ante las autoridades del trabajo competentes la acción correspondiente para demandar un despido injustificado, debiendo acreditar su acción en los términos que la ley laboral establece, mediante los medios de prueba viables; ahora bien, una vez que el trabajador ha acreditado fehacientemente el despido que demanda y obteniendo en su caso, un laudo favorable a sus intereses, el patrón válidamente,

conforme a derecho queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, liberándose mediante el pago de una indemnización, que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo consiste en el importe de tres meses de salario y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se pague la indemnización y otra cantidad que dependerá de la duración de la Relación de Trabajo, si fue por tiempo determinado, hasta de un año, la cantidad será el importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si la Relación de Trabajo se prestó por más de un año, la cantidad será igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte por año de servicios; si la Relación de Trabajo fue por tiempo indeterminado, el importe será de veinte días por año; con base en lo anterior, el trabajador debe acreditar sus prestaciones conforme a los hechos que fundan su demanda, por su parte, el patrón tiene el derecho de oponer excepciones que en este caso consistirán en argumentar y así acreditarlo, que el trabajador es de confianza con el propósito de que en ejecución de laudo se exima al patrón de reinstalar al trabajador; consideramos en este punto que existe una desigualdad entre los hechos que debe acreditar el trabajador, quien posiblemente tenga el deseo y la necesidad de regresar a su empleo y las excepciones que el patrón oponga consistiendo éstas en acreditar que la categoría del trabajador es de confianza siendo esto lo indispensable que debe acreditar en juicio, la desigualdad existe si estimamos que en la práctica un juicio laboral implica gastos que un trabajador despedido injustamente difícilmente puede solventarlos.

Así mismo, el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.

Si el trabajador 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 fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al

demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9º, del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

Precedentes:

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5265/90. Rubén Lagunes González. 4 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Parte VII. Página 513.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6711/93. Cristina Díaz Sánchez. 30 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Tomo XIII, Mayo de 1994. Página 556.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 731/95 (7304/95). Francisco Contreras Ochoa y otros. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledezma. Secretario: Enrique Munguía Padilla.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito Novena Época, Marzo de 1996. Tesis 1. 4º. T. 20 L. Página 1037.

DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general, no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que

dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de Marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguínaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de Marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Segunda Sala. Tomo XI. Abril del 2000. Tesis 2ª. XIV/2000. Página 234.

El citado criterio confirma la disposición legal, con la determinación expresa de atribuir al patrón la carga de la prueba que acredite la categoría de confianza en el trabajador para evitar ser condenado a la reinstalación demandada por el trabajador, así el patrón cumple su obligación, en caso de ser acreditado el despido injustificado, mediante el pago de una indemnización; ésta restricción en los derechos laborales reconocidos en el laudo laboral se determina con base en la naturaleza de las funciones de confianza, mismas que imposibilitarían al patrón para seguir teniendo confianza a quien ya se la había perdido, esto nos lleva a otra circunstancia que es la causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón consistente en la pérdida de confianza, cuyo grado de efectividad y eficacia es contundente para rescindir la Relación de Trabajo de los trabajadores de confianza, por lo que consideramos que no es posible generalizar a todos los trabajadores de confianza, puesto que si bien es cierto que conforme al artículo 9º de la ley de la materia sus funciones son comunes, existe un factor que propicia la designación particular en cada empresa y es la rama a que la empresa se dedica, por lo tanto con el propósito de evitar despidos injustificados debido a que las funciones del trabajador no sean precisamente de confianza de acuerdo con el citado artículo y la categoría de confianza se le atribuya sin bases sólidas, es conveniente que las funciones que el trabajador deba desempeñar sean precisas y expresamente contenidas en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo de cada empresa.

4.3. PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD DE LAS DISPOSICIONES LABORALES APLICABLES A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La base en que se funda el principio de objetividad, entendido éste como aquél mediante el cual se otorga un derecho, prerrogativa o bien se impone una obligación bajo un parámetro general de circunstancias que entraña una grado de abstracción y generalización, es la igualdad cuyo concepto implica diversas acepciones, conforme al diccionario de la lengua española, gramaticalmente se define de la siguiente manera: “ Conformidad de una cosa con otra en naturaleza, formalidad o cantidad. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo. Igualdad ante la ley. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capaces para los mismos derechos”.⁸⁹

Así mismo, la idea jurídica de la igualdad se traduce en que un número determinado de varias personas colocadas en una misma situación tienen la posibilidad y capacidad de ser titulares de los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones que emanan del estado en que se encuentren. La igualdad está demarcada por una situación determinada, éste es el criterio que sirve como base para establecer la existencia de la igualdad, desde el punto de vista jurídico, implica una estimación comparativa de cosas diferentes en relación con un tercero; de tal suerte que para ser considerada como una garantía individual se consideró a la igualdad como condición general para el mantenimiento y aplicación de los derechos fundamentales; la igualdad ante la ley significa que toda norma jurídica será de estimación y aplicación igual a todas las personas a quienes se encuentra referida la ley, siendo ésta última la razón en que se funda el principio de objetividad, traducéndose en la imputación que la norma de derecho hace a toda persona de los derechos y obligaciones que son inherentes a una situación determinada en que la persona pueda encontrarse.

⁸⁹ Diccionario de la Lengua Española. T. II H-Z. Real Academia Española. Vigésima Primera edición. España. 1992. p. 1140.

La igualdad ha sido acogida como principio regulador, en nuestra legislación, primeramente el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley; en materia laboral, el artículo 123 constitucional en su apartado A fracción VII prescribe la igualdad en una de las condiciones de trabajo como es el salario y al efecto determina “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, más preciso es el artículo 3° segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, al expresar: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición”.

Los principios correlativos de igualdad y objetividad resultan relativos como se plasman en el Derecho Positivo Mexicano, existen diversos factores de desigualdad, por ejemplo, el artículo 32 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos plantea la preferencia de los mexicanos frente a los extranjeros en igualdad de circunstancias para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del Gobierno en donde no sea indispensable la calidad de ciudadano, en el orden político el artículo 82 fracción I del ordenamiento legal citado precisa que los candidatos a la Presidencia de la República deben ser mexicanos por nacimiento.

Por otra parte, el Derecho Laboral Mexicano forma un campo o ámbito de normatividad de relaciones entre dos o más personas numéricamente indeterminadas que se encuentran en una determinada situación jurídica, la Relación de Trabajo, de donde las normas contenidas en las leyes del trabajo conforme al principio de objetividad implican la posibilidad o capacidad de los trabajadores y patrones de adquirir derechos o contraer obligaciones, en materia laboral la desigualdad se prevé en unos casos como privilegio, como es por ejemplo para los trabajadores menores de 16 años, con cierta justificación atendiendo a la protección de los menores para las labores que requieran mayor esfuerzo físico de aquél humanamente posible, pero en otro orden corresponde a una definición política laboral no fundada en una razón suficiente; existe

también desigualdad en el régimen jurídico del trabajo doméstico por cuanto se refiere al nulo acceso a la seguridad social, por no estar establecido en la ley. La nacionalidad es también fuente de desigualdad, por ejemplo, en materia sindical en términos de la fracción II del artículo 372 de la Ley de la Materia, los extranjeros no pueden formar parte de las directivas sindicales, ni de organismos laborales.

Tratándose de la categoría del trabajador de confianza es de considerarse la desigualdad en su naturaleza en relación con el resto de la comunidad obrera, toda vez que si bien es cierto que la persona no determina su función de confianza sino la naturaleza de sus actividades, en el caso de los altos empleados no es necesario que el trabajador realice conjuntamente las labores de vigilancia, dirección, fiscalización e inspección, éstas deben ser las propias del patrón de modo que el trabajador de confianza sustituya en dichas funciones al patrón, por otra parte, los trabajadores al servicio directo y personal del patrón su designación depende no de la naturaleza objetiva de su función sino de la apreciación subjetiva del patrón, en ambos casos, el trabajador de confianza es colocado en un plano intermedio en donde se le considera frente a la clase trabajadora como trabajador con *protección* del patrón y frente a éste último es considerado representante de sus intereses; así mismo, a esta categoría le caracterizan otras disposiciones legales desiguales en relación con las aplicables al resto de los trabajadores, como son el derecho a la estabilidad en el empleo que trae aparejado el derecho preferente de ingresar a una empresa, el respeto a los derechos escalafonarios y a la promoción a un puesto superior en donde el esfuerzo de los trabajadores encuentre un estímulo a su labor; otro factor lo constituye la inclusión de una cláusula más de rescisión de la Relación Laboral, aún cuando no se verifique alguna de las establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1. DERECHOS DE PREFERENCIA.

Otro de los instrumentos que rompen con los principios de igualdad y objetividad a los que nos hemos referido son los llamados derechos de preferencia por lo

que resulta necesario precisar sus consecuencias, el derecho de preferencia se entiende como la facultad que se otorga al trabajador para que ante la oportunidad de una vacante o puesto de nueva creación sean elegidos atendiendo criterios de capacidad y antigüedad en el trabajo. Los derechos de preferencia son “limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues lo obligan a utilizar a los trabajadores que disfrutaban de esos derechos con exclusión de quienes no son titulares de ellos”.

El antecedente inmediato de los derechos de preferencia se encuentra en el artículo 111 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que declaraba como obligaciones de los patrones para preferir a un trabajador respecto de otro el siguiente orden jerárquico:

1. Los mexicanos respecto de quienes no los eran,
2. Los que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en ese caso.
3. Trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo fueran, a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan.

Al no tener apoyo coactivo esta disposición, tuvo una disminuida aplicación, la Ley Federal del Trabajo de 1970 funda la preferencia en el reconocimiento de la legitimidad de la cláusula de admisión, mediante la cual se obliga al patrón a aceptar únicamente a miembros del sindicato titular o aquél que administre el Contrato Colectivo o el Contrato Ley; sin embargo, si la cláusula no existe el patrón tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, reglas basadas en la propia exposición de motivos de la Ley citada, y es a partir del Decreto del 27 de diciembre de 1974 mediante el cual se reformaron los artículos 154, 155, 156, y el de fecha 27 de abril de 1978 que reformó el artículo 159, todos de la Ley Federal del Trabajo, a través de los cuales se regula el

derecho de preferencia; no obstante, debe tenerse en consideración que se trata de una preferencia supeditada a la disposición contractual consistente en la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395 de la Ley de la materia.

El artículo 154 actual de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén; si existe contrato colectivo de trabajo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.” De tal suerte que los factores de preferencia son:

a) Nacionalidad Mexicana. En caso de existir un nuevo puesto se establece la preferencia de un trabajador mexicano sobre un extranjero, orden de preferencia que se justifica como una protección a la clase trabajadora nacional, inclusive la propia Ley laboral en su artículo 7 establece: “ En toda empresa o establecimiento, se deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a los trabajadores extranjeros en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de la empresa deberán ser mexicanos”.

b) Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo, en este punto el artículo no señala sobre quien se ejercerá la preferencia, sin embargo, es de

entenderse que será sobre aquéllos que nunca le hayan trabajado y sobre los que le hayan trabajado por un tiempo menor y en una última hipótesis es que los trabajadores le hayan servido por igual tiempo, el que haya desempeñado el trabajo a mayor satisfacción del patrón. Este factor de preferencia es el que presentó polémicas; por tanto hubo necesidad de una disposición complementaria, es el artículo 156 que establece “De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado cláusula de admisión serán aplicables las disposiciones contenida en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente sin tener el carácter de trabajadores de planta prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa.”

Con la anterior disposición se pretende proteger a un grupo de trabajadores que en ocasiones suplen a trabajadores de planta, es decir, a los eventuales; se establecen dos circunstancias requisitorias: 1. Servicios prestados por mayor tiempo, y 2. Los servicios han de ser prestados satisfactoriamente.

c) Tener a su cargo una familia y no tener otra fuente. Lo anterior sobre la base de que el trabajador es el jefe de una familia y único sostén de la misma, con este factor de preferencia se pretende proteger a la familia y evitar que se prefiera a trabajadores jóvenes con el consiguiente desplazamiento de los de mayor edad a pesar de la experiencia que poseen.

d) El pertenecer a un sindicato. La anterior preferencia obedece al hecho de fomentar la sindicalización, los organismos sindicales hacen valer este factor a través de la cláusula de admisión al empleo.

Por otra parte el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo determina dos formas para hacer efectivo el derecho de preferencia, la primera de ellas es presentando una solicitud a la empresa que incluya domicilio, nacionalidad, personas

que dependen económicamente de él, si prestaron servicio con anterioridad, por cuanto tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñan y la denominación del sindicato a que pertenecen, o bien; presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto comprobando la causa en la que se funde la solicitud, lo que implicaría un sistema sumamente eficaz de información o de adivinación, extremando este requisito, por tanto, la única forma viable que reporta resultados es la primera de ellas, es decir, pertenecer a un sindicato que enterado de la vacante o puesto de nueva creación informe al trabajador y en su caso proponga a la persona.

En resumen de lo anterior podemos concluir que el derecho de preferencia se encuentra establecido en la ley de la materia, dirigido a trabajadores de planta y eventuales, en ambos casos siendo requisito fundamental, el hecho de pertenecer a un sindicato, dicha asociación sindical deber ser, según se desprende de la ley y de la práctica, la que afilie a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, con la salvedad de lo dispuesto por el artículo 183 de la Ley laboral que establece la prohibición de los trabajadores de confianza para formar parte de los sindicatos del resto de los trabajadores, consecuentemente, al no ser parte del sindicato de la empresa, los trabajadores de confianza carecen si no de todos los beneficios que hace valer el sindicato, si en cambio, del derecho de preferencia que trae aparejado la estabilidad en el empleo, con lo que se omite considerar en ese aspecto regulador, el esfuerzo en el desempeño de su trabajo y el respeto a los derechos escalafonarios para promoción de un puesto superior; de tal suerte que el hecho de establecer la obligación para que un patrón prefiera en igualdad de circunstancias a un trabajador sindicalizado equivale a una obligación indirecta para que el trabajador pertenezca a alguna asociación, siendo que si hay personal de confianza no sindicalizado es evidente que la preferencia operará fuera del ámbito de aplicación del Contrato Colectivo que se haya celebrado, en cuyos casos es inoperante la igualdad de circunstancias por lo que resulta necesaria la existencia de técnicas objetivas de selección de personal, en donde se defina cada puesto y los requisitos para ocuparlo; en su defecto la obligación de los patronos de no invocar la desigualdad para rechazar candidatos preferentes.

Respecto de los derechos de preferencia de los trabajadores de confianza, citamos los siguientes criterios jurisprudenciales:

TRABAJADOR DE CONFIANZA. DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.

Las disposiciones contenidas en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a los derechos de ascenso, no pueden regir las relaciones de los trabajadores de confianza, dado que sus condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, según lo dispone el artículo 182 de la propia Ley, pues inclusive la rescisión de este tipo de relación de trabajo puede obedecer a un motivo razonable de pérdida de confianza depositada en ese trabajador (artículo 185); por tanto, se ha establecido que el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza, tanto en el aspecto intelectual como en el físico y moral, que le merezcan los candidatos, independientemente de su antigüedad y del resultado de un examen o curso de capacitación, los cuales si bien pueden servir como criterio de elección atendibles por el patrón, no pueden en forma alguna obligarlo para escoger al candidato que el propio patrón no considere idóneo.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes. Amparo directo 7016/95. Javier Ignacio Delgado Barbosa. 28 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tribunales Colegiados de Circuito. Parte III. Septiembre de 1995. Tesis L 6° T 19 L. Página 619.

La designación del trabajador de confianza es facultad potestativa del patrón quien a su libre criterio tiene opción de atender o no aspectos fundamentales como son la antigüedad y capacidad del trabajador, vulnerando con ello los derechos de capacitación, antigüedad y ascenso del trabajador .

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PREFERENCIA PRETENDIDA PARA SU NOMBRAMIENTO.

La preferencia a que se refiere el artículo 154, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra sujeta en primer término a que

haya igualdad de circunstancias. Es claro que tratándose de trabajadores de confianza, el elemento subjetivo que se relaciona a la voluntad del patrón, hace desaparecer esa igualdad, pues no puede exigirse del empresario que deposite su confianza en una persona para él desconocida. Lo anterior puede fijarse de acuerdo con la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de mil novecientos setenta, que en su parte conducente y al referirse a la rescisión de las relaciones, a la letra dice: “que no será posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general porque si tal cosa se hiciera los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia”. Si lo antes expuesto se acepta para la rescisión, es evidente que para la creación y constitución de la relación laboral jamás puede perderse de vista la voluntad del patrón en los casos de confianza, que depende de la habilidad, honradez y discreción que suponga en el trabajador.

Precedentes Amparo directo 3729/77. Raúl Axotla Sánchez. 15 de octubre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.

Semanario Judicial de la Federación. Sala Auxiliar. Parte 139-144. Séptima Parte. Página 129.

La voluntad del patrón rige la designación del trabajador de confianza con la finalidad de mantener ese carácter especial en la Relación de Trabajo de este tipo de trabajadores, suponiendo factores de habilidad, honradez y discreción, elementos que si bien deben existir en la categoría del trabajador de confianza, lo cierto es que son indispensables en la Relación de Trabajo de todo trabajador, por lo tanto resulta conveniente relacionar dichos elementos con criterios de capacidad intelectual y antigüedad dentro de la empresa porque puede suceder que un trabajador sindicalizado tenga el deseo y la necesidad de aspirar a un puesto de confianza.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESIGNACIÓN DE LOS. DERECHO DE PREFERENCIA INOPERANTE.

Si las funciones que desempeña un empleado de confianza están relacionadas íntimamente con la vida misma de la empresa, con sus intereses fundamentales, con la realización de sus fines, con su éxito y prosperidad, es lícita la cláusula del contrato colectivo de trabajo que consigne a favor de patrón la facultad de libre designación de cse personal de confianza, dado que no se puede exigir de un empresario que haga descansar el éxito y la existencia de su negociación en quienes no le merezcan confianza. De ahí que tratándose de esos

puestos y contando el patrón con tal facultad, la antigüedad de un trabajador no constituye un elemento que vincule a la empresa para la designación respectiva.

Precedentes Amparo directo 5739/75. Ismael Ordoñez Echevarría. 7 de junio de 1979. Unanimitad de 4 votos. Ponente Jorge Olivera Toro. Semanario Judicial de la Federación. Sala Auxiliar. Parte 121-126. Séptima Parte. Página 162.

El factor voluntad del patrón al designar a los trabajadores de confianza se fundamenta conforme al anterior criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en función de la participación que el trabajador de confianza tiene en los intereses de la empresa, sin que en ello opere el elemento antigüedad del trabajador dentro de la empresa, siendo, como lo mencionamos con oportunidad, única y exclusiva facultad del patrón nombrar trabajadores de confianza, inclusive en las plazas de nueva creación, si éstas son designadas por el patrón como puestos de confianza, desvirtuándose y restando con ello importancia a los factores de preferencia.

Por disposición legal que se complementa con los criterios jurisprudenciales que se han citado es de establecerse que los trabajadores de confianza carecen del derecho de preferencia fundamentalmente con base en un elemento subjetivo que es la voluntad del patrón quien atiende el grado de confianza que le merezca el candidato a la plaza, por tanto, son independientes de su elección y no tiene la obligación de considerar la antigüedad, los conocimientos del trabajador y técnicas de selección de personal, puesto que el patrón tiene la libertad de elegir a la persona que ha de ocupar los puestos de confianza y en su momento de representarlo, basándose en condiciones subjetivas que colocan al trabajador de confianza, bien en un ámbito preferencial, bien en una situación desigual con el resto de los trabajadores; en ambas situaciones, una práctica solución consistiría en incluir disposiciones legales que integren circunstancias iguales que permitan otorgar de buena fe la vacante o puesto de nueva creación tomando en cuenta elementos como por ejemplo la práctica de exámenes de aptitud o la presentación de certificados de capacidad, omitiéndose las reglas de preferencia si éstas son aplicables en perjuicio del trabajador.

La designación del trabajador de confianza carece de objetividad y en consecuencia de la igualdad que debe imperar en el régimen laboral aplicable a todos los trabajadores, observándose ausencia de factores objetivos de designación que desvirtúan principios fundamentales de instituciones como la estabilidad en el empleo, el derecho a la sindicalización, que se encuentra restringido en los trabajadores de confianza, y los derechos de preferencia, omitiendo, en perjuicio de los aspirantes a un puesto de confianza, los requisitos para ocupar puestos de nueva creación o vacantes de confianza, en ambos casos, de tal suerte que no se consideran los elementos de permanencia en el empleo por más tiempo, el servicio prestado satisfactoriamente, el tener a su cargo una familia; esta limitación obedece, conforme a la ley laboral a una identificación del trabajador de confianza con los patrones y sus intereses, sin duda consideramos que el patrón tiene el derecho de contar con personal con tal carácter en sus funciones que además pueda sustituirlo dentro de la empresa, cuya figura encuadra en la del representante del patrón quien en sus funciones tiene un amplio campo de acción, obligando con sus actos al representado, por lo que estimamos a éste como único trabajador de confianza.

No obstante lo anterior, conforme a la legislación laboral, resulta conveniente distinguir entre los altos empleados y los trabajadores al servicio personal del patrón dentro de la empresa para considerar otra posible vía de solución a la problemática expuesta; en ambos casos se deben atender criterios de capacidad y habilidad bajo requisitos de carácter objetivo, consistentes en la práctica de exámenes de aptitud o la presentación de certificados de capacidad que integren las circunstancias iguales que permitan otorgar de buena fe la vacante o puesto de nueva creación y la antigüedad, porque finalmente un trabajador que conozca el manejo de la empresa, en base al tiempo que ha permanecido en ella, reportará mejores resultados dentro de ella, los exámenes de aptitud y documentación que acrediten la capacidad y habilidad, son elementos idóneos para acreditar el derecho al ascenso; además a los altos empleados cuyas funciones de administración, dirección e inspección representan importancia en la vida productiva de la empresa, deberá requerírseles documentación que acredite su

profesionalismo en la rama a que se refieran sus funciones mismas que deberán quedar expresamente determinadas en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo y tratándose de los trabajadores de confianza al servicio directo del patrón, cuya categoría, siendo indefinida e imprecisa en sus funciones resulta adecuado complementar sus factores de preferencia con el elemento antigüedad, el hecho de acreditar la satisfacción en los servicios prestados y tener a su cargo a una familia, determinándose también en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo sus funciones.

4.3.2. CAUSALES DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

El vocablo rescisión no resulta el más acertado en el ámbito laboral, en realidad el término equivale a un despido cuando se trata de la rescisión por parte del patrón y un retiro cuando es por parte del trabajador.

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho tanto del patrón como del trabajador para rescindir por causa justificada en cualquier momento la relación laboral; por su parte, el artículo 47 de la misma legislación establece catorce causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, tratándose de los trabajadores de base; para los trabajadores de confianza la ley establece como causa especial la existencia de un motivo que conduzca a la pérdida de confianza, aún cuando dicho motivo no sea concurrente con la comisión de alguna de las causales enumeradas en las fracciones del artículo 47 de la ley laboral.

El vocablo confianza implica familiaridad en el trato, el trabajador de confianza es la persona con quien se tiene trato familiar, amistoso, resultado precisamente de la confianza que el patrón tiene en él, siendo la confianza un elemento subjetivo como lo es la amistad que la persona a libre albedrío decide a quien otorgársela, es en este caso, libertad del patrón elegir al trabajador de confianza fundando su opinión en hechos objetivos, queremos pensar que así sucede, y de igual forma fundando en hechos de igual carácter, cuando el proceder del trabajador deja de

reportar resultados óptimos al patrimonio del patrón o en su persona, éste último decide retirarle su confianza y consecuentemente despedirlo.

El término confianza, gramaticalmente aplicado implica una actitud subjetiva en la voluntad de cada persona, de manera que aquéllo que pueda significar desconfianza para uno no lo es para otra persona, por tanto resulta fundamental establecer en la propia ley que el motivo que dé origen a la pérdida de confianza de un patrón sea debidamente acreditado en juicio de tal suerte que aunado a la voluntad del patrón quede demostrado que se trata de actos que trascienden gravemente en perjuicio de la persona del patrón o de su patrimonio.

En virtud de la omisión de precepto alguno que regule precisa y definidamente la causal de rescisión de pérdida de confianza, misma que invocada indiscriminadamente ocasionaría despidos injustificados, la jurisprudencia nos indica lo siguiente:

CONFIANZA PRUEBA DE LA PÉRDIDA DE LA.

Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47 mencionado, sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes Amparo directo 76/86. Prisciliano Rodolfo Lujano Araujo. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Parte XIII. Enero. Página 190.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DEL CONTRATO, EN TRATÁNDOSE DE.

El artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de que los trabajadores de confianza, en tratándose de la rescisión de su contrato, ejerciten a su elección la acción de reinstalación o la de indemnización, por lo tanto, para rescindir su contrato a un trabajador de confianza por pérdida de la misma, en términos del artículo 185 de dicha ley, es necesario la demostración en juicio del motivo razonable que entrañe dicha circunstancia, de lo que se sigue que es inadmisibles la sola apreciación subjetiva del patrón para absolverle de la reclamación respectiva.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes Amparo directo 614/93 (74/93). Juan Manuel Montiel Peña. 24 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo. Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Parte XII. Diciembre. Página 983.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE LOS, POR PÉRDIDA DE ESTA.

Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para rescindir el contrato de un trabajador de confianza no es necesario acreditar una falta de probidad, ni una causa justificada de rescisión. Basta que se invoque un motivo razonable de pérdida de la confianza. Pero si para tener por acreditado tal motivo los tribunales del trabajo vienen a exigir, en la práctica, prueba de hechos graves que implique en el fondo falta de probidad, se está desvirtuando la naturaleza misma de la relación de confianza. Para rescindir el contrato de uno de esos trabajadores, no se necesita acreditar algo que, de acreditarse, implicaría una causa legal de rescisión aún para un trabajador de base. Esto vendría a entorpecer en alto grado la eficiencia en el control del trabajo de las empresas, y propiciaría una baja del nivel de eficiencia, con detrimento de calidad, cantidad y de costos en los servicios o productos, que para darse por acreditada no requiere, como se dijo, pruebas indubitables de hechos reprobables por parte del trabajador. Basta que en su opinión estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que esa opinión no sea ilógica o irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique. La competitividad de las empresas y sus rendimientos dejarían mucho que desear si, en los empleos de confianza, el patrón tuviese que soportar trabajadores cuya actuación no les permite depositar en ellos su confianza plena para representar sus propios intereses patronales a su entera satisfacción, en el control del personal y de las operaciones de la empresa. El trabajador de

confianza debe contar con la del patrón en forma tan plena, que pueda dejar en él sus propias funciones, si tener que estarlo vigilando, o controlando, o supervisando como si fuese un trabajador de base. Basta que el motivo aducido por el patrón no sea irrazonable para que, aunque sea subjetivo y no configure una falta grave, ni una falta de probidad, ni sea de naturaleza tal que tenga que ser unánimemente aceptado, se pueda dar la causa de rescisión. Es decir, basta que no sea irrazonable el motivo alegado para que, aunque pudiera estimarse dudoso para alguno, sea suficiente para rescindir el contrato. Es de recordarse, al caso el ejemplo del cajero que suele apostar, y al que sin conocerse falta alguna, se le invoca esa costumbre como motivo de pérdida de confianza.

Precedentes Amparo directo 2037/80. Petróleos Mexicanos. 20 de octubre de 1982. Mayoría de 4 votos. Disidente: Salvador Martínez Rojas.

Semanario Judicial de la Federación. Sala Auxiliar. Parte 163-168. Séptima Parte. Página. 143.

La causa especial de rescisión de la Relación Laboral de los trabajadores de confianza del apartado "A" de nuestra Constitución Política, prevista en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo no atribuye a los patrones una facultad discrecional para rescindir la relación, es necesario, conforme al citado artículo, la existencia de un motivo basado en hechos objetivos; sin embargo, en resumen de los criterios jurisprudenciales citados, no existen reglas de los hechos que motiven determinar la pérdida de confianza, por lo que podemos afirmar que se trata de una cuestión en donde efectivamente es facultad discrecional de las autoridades del trabajo competentes conforme a la ejercitada en primer lugar por el patrón, ésta facultad discrecional ha de ser basada en hechos objetivos, entendiéndose que debe tratarse de situaciones tan *sui generis* como la propia categoría del trabajador de confianza, de tal manera que en el trabajo que éste venía desempeñando aún cuando reporte resultados para el patrón y la empresa, el patrón estime que le ha perdido la confianza, por otra parte no es necesario que se acredite situación alguna que implique causal de rescisión para un trabajador de base, basta para rescindir en determinado momento la Relación de Trabajo de un trabajador de confianza acreditar la pérdida de la misma, por tanto, tiene ésta causal un alto grado de eficacia cuando es debidamente comprobada, determinación que corresponde al arbitrio de las autoridades del trabajo competentes; a propósito de lo

anterior, resulta conveniente resalta la necesidad de establecer los puestos y funciones de los trabajadores de confianza en los Contratos Colectivos o Individuales de Trabajo, para que de esta manera teniendo establecidas sus funciones se pueda acreditar fehacientemente la causa de la pérdida de confianza, de otra forma, sobre todo en los trabajadores al servicio directo y personal de patrón la demanda de rescisión de la Relación Laboral basada en una causa de pérdida de confianza puede basarse en un hecho meramente subjetivo a criterio del patrón.

La pérdida de confianza constituye un factor tan subjetivo como lo es la propia designación y naturaleza del trabajador de confianza y tratándose de una calidad de trabajador cuyo nivel es intermedio entre patrón y trabajador de base, es a aquél a quien le compete tener atribuciones para rescindir una Relación de trabajo de esta clase de trabajadores, conforme a los criterios jurisprudenciales citados los requisitos para la procedencia jurídica de esta causal son que el patrón invoque hechos lógicos y objetivos, acreditando motivos razonables, aún cuando no concurren ninguna otra de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la causal consistente en pérdida de confianza es de tal carácter determinante que de ser acreditada, es contundente para rescindir una Relación de Trabajo del trabajador de confianza, jurídicamente no existiría mayor problema si estimamos que este tipo de trabajadores labora con la absoluta confianza del patrón, confianza que como hemos señalado constituye un elemento subjetivo, que debe existir en todo trabajador, aún en los denominados de base, sin embargo el problema se presenta cuando el patrón invoca esta causal debiendo basarse en hechos objetivos, mismos que estimamos deben derivar del incumplimiento de las funciones asignadas a los trabajadores de confianza, por lo tanto debe previamente determinarse en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo las funciones y actividades que estos trabajadores desempeñan dentro de la empresa, con objeto de evitar la creación de elementos subjetivos que personalizan la Relación de Trabajo a tal grado que el patrón pueda invocar arbitrariamente la pérdida de confianza y originarse despidos sin justa causa.

Con lo anterior, reiteramos la importancia en determinar expresamente en los Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo las funciones y actividades de confianza, así como los caracteres de preferencia que señalamos, con el propósito de evitar designaciones inútiles de categoría de confianza en la vida productiva de la empresa que conlleven a la restricción de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La categoría trabajador de confianza constituye una especie *sui generis* en la clase obrera, son trabajadores cuya designación es conocida sin que a ciencia cierta se tenga conocimiento de quienes son, existen dos tipos de trabajadores de confianza, los altos empleados y aquéllos cuya categoría deriva del carácter confidencial o seguridad que frecuentemente no implica un alto nivel en sus funciones ni en la retribución de las mismas.

SEGUNDA. Está indeterminado en la legislación laboral la designación del trabajador de confianza tratándose de los trabajadores con funciones de fiscalización, vigilancia, dirección e inspección, de tal suerte que en cuanto al carácter general que exige la ley, también deben considerarse trabajadores de confianza quienes desempeñen dichas funciones con carácter particular, considerando a los administradores, subgerentes y aquéllas personas que guardan el orden en una área como trabajadores de confianza.

TERCERA. Es regla esencial en las relaciones laborales que a los trabajadores de confianza se les otorgue cuando menos las mismas prestaciones que a los trabajadores de base, debiendo acreditar el patrón que las funciones asignadas, mismas que se harán constar en el Contrato Colectivo de Trabajo, consideradas de confianza, así como establecer como obligación que se incluya a los trabajadores de confianza en los Contratos Colectivos de Trabajo y que la exclusión opere sólo en cuanto a cláusulas que afecten el interés sindical de los trabajadores de base y en caso de existir cláusulas de cuya aplicación deban ser excluidos los trabajadores de confianza la razón deberá ser expuesta en el propio Contrato, haciendo mención de aquéllas funciones en las cuales no podrán inmiscuirse dichos trabajadores de confianza.

CUARTA. Debe considerarse como verdadero trabajador de confianza a los altos empleados, como consecuencia de la omisión en la Ley Federal del Trabajo de las funciones y puestos que la categoría trabajador de confianza al servicio personal del

patrón incluye, por lo que resulta necesario establecer la disposición legal que de pauta para que los Contratos Colectivos de Trabajo contengan una lista con descripción de actividades, de aquéllos cargos y puestos que por las características que presentan en sus funciones de acuerdo a las labores de la empresa se consideren trabajadores de confianza.

QUINTA. Resulta injustificable la existencia de los trabajadores de confianza al servicio directo y personal del patrón, actualmente los adelantos técnicos y científicos hacen necesario contar con mayor grado de profesionalismo en el desempeño de funciones que reporten mayor productividad en la empresa o establecimiento, debiéndose en todo caso, reconocer a los trabajadores de confianza al servicio directo y personal del patrón en los Contratos Colectivos e Individuales de Trabajo con el nombre de colaboradores inmediatos del patrón, de donde resulta necesario suprimir la descripción contenida en el segundo párrafo del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA. No siendo posible determinar al pie de la letra lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto se refiere al carácter general de las funciones, serán trabajadores de confianza todos aquéllos que desempeñen funciones de dirección y vigilancia en cualquier nivel, siendo que los términos de dirección y vigilancia debido a la amplitud de su significado implican también los de fiscalización e inspección.

SÉPTIMA. La categoría del trabajador de confianza debe ser objetiva, por tanto sus derechos de preferencia deben ser tomados en cuenta de manera que al designar el patrón a un trabajador de confianza preferentemente se deberá considerar al personal de base con la opinión del sindicato, considerándose la antigüedad, habilidad y resultados de los cursos de capacitación.

OCTAVA. Adoptando un criterio realista resultado del estudio de los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo serán además trabajadores de confianza los representantes del patrón, que en tal concepto obligan a este último en sus relaciones con los trabajadores.

NOVENA. Resulta conveniente colocar a todos los individuos en un mismo régimen opcional que les permita alcanzar iguales posibilidades sin otra distinción o diferencia que la propia capacidad personal con el estímulo de lograr una situación de privilegio que nace del propio esfuerzo.

BIBLIOGRAFÍA

BAYÓN CHACÓN, G. Manual de Derecho Obrero. “Derecho Sustantivo.” Sexta Edición. D. Marcial Pons. México. 1984.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978.

BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Sin Edición Harla. México. 1985.

CARRO IGELMO. Alberto José. Curso del Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Bosch. España. 1991.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. “Derecho Sustantivo”. Sexta Edición. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... fianza. Trillas. México 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. México. 1994.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1997.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Undécima Edición. Porrúa. México. 1996.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo cuarta Edición. Porrúa. México. 1997.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Cuadragésima Novena Edición. De Palma. Argentina. 1987.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1990.

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

MONTIEL Y DUARTE, Isidro. Estudio sobre Garantías Individuales. Imprenta del Gobierno en Palacio. México. 1873.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Teoría Fundamental". T.I. Porrúa. México. 1976.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". T. II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1994.

PADILLA M., Miguel. Lecciones sobre Derechos Humanos y Garantías. T. I. Segunda Edición. Abeledo Perrot, Argentina. 1993.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuarta Edición. Sista. México. 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta Edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima vigésima segunda Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada por Francisco Breña Garduño. Segunda Edición. Harla. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Baltasar Cavazos Flores. Et. Al. Décimo Quinta Edición. Trillas. México. 1984.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia de Juan. B. Climent. Beltrán. Décima Edición. Esfinge. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. Séptima Edición. Pac. México. 1989.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Heptuagésima novena Edición. Porrúa. México. 1998.

OTRAS FUENTES

ALVAREZ, José Rogelio. Et. Al. Enciclopedia de México. Edición Especial para Enciclopedia Británica de México. México. 1993.

BELLISÉ PRATS, Buenaventura. Nueva Enciclopedia Jurídica T. X. Francisco Seix Editores. España. 1987.

BELLISÉ PRATS, Buenaventura. Nueva Enciclopedia Jurídica. T. XII. Francisco Seix Editores. España. 1987.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. I. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1981.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. II. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1981.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1981.

Diccionario de la Lengua Española. T. I. Real Academia Española. Vigésima Edición. España. 1984.

Diccionario Jurídico Mexicano. T. D-H Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.

Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.

Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana T. II. Espasa Calpe. España. 1989.

Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. VIII. Espasa Calpe. España. 1990.

Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo Americana. T. XXVIII. Espasa Calpe. España. 1990.

LEÓN PORTILLA, Miguel. Diccionario Porrúa. "Historia, Biografía y Geografía de México". Quinta Edición. Porrúa. México. 1986.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Ediciones Mayo. México. 1981.

LEMORNE, Ernesto. Documentos para la Historia del México Independiente. Insurgencia y República Federal 1800-1824. Segunda Edición. Porrúa. México. 1987.

LABASTIDA. Horacio. Documentos para la Historia del México Independiente. "Reforma y República restaurada." Segunda Edición. Porrúa. México. 1998.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Labastida', with a large flourish extending to the right. The signature is written over the text of the last entry.