

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO
CLAVE DE INCORPORACION 3267

**“LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE EL
DERECHO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A

MARÍA DELIA CALDERÓN DOMÍNGUEZ

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. CÉSAR GRAGEDA JIMÉNEZ

MÉXICO, D.F., JUNIO 2006



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.

Autorizo a la Dirección de Recursos Humanos de la UNAM a difundir en su página web el contenido de este documento.

NOMBRE: María Delia Calderón Domínguez

FECHA: 06 de mayo de 2006

FIRMA: 

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por darme la oportunidad de formar parte de este mundo, por ser mi guía espiritual, lléname de paz, salud y bienestar.

A MIS PADRES: Ascención Domínguez Onofre
Carmelo Calderón de Nava
Gracias por haberme dado la vida, por haberme enseñado buenos principios, por enseñarme amar y respetar a mis semejantes, por sus consejos que de gran ayuda me han sido, por estar siempre a mi lado y por ser los padres más maravillosos que tengo.

A MIS HERMANOS: Julián, Ramiro, Eloy, José Manuel, Rosario y Lizbeth
Por su apoyo, admiración y cariño, por estar siempre conmigo, ayudándome a resolver cualquier problema y porque siempre caminemos juntos apoyándonos.

A MI HERMANA: Reyna+ quien ya no está conmigo, pero que desde donde esté, sé que me está ayudando, dándome fuerzas y fortaleza para seguir adelante; porque siempre estarás presente en mi corazón.

A MI BEBÉ: André por ser mi más grande tesoro que Dios y la vida me han dado.

A MI ESPOSO: Reynaldo Paredes Orozco

Gracias por tu amor y todo tu apoyo, comprensión y paciencia, por estar siempre a mi lado, dándome fuerzas y ánimos para seguir adelante, por ser el eje de mi vida, en quien siempre encuentro las palabras de aliento y consuelo para ser una persona fuerte y capaz y así poder superar los obstáculos difíciles de la vida; y por hacerme inmensamente feliz.

A MIS SOBRINOS: Janeth, Julio, Alma, Christian, Geovany, Estefany, Ariadna, Reyna, Evelyn y Cruzita

Por su amor, cariño y alegría con la que han llenado mi vida.

A MIS CUÑADAS: Alejandra y Elena

Gracias por su apoyo y comprensión, por saber escucharme y por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas.

A MIS AMIGAS: Guadalupe, Libia, Araceli y Enriqueta

Por su gran apoyo cuando más lo he necesitado.

COORDINACIÓN DE ASESORES

A LOS LICENCIADOS: Jorge Mesta y Ma. Eugenia Espinosa

Por haberme dado la oportunidad de seguir superándome, por su apoyo incondicional y por haber creído en mí y por ser un ejemplo de superación personal.

COORDINACIÓN DE ESTUDIOS

AL LICENCIADO: Gustavo Librado Núñez

Por su comprensión, tolerancia y apoyo institucional en la culminación de mi formación profesional.

A ERIK RAMÍREZ GARCÍA. Por su atención y apoyo en mi desarrollo profesional.

A OCTAVIO GARCÍA ROMERO: Por su apoyo y enseñanza en mi formación profesional.

A LA COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: Por el apoyo que me brindó para llevar a un buen término mi trabajo de investigación.

A MIS PROFESORES: Lic. César Grageda y Lic. Laura Meza
Por su apoyo y su tiempo que me brindaron para llegar a un feliz término de este trabajo; y a todos los demás maestros que formaron parte en mi formación profesional.

A LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL: Por la formación profesional que me brindó.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I-V
-------------------	-----

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1.	Trabajador.....	2
1.2.	Trabajador de Base.....	5
1.3.	Trabajador al Servicio del Estado.....	6
1.4.	Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.....	7
1.5.	Trabajadores Sindicalizado.....	12
1.6.	Trabajadores de Confianza.....	12
1.6.1.	Apto.....	16
1.6.2.	Capaz.....	16
1.6.3.	Confiable.....	17
1.6.4.	Discrecional.....	18
1.6.5.	Disponible.....	18
1.6.6.	Leal.....	19
1.6.7.	Obediente.....	19
1.6.8.	Prudente.....	20
1.6.9.	Recatado.....	20
1.5.10.	Responsable.....	20
1.5.11.	Secreto.....	21
1.5.12.	Sumiso.....	21
1.7.	Empleado.....	22
1.8.	Patrón.....	23
1.9.	Sindicato.....	24
1.10.	Estabilidad en el Trabajo.....	27

1.11.	Derecho del Trabajo.....	30
1.12.	Naturaleza del Derecho del Trabajo.....	34
1.13.	Principios del Derecho del Trabajo.....	35
1.14.	Relación Individual del Trabajo.....	39

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN MEXICO

2.1.	Época Colonial.....	45
2.2.	Época Independiente.....	47
2.3.	Leyes de Trabajo de los Estados.....	54
2.3.1.	Jalisco.....	54
2.3.2.	Veracruz.....	55
2.3.3.	Yucatán.....	56
2.4.	Constituyente de 1917.....	58
2.5.	Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y 1980.....	59

CAPÍTULO TERCERO

LEGISLACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	71
3.1.1.	Artículo 123 Constitucional Apartado "A".....	71
3.1.2.	Artículo 123 Constitucional Apartado "B".....	86
3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	92

3.3.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	103
3.4.	Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM.....	107

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LAS DISTINTAS LEGISLACIONES

4.1.	Crítica al Artículo 123 Constitucional Apartado "A".....	111
4.2.	Crítica al Artículo 123 Constitucional Apartado "B".....	128
4.3.	Crítica a la Ley Federal del Trabajo.....	135
4.4.	Crítica a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	139
4.5.	Crítica al Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM.....	147
4.6.	Propuesta para mejorar la situación laboral de los Trabajadores de Confianza.....	151

CONCLUSIONES	156
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	159
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El presente estudio, es en esencia un trabajo jurídico-crítico, el cual pretende realizar un análisis del Artículo 123 Constitucional apartado "A" y "B", así como de la Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y también del Contrato Colectivo del Trabajo UNAM-STUNAM; tratando, por un lado de evaluar la escasa reglamentación jurídico-laboral que existe a favor de los Trabajadores de Confianza, y por otro plantear los aspectos jurídicos-laborales que serían importantes establecer en las legislaciones de trabajo laborales correspondientes. La importancia de esta investigación se basa en que los legisladores deben ser más concientes al plantear o hacer reformas laborales a favor de los trabajadores en general y tomar en cuenta a los Trabajadores de Confianza; pues no pueden dejarlos tan desprotegidos; ya que éstos también tienen las mismas necesidades que los trabajadores de base, y con lo único que cuentan es con el salario que perciben de un sólo trabajo y por lo tanto deberían otorgárseles los mismos derechos o por lo menos más de los dos únicos derechos que tienen; (el Derecho al Salario y a la Seguridad Social).

Pudimos darnos cuenta que a pesar de que en las cuatro legislaciones antes mencionadas se habla acerca de los Trabajadores de Confianza, también nos percatamos que en ninguna de las cuatro se les otorgan más de dos derechos, por lo que en la vida real estos trabajadores siempre están con la incertidumbre de que en cualquier momento puedan quedarse sin trabajo, porque no tienen los derechos suficientes para poder defenderse ante tantas arbitrariedades de las que son objeto.

Pero esta situación, sin embargo, no parece preocupar a nuestros legisladores, puesto que no se han preocupado por llevar a cabo cambios trascendentes para

mejorar esta situación, sino todo lo contrario; pues con las reformas que quieren hacer a la Ley Federal del Trabajo se está buscando que ya no existan trabajadores de base, para que las empresas no tengan que pagar por ejemplo, pensiones o jubilaciones que tanto dinero les cuesta, (según ellos) es por eso que ahora quieren que los trabajadores firmen contratos por periodos cortos (de un mes, tres meses o por seis meses); y así no tener más responsabilidades con ningún trabajador y mucho menos con el trabajador de confianza.

Es por eso que se debe de luchar por lo que ya se tiene ganado y no dejar que se realicen dichas reformas y seguir tratando de ganar más espacios en lugar de perder los pocos que se tienen.

El análisis de esta investigación es darnos cuenta que en la realidad las cosas no siempre se llevan a cabo como están establecidas en las legislaciones laborales, refiriéndonos a los Trabajadores de Confianza, ya que se tiene en un falso concepto a los Trabajadores de Confianza porque se piensa que ganan altos salarios, que tienen muchos beneficios y que además cuentan con todo el respaldo del patrón, pero eso es sólo "ciencia ficción".

Continuando con el desarrollo de esta investigación pasamos al primer capítulo denominado Conceptos Generales, en el que se hace una recopilación de información acerca de todos los conceptos que creemos necesarios para la comprensión de lo que significa el Trabajador de Confianza, su importancia, su dedicación, su entrega al trabajo y sobre todo los grandes retos que tiene que enfrentar para salir adelante y cumplir con su trabajo a tiempo y exitosamente.

Posteriormente, pasamos al segundo capítulo llamado Aspectos Históricos de los Trabajadores de Confianza en México, en el desarrollo de este apartado hacemos una remembranza acerca de las diferentes épocas históricas de nuestro país, como son la Época Colonial, Independiente, leyes de trabajo de algunos Estados, El Constituyente de 1917 y la Ley Federal de Trabajo de 1931, en dichas épocas históricas empieza a nacer el Derecho del Trabajo; y posteriormente se da la figura de Trabajador de Confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Prosiguiendo con el desarrollo de esta investigación, pasamos al capítulo tercero descrito como Legislación Actual de los Trabajadores de Confianza, en el cual nos referimos al Artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y al Contrato Colectivo del Trabajo UNAM-STUNAM, en la elaboración de este apartado se hace una descripción tal y cual existe en estas legislaciones acerca de los Trabajadores de Confianza y en ninguna de las cuatro encontramos más de dos derechos estipulados para estos trabajadores, razón por la cual consideramos necesario que se hagan las reformas laborales necesarias en beneficio del trabajador de confianza, porque no pueden seguir existiendo tantas imprecisiones acerca de la situación de estos trabajadores, porque también merecen vivir dignamente, y que puedan resolver satisfactoriamente sus necesidades más elementales; teniendo estabilidad en su trabajo.

Y por último pasamos al cuarto capítulo denominado Análisis de los Trabajadores de Confianza en las distintas legislaciones, capítulo en el cual tratamos de hacer un análisis más profundo acerca de los derechos de los Trabajadores de Base y que por ningún motivo se amplían para los Trabajadores de Confianza, aunque en algunos casos su regulación laboral se establece en los contratos colectivos de cada empresa o establecimiento, aunque eso no significa que su situación vaya a ser mejor, pues la última decisión la toma el patrón, si les concede los derechos o no,

pues en la mayoría de los casos solamente consiguen mejores condiciones los trabajadores que son recomendados, amigos o familiares del patrón.

Como último punto, hacemos nuestras propuestas acerca de lo que consideramos serían de gran ayuda para los Trabajadores de Confianza, para que exista una igualdad entre los diferentes sectores de trabajadores de base y de confianza. Consideramos que no debería de existir ninguna diferencia entre un trabajador y otro, pues ambos contribuyen con su fuerza de trabajo en el desarrollo y crecimiento de cualquier empresa.

Con esta investigación pretendemos hacer ver el papel tan importante que juegan en el mundo laboral los Trabajadores de Confianza y que no se puede dejar pasar por alto, la situación tan crítica en la que desarrollan su trabajo, y lo peor de todo es que no se esté haciendo nada en la materia, para tratar de mejorar su situación, pues con el tiempo este sector de trabajadores pasan a ser desempleados que día con día tienen que enfrentar la dura situación que se está viviendo en nuestro días; de no contar con un trabajo digno para poder sacar adelante a su familia y que tengan que aceptar a cambio de un miserable salario cualquier trabajito sin ninguna prestación.

Consideramos, pues necesario y urgente que se tomen las medidas necesarias para que se puedan llevar a cabo las reformas laborales suficientes a favor de los Trabajadores de Confianza, pues los dos derechos con que cuentan no les son suficientes, los tiempos han cambiado y no se puede permanecer estáticos ante los cambios que se han venido dando, tanto en el ámbito laboral como en el económico, cultural, científico y tecnológico.

Estamos viviendo tiempos muy diferentes, por lo cual el sistema jurídico-laboral que se dio en épocas pasadas y que para sus tiempos fue bueno, en la actualidad ha sido rebasado, se debe de actualizar y reformar de acuerdo a las necesidades en las que estamos viviendo, pero los cambios que se logren deben de ser para beneficiar a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores de confianza.

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo recopilaremos información acerca de los conceptos que integran este apartado, partiendo del significado de su raíz, el significado común y el significado en los diccionarios jurídicos; así como lo que en relación a dichos términos se especifica en nuestra legislación y también lo que establecen las legislaciones que nos ocupan en este apartado. Empezando por definir de una manera precisa y concisa el concepto de trabajador en general.

Al referimos, a un trabajador lo asociamos siempre a todos los seres humanos, que con su esfuerzo físico o intelectual pueden modificar las cosas e incluso el mundo, generalmente para hacerlo progresar, el trabajo es lo más importante que existe y por lo tanto debe ser protegido por nuestras leyes correspondientes, siempre y cuando sea lícito; e independientemente de quien y en donde se preste.

1.1. Trabajador

La Biblioteca de Consulta Encarta, nos señala lo siguiente: Trabajador. Que trabaja. Muy aplicado al trabajo.

De cuerdo con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, trabajador es: Todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado. Esta definición es limitada porque abarca únicamente a los

trabajadores que pretenden un fin económico, dejando fuera a los trabajadores que persiguen el bienestar social.¹

En el Nuevo Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (a. 8º LFT).

Término lógicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición de obrero, el empleado y el trabajador.²

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina Vara, establece que: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal.³

En el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta, trabajador es: jomalero, obrero. Quien desarrolla un esfuerzo físico o mental en una determinada actividad. Es toda persona que presta servicios a un empleador por el sueldo, salario y otra remuneración, incluyendo cualquier aprendiz o discípulo mediante retribución o sin ella (*Ley General de Trabajo de Bolivia*). Toda persona que ejecuta una obra o presta

¹ CABENELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Ed. Heliasta. Argentina, 1999, p. 123.

² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico. Porrúa, UNAM, T-P-Z, México, 2001, p. 2808.

³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1998, p. 16.

a otros servicios materiales, intelectuales o mixtos, en virtud de un contrato de trabajo.⁴

Para el jurista Dr. Miguel Acosta Romero, trabajador es una persona que realiza determinada actividad material o intelectual con un propósito económico o social que implica la prestación de un servicio a cambio de una retribución (salario).⁵

Por otra parte el jurisconsulto Dr. Mario de la Cueva, describe al Trabajador dentro de las normas de la Declaración de derechos sociales, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término *trabajador*, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.⁶

Mientras tanto el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo señala que Trabajador: Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.⁷

⁴ VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico, Valletta Ediciones, Buenos Aires, 2001, Argentina, p. 660.

⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano, Porrúa, México, 2003, p. 265.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano, T. I. 19ª Ed, Porrúa, México, 2003, p. 152.

⁷ Ley Federal del Trabajo, 86º, Porrúa, México, 2005, p. 26.

Consideramos acertados los términos antes expuestos acerca de lo que significa un trabajador, nos queda claro, que es la persona que presta su fuerza física o intelectual a otra persona física o moral a cambio de una remuneración económica, para satisfacer sus principales necesidades.

1.2. Trabajador de Base

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo especifica: Trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.⁸

Sin embargo, el artículo 6º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala que son: Los no incluidos en el artículo 5º referente a los trabajadores de confianza, y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.⁹

En cambio, el Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM describe lo siguiente: son Trabajadores de Base todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.¹⁰

⁸ Idem.

⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Luciana, México, 2004, p. 5.

¹⁰ Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM, 2004-2006. UNAM, México, 2004, p. 10.

Es así entonces, que el trabajador de base es quien tendrá un carácter permanente e inamovible dentro de la empresa o establecimiento, y el cual estará protegido por las leyes correspondientes y por la misma Constitución en su artículo 123, tanto del apartado "A" como del apartado "B".

1.3. Trabajadores al Servicio del Estado

De acuerdo con el Nuevo Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, los Trabajadores al Servicio del Estado: "Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal bajo la subordinación del titular o los representantes de una dependencia o entidad en virtud del nombramiento expedido por autoridad competente.

En los últimos años se ha generalizado el uso del término burócrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado y burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos.

La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con los vínculos de trabajo, puesto que en ésta debe buscarse siempre la compatibilidad entre derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del Estado.¹¹

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit., p. 3697.

1.4. Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado

El Nuevo Diccionario Jurídico del IIJ de la UNAM, hace referencia a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, para quienes el régimen relativo a la confianza tiene otras connotaciones jurídicas. Desde la promulgación del Estatuto de los trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la Unión (ETSPU), en 1939, se dijo que para los efectos de la mencionada ley los trabajadores federales se dividirían en dos grandes grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza; incluyéndose en una larga relación los puestos que serían comprendidos en la denominación genérica "empleados de confianza" (a. 4º ETSPU). Se agregó que estos empleados no quedaban incluidos en los beneficios consignados en el Estatuto (a. 8º), excluyéndose asimismo a los miembros del Ejército y la Armada nacionales, excepción hecha del personal que presta servicios en la Dirección General de Materiales de Guerra, al que muy poco tiempo después también se excluyó.¹²

En opinión del jurista Dr. José Dávalos Morales, los trabajadores de confianza se ubican en un "submundo laboral" del cual forman parte varios grupos de trabajadores, los que en su conjunto integran un número bastante considerable, ubicados al margen de los beneficios de la Declaración de Derechos Sociales.¹³

En cambio para el jurisconsulto Dr. Baltasar Cavazos Flores, son trabajadores de confianza al servicio del Estado los enumerados en el artículo 5º de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se supone es el más grande *do mundo*.¹⁴

¹² *Ibidem.*, p. 3700.

¹³ DÁVALOS MORALES, José. *Un nuevo artículo 123 sin Apartados*. 3ª Ed., Porrúa, México, 2000, p. 113.

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Los Trabajadores de Con... Fianza*. Trillas, México, 2001, p. 35.

Por lo tanto, el Artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que son Trabajadores de Confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:
 - A). Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.

 - B). Inspección, Vigilancia y Fiscalización: exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

C). Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino del personal de apoyo queda excluido.

D). Auditoría: a nivel de Auditores y Subauditores Generales, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

E). Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

F). En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

G). Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

H). Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y

Director General en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

- I). El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.

- J). Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

- K). Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.

- L). Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su Catálogo de Puestos.

- III. En el poder Legislativo; en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

- IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.¹⁵

El Trabajador de Confianza al Servicio del Estado, contemplado en el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y de acuerdo con los autores antes citados, éste es un concepto que causa mucha controversia, pues hay quienes piensan que el término de confianza no depende de la designación del puesto, sino que, en este caso se debe de tomar en cuenta la naturaleza de las funciones que desempeñen, pues efectivamente el trabajador de confianza es quien realiza las funciones de absoluta discreción, y en ocasiones debe tomar decisiones de suma importancia y que no pongan en riesgo la estabilidad de la empresa.

¹⁵ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Op. Cit., p. 128.

1.5. Trabajador Sindicalizado

Por lo que respecta al artículo 154, 3er párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, Trabajador Sindicalizado es todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.¹⁶

Con respecto, a estos términos de trabajador de base y trabajador sindicalizado; consideramos que no debiera de mezclarse un término con el otro, ya que cuando hablamos de trabajador de base, es porque cuenta con un contrato de planta, más no porque necesariamente pertenezca a una agrupación sindical; y por otro lado cuando nos referimos al trabajador sindicalizado, es porque éste forma parte de una agrupación sindical, en la cual tiene que colaborar con determinadas tareas e inclusive con las cotizaciones sindicales que se le impongan. Concluyéndose que se trata de dos términos distintos, porque no se les puede obligar a los trabajadores de base a formar parte de un sindicato y dependerá de cada trabajador afiliarse o no a un sindicato.

1.6. Trabajador de Confianza

Especifica el Nuevo Diccionario Jurídico del IJ de la UNAM, los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado: "Son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 102.

Empleado de Confianza, voz que se emplea como sinónimo de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.

Si nos atenemos al criterio jurídico, de confianza es el trabajador al que protege la legislación del trabajo con las modalidades que corresponden a la actividad que desempeñan; y son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; así como las relacionadas con trabajos personales del patrono, dentro de la empresa o establecimiento (a. 9º. LFT).

El artículo 123 Constitucional no consignó desde su origen ningún principio o idea que pudiera relacionarse con los trabajadores de confianza; más aún, el término ni siquiera se empleó por las leyes locales del trabajo promulgadas en las entidades federativas. Fue la SCJ la que se refirió en algunas ejecutorias al concepto empleado de confianza, para otorgarle un valor legal y gramatical; al mismo tiempo que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo; sostuvo que de confianza serían únicamente "los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y destino general de la negociación, y aquellos que también por razones de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la misma". Con base en esta definición quedó fijado, en nuestro medio jurídico, el principio de los elementos que conforman el trabajo de confianza (SJF, quinta época. XLV, p. 139).¹⁷

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit., p. 3700.

Para el jurisconsulto Dr. Néstor de Buen, los Trabajadores de Confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón (o empleador, expresión más adecuada aunque también poco sea del todo feliz salvo por su prestigio internacional).¹⁸

En versión del jurista José Dávalos, dar una definición satisfactoria de lo que es un trabajador de confianza no ha sido una tarea fácil, lograr su conceptualización se presenta como un serio obstáculo tanto para la doctrina como para el propio legislador.

Pues la Ley de 1931, a pesar de que hacía una distinción respecto de este tipo de trabajadores, denominándolos específicamente "empleados de confianza" no parecía darle mayor importancia a su regulación; el artículo 48, disponía: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

Fue debido a la vaguedad y a las controversias que suscitaba la imputación de esta calidad a una determinada persona lo que ocasionó que se buscara una definición, más clara y precisa, para cuyo efecto la Comisión encargada de formular el proyecto de la nueva ley del trabajo, consultó todas las experiencias obtenidas después de la Ley de 1931, las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos

¹⁸ DE BUEN, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM, México, 2002, p. 15.

colectivos en que se hiciera referencia a los trabajadores de confianza y que pudieran servir de pauta en su formulación.¹⁹

El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.²⁰

Se consideran acertadas las diferentes denominaciones que se especifican acerca de dichos trabajadores, aunque coincidimos más con lo especificado por el Dr. Néstor de Buen, ya que como él bien dice estos trabajadores son los que mayor responsabilidades tienen, y el desempeño de sus labores requieren de una gran dedicación, empeño, esmero y disposición, dedicando todo su tiempo al desempeño de su trabajo.

Los Trabajadores de Confianza que nos ocupa en este apartado son los que se encuentran reglamentados en el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

¹⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 10ª Ed. Porrúa, México, 2002. p. 313.

²⁰ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 27.

1.6.1. Apto

(Del *lat. aptus*). La Biblioteca de Consulta Encarta lo señala como: Idóneo, hábil, a propósito para hacer algo. Con talento o cualidades para algo.²¹

De Pina Vara, en Diccionario Jurídico lo denomina como: Capaz.²²

El Diccionario Jurídico de María Laura Valletta determina que la persona apta es la que tiene capacidad o disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, industria, arte, etc. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo.²³

Ser un trabajador apto significa que tiene la capacidad para desarrollar las tareas que el patrón le asigne.

1.6.2. Capaz.

(Del *lat. capax, acis*). En la Biblioteca de Consulta Encarta, es el que tiene ámbito o espacio suficiente para recibir o contener en sí otra cosa.²⁴

²¹ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

²² DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 4.

²³ VALLETA, María Laura. Op. Cit., p. 62.

²⁴ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

En Diccionario Jurídico De Pina Vara señala que es la persona apta para el ejercicio de un cargo o derecho, o para realizar un acto jurídico determinado.²⁵

De acuerdo con el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta, la persona capaz tiene una cualidad inherente, consistente en el desarrollo de determinadas tareas, en cuanto a su extensión y/o su capacitación, por medio de la atención, inteligencia y laboriosidad para alcanzar los objetivos propuestos.²⁶

Un trabajador capaz es quien desarrolla su trabajo o encargo con calidad y un gran sentido de responsabilidad para poder tomar las decisiones necesarias en determinados momentos.

1.6.3. Confiable

En Biblioteca de Consulta Encarta es: Dicho de una persona o de una cosa: En la que se puede confiar.²⁷

El trabajador siempre debe ser confiable, pues de él dependerá el buen desarrollo de la empresa o establecimiento ya que el patrón de dejará en sus manos la seguridad de la empresa.

²⁵ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 142.

²⁶ VALLETA, María Laura. Op. Cit., p. 113.

²⁷ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

1.6.4. Discrecional

(De *discreción*). En Biblioteca de Consulta Encarta, que se hace libre y prudencialmente. Se dice de la potestad gubernativa en las funciones de su competencia que no están regladas.²⁸

En Diccionario Jurídico, Rafael de Pina Vara señala que es la resolución de un órgano administrativo dada en el ejercicio de la potestad de esta naturaleza.²⁹

El trabajador debe de ser o actuar en todo momento con una gran discrecionalidad dentro de su trabajo, pues de él depende el buen funcionamiento de la empresa.

1.6.4. Disponible

En la Biblioteca de Consulta Encarta se califica como: dicho de un militar o de un funcionario en servicio activo: Sin destino, pero que puede ser destinado inmediatamente.³⁰

Rafael de Pina Vara en Diccionario Jurídico, lo califica como aquello de que se puede disponer.³¹

²⁸ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

²⁹ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 250.

³⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

³¹ DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 253.

El Trabajador debe estar en todo momento a disposición del patrón, ya que en cualquier momento se le puede necesitar en el trabajo.

1.6.6. Leal

(Del *lat. legalis*). En Biblioteca de Consulta Encarta: Fidedigno, verídico y fiel, en el trato o en el desempeño de un oficio o cargo.³²

El trabajador siempre deberá de ser leal en el desempeño de su trabajo, pues se deposita él toda la confianza para desarrollar su trabajo.

1.6.7. Obediente

(Del *lat. Oboedientem*). Que obedece, Sumiso.³³

Según el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta, obediente significa cumplir con la voluntad de quien manda.³⁴

El trabajador tiene que ser en todo momento una persona obediente, y no tiene por qué preguntar la razón de las cosas.

³² Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

³³ GOMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Fondo de Cultura Económica, México, 1985, p. 493.

³⁴ VALLETA, María Laura. Op. Cit., p. 509.

1.6.8. Prudente

(Del *lat. Prudentem*). Que tiene prudencia y actúa con moderación y cautela.³⁵

Ser un trabajador prudente te llevará siempre a ser mejor, pues serás un trabajador que sepas escuchar y actuar con cuidado en la realización de las tareas establecidas en la empresa.

1.6.9. Recatado

(Del *part. de recatar*). Circunspecto, cauto.³⁶

El trabajador deberá de obrar siempre con sagacidad y precaución en el desempeño de sus labores.

1.6.10. Responsable

(Del *lat. responsum*). Dicho de una persona: Que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.³⁷

³⁵ *Ibid.* p. 573.

³⁶ *Ibid.* p. 589.

³⁷ *Ibid.* p. 603.

En Diccionario Jurídico de Maria Laura Valletta, responsable es un segmento de la responsabilidad de una persona que mide ese nivel de obligación y compromiso con su actividad profesional.³⁸

Un trabajador siempre debe de ser responsable de su trabajo, por lo tanto deberá cuidar que su trabajo sea lo mejor posible.

1.6.11. Secreto

(Del *lat. secretum*). En Biblioteca de Consulta Encarta secreto es la cosa que cuidadosamente se tiene reservada y oculta. Reserva, sigilo. Reconocimiento que exclusivamente alguien posee de la virtud o propiedades de una cosa o de un procedimiento útil en medicina o en otra ciencia, arte u oficio.³⁹

El trabajador deberá siempre de guardar los secretos que conozca de su trabajo, pues de lo contrario podría poner en peligro la estabilidad de la empresa o establecimiento.

1.6.12. Sumiso

(Del *lat. submissus*). Obediente, subordinado.⁴⁰

³⁸ VALLETTA, Maria Laura. *Op. Cit.*, p. 585.

³⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta.

⁴⁰ *Ibid.* p. 657.

El trabajador tiene que ser una persona sumisa, y obediente, pues tiene que estar a la deriva del patrón y su trabajo depende de él.

1.7. Empleado

(Del part. de *emplear*). Persona que desempeña un destino o empleo.⁴¹

Rafael de Pina Vara en su Diccionario Jurídico lo establece de la siguiente manera empleado igual a trabajador.⁴²

Valletta María Laura en su Diccionario Jurídico, define Empleado de la siguiente manera:

Trabajador en relación de dependencia con respecto al empleador, que realiza tareas interviniendo en el despacho de los negocios de un particular o ente sea privado o estatal. Quien presta servicios, trabaja por cuenta ajena con horario y determinadas condiciones, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Dependiente.⁴³

Por lo regular se utiliza el término empleado al igual que trabajador, aunque en ocasiones se utiliza más para las personas que laboran en oficinas.

⁴¹ Ibid., p. 250.

⁴² DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 263.

⁴³ VALLETTA, María Laura. Op. Cit., p. 272.

1.8. Patrón

(Del lat. *patronus*). Para el Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española de Gómez de Silva, patrón es el Defensor y protector.⁴⁴

En Nuevo Diccionario Jurídico del IJ de la UNAM, patrón (de patrono y éste, a su vez del latín *patronus*): "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" (a. 10 de la LFT).

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regula, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales.⁴⁵

Por lo tanto, en el Diccionario Jurídico de Rafael de Pina Vara, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo).⁴⁶

En Diccionario Jurídico de María Laura Valletta, patrón es el empleador o patrono. Persona que contrata a otras para realizar tareas en relación de dependencia en su negocio o empresa. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y

⁴⁴ *Ibid.*, p. 525.

⁴⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Op. Cit.*, p. 2808.

⁴⁶ DE PINA VARA, Rafael. *Op. Cit.*, p. 400.

oficios. Quien utiliza ocasionalmente el trabajo ajeno para la realización de obras o prestación de servicios.⁴⁷

El jurisconsulto Dr. Mario de la Cueva nos señala que Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁴⁸

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁴⁹

Estamos de acuerdo con las aseveraciones antes mencionadas acerca de el término patrón, pues es la persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores a cambio de un sueldo.

1.9. Sindicato

En relación a esto, la Biblioteca de Consulta Encarta, es la Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.⁵⁰

⁴⁷ VALLETTA, María Laura. Op. Cit., pp. 514-515.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 159.

⁴⁹ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 28.

⁵⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta. Op. Cit.

Según el Nuevo Diccionario Jurídico del IJ de la UNAM, sindicato: "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". (a. 356 LFT).

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce al principio de libertad sindical en sus aspectos positivos y negativos, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización (a. 123 apartado A, Fr. XIV de la C. y 357 LFT), así como el afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato (a. 358 LFT).⁵¹

En Diccionario Jurídico De Pina Vara, señala que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.⁵²

Por lo que, María Laura Valletta en su Diccionario Jurídico, nos señala sindicato como la asociación libre y democrática de trabajadores, cuyas principales finalidades son la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el pleno desarrollo de su dignidad y nivel de vida. Se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos. Representación de los trabajadores ante la negociación en las convenciones colectivas de trabajo. Asociación constituida básicamente para defender los intereses, especialmente económicos, comunes a todos los asociados. Generalmente está referida a la asociación obrera. Asociación sindical. Asociación profesional.⁵³

⁵¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit., p. 3474.

⁵² DE PINA VARA, Rafael. Op. Cit., p. 455.

⁵³ VALLETA, María Laura. Op. Cit., p. 611.

El doctor en Derecho Néstor de Buen, nos señala que la palabra sindicato, ha sido tomada del francés, y que encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. Por otro lado, el jurista Cabanellas lo define de la siguiente manera: "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales" (Derecho sindical y corporativo", p. 386).⁵⁴

Asimismo, nuestra Ley Federal del Trabajo establece que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.⁵⁵

Se consideran válidas las determinaciones hechas acerca de lo que es un sindicato, aunque en la actualidad los sindicatos han sufrido un gran deterioro, pues sus fines o propósitos no necesariamente son para ayudar a sus trabajadores agremiados, porque están de por medio otros intereses, como por ejemplo en la mayoría de los sindicatos a los líderes no les interesa luchar por el bienestar de los trabajadores, sino que lo único que les preocupa es lo que pueden lograr para sus fines personales y solamente utilizan a los trabajadores para poder lograrlos, es por eso que en la actualidad los sindicatos han dejado de tener la suficiente credibilidad, pues para el patrón ya no representan ningún peligro de inestabilidad en el trabajo.

⁵⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 18ª Porrúa. México, México, 2004. pp. 729-730.

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 178.

1.10. Estabilidad en el Trabajo

Por su parte el juriconsulto Dr. Mario de la Cueva señala que la idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escrito o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quién fue su autor, como una idea-fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Dursi en su cuento *Bertoldo en la Corte*: "vivir sin temor es el destino del hombre:

La Estabilidad en el Trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la más diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del artículo quinto de la Constitución, que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador, y por otra, que es un deber para el patrono, porque las hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas por la naturaleza de las cosas.⁵⁶

Sin embargo, existe una **Idea y razón de la institución**: la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su *finalidad inmediata* es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 219.

apasionadamente hacia la seguridad social, porque su *finalidad mediata* es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: *la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro*, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del derecho del trabajo y del de la seguridad social.⁵⁷

Es así, que nuestra jurisprudencia nos señala lo siguiente:

Trabajadores, estabilidad de los. Modalidades. Las disposiciones del artículo 24, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de solución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación es una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que

⁵⁷ Idem.

una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligara al patrón a mantener a un obrero, cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la ley como razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.⁵⁸

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267.

De lo antes establecido, se desprende que la estabilidad en el trabajo es uno de los derechos más importantes para los trabajadores de confianza, ya que sin este derecho dichos trabajadores quedan desprotegidos jurídica y legalmente ante las autoridades y esto les trae como consecuencia el despido inmediato, sin poder exigir ni siquiera una buena indemnización económica con la cual puedan resolver sus principales necesidades mientras están sin trabajo.

⁵⁸ Ley Federal de Trabajo. Op. Cit., p. 872.

En este capítulo se plasmaron los diferentes conceptos tanto de trabajador de base, así como trabajador de confianza y demás conceptos que son parte de este apartado para poder ampliar esta investigación; y con esto nos hemos podido dar cuenta que uno de los sujetos más importantes en la relación de trabajo son los trabajadores de base y los trabajadores de confianza y en general todos los trabajadores, ya que sin ellos no se podría dar la relación de trabajo, los trabajadores de confianza entregan todo su tiempo, su esfuerzo y esmero, sus conocimientos y su vida misma a una empresa o establecimiento de trabajo, por lo cual deben de tener mejores condiciones de vida, sin embargo, queda demostrado que en la realidad no es así, ya que únicamente los trabajadores de base son los que gozan de mejores condiciones de trabajo, pues las legislaciones laborales sí los protegen; no así para los trabajadores de confianza que son los que tienen que enfrentarse a situaciones muy complicadas, pues para ellos no existe una legislación laboral clara, precisa y concisa que los proteja de los abusos que se cometen con ellos, dejando al arbitrio de los patrones su situación laboral.

1.11. Derecho del Trabajo

El Diccionario de la Real Academia Española, define que la voz "características" determina los atributos peculiares de personas o cosas, de modo que claramente se les distinga de las demás; así, con base en sus principios y naturaleza, el Derecho del Trabajo posee notas distintivas, en relación con otras disciplinas jurídicas. En forma casi unánime varios autores reconocen como características sobresalientes las siguientes: Es un derecho protector de la clase trabajadora. Es un derecho en constante expansión. Constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Es un derecho irrenunciable. Es un derecho de equilibrio de los intereses económico-sociales.

Es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora. En virtud de que el conjunto de principios, normas e instituciones de esta disciplina, se orientan a proteger y tutelar a los trabajadores, por considerarlos parte débil de la relación de trabajo. En el caso mexicano esta característica fue claramente observada por el Constituyente de 1917, y por supuesto que también lo fue por los Legisladores de 1931 y 1970, quienes introdujeron en la normatividad constitucional y reglamentaria, múltiples principios e instituciones orientados a este fin.

Así pues, se concluye que la normatividad laboral en México, debe continuar manteniendo el espíritu proteccionista hacia la clase trabajadora, y no hacia el capital, como pretenden los representantes y defensores de la política neoliberal, quienes, ante la ausencia de bienes y empresas que vender o concesionar, pretenden abaratar más la energía de los trabajadores.

Es un Derecho en Constante Expansión. Esta característica indica la disciplina desde sus orígenes posee entre sus objetivos la protección de un mayor número de relaciones de trabajo, por lo que su acción beneficiadora se amplía a un mayor número de sujetos.

Es un Mínimo de Garantías para los Trabajadores. En virtud de que las normas laborales reconocen a estos sujetos su dignidad y su calidad de persona. El principio explica el establecimiento de derechos y prestaciones aún en porcentajes mínimos, con la posibilidad de que éstos sean ampliados por los sindicatos en beneficio de sus miembros.

Es un Derecho Irrenunciable. Reconoce que el trabajo constituye la única fuente para la subsistencia del trabajador y su familia, por lo que determina que la retribución por su prestación es irrenunciable; el principio se extiende, razonablemente, a la familia del trabajador.

Es un Derecho de Equilibrio de los Intereses Económico-Sociales. La disciplina del trabajo pretende armonizar a los factores de la producción bajo relaciones éticas y de equidad, basado en la comprensión recíproca. Esta concepción se inspira fundamentalmente en el ideario de la Encíclica Rerum Novarum, que confronta la tesis marxista de la lucha de clases, que sostiene el enfrentamiento permanente entre capital y trabajo, por ser incompatibles ambos intereses; puesto que la historia de las sociedades, a partir de la esclavista, ha sido de constante enfrentamiento. El deseo de suprimir la lucha entre capital y trabajo, exige una relación de equilibrio, al que aspira este principio.⁵⁹

En base a esto, el doctor Jesús Castorena define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas".⁶⁰

⁵⁹ CHARIS GOMEZ, Roberto. Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 2003, pp. 9-11.

⁶⁰ Ibid., p. 16.

En este mismo sentido, el jurista doctor Néstor de Buen la concibe como:

"El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁶¹

El concepto de trabajo, varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

Es una idea fundamental que identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

Es así entonces, que el Derecho del Trabajo surge como una disciplina que va a regular las relaciones entre los factores de producción (trabajo y capital), con el fin de lograr un equilibrio y justicia social.

⁶¹ Ibid. p. 17.

1.12. Naturaleza del Derecho del Trabajo

El Diccionario de la Lengua Española informa que el término naturaleza significa "esencia y propiedad característica de cada ser. Virtud, calidad, o propiedad de las cosas". Es decir, la voz se orienta a precisar el elemento fundamental del objeto, que en esta ocasión se vincula con la expresión derecho, particularmente con el derecho del trabajo; que se pretende ubicar en forma razonable, considerando su naturaleza, sea esta de orden privado, público o social.

En esta línea de reflexión, informa Eduardo García Máynez, que en el estudio de la naturaleza del derecho sobresalen las teorías romana o del interés en juego y la de la naturaleza de la relación. La primera de ellas sostiene que "derecho público es el que atañe a la conservación de la cosa romana; privado, el que concierne a la utilidad de los particulares"; es decir, "la naturaleza, privada o pública de un precepto o conjunto de preceptos depende de la índole del interés que garantice o proteja. Las normas del público corresponden al interés colectivo; las del privado se refiere a intereses particulares". La segunda teoría expresa que "el criterio diferencial entre los derechos privado y público no debe buscarse en la índole de los intereses protegidos, sino en la naturaleza de las relaciones que las normas de aquellas establecen".⁶²

La segunda teoría, expresa que las relaciones de coordinación se presentan "cuando los sujetos que en ella figuran se encuentran colocados en un plano de igualdad. Las relaciones de coordinación o igualdad no sólo pueden existir entre particulares, sino entre dos órganos del Estado o entre un particular y el Estado, cuando el último no interviene en su carácter de poder soberano". Las relaciones de subordinación se

⁶² Ibid. p. 7.

presentan cuando los sujetos "no están considerados como jurídicamente iguales, es decir, cuando en la relación intervienen el Estado, en su carácter de entidad soberana, y un particular".

En nuestro país predomina la corriente que ubica al derecho del trabajo en la rama social, ya que su función es tutelar y dignificadora, pretende reivindicar a los grupos humanos afectados por una debilidad, especialmente de orden económico. Los doctores Héctor Fix Zamudio, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina y Sergio García Máñez, han considerado que la disciplina se ocupa de la protección y mejora integral de los grupos humanos homogéneos, social y económicamente débiles, que requieren ser rescatados de la explotación y el abandono; objetivos que se consideran razonables y acordes con la naturaleza del derecho del trabajo; pues como también se afirma, el derecho social, de la que el Derecho del Trabajo forma parte, es la disciplina que estudia y regula la existencia jurídica de los económicamente desvalidos.⁶³

1.13. Principios del Derecho del Trabajo

Sobre estos principios, el doctor De la Cueva expuso que el Derecho del Trabajo, tiene como objetivo "realizar el derecho del hombre a una existencia digna de la persona humana". Esta idea, sin duda, nutre hoy a las legislaciones laborales, que reconocen principios rectores que permiten tener una visión cercana o distante con los objetivos de la disciplina laboral.

⁶³ **Ibid.** p. 9.

Se consideran como principios básicos los siguientes:

a) *El Trabajo es un Derecho y un Deber Sociales.* Bajo este enunciado, la disciplina concibe al trabajo como un derecho nivelador de los individuos, su reconocimiento, afirma De la Cueva, equivale a la derrota del individualismo radical del sistema capitalista, en el que el hombre no tiene derechos contra la sociedad, ni ésta contra aquél. Conforme a este principio, la sociedad, concretamente la economía y el Estado, deben crear las condiciones que garanticen a la persona humana un trabajo útil para bien del mismo trabajador, de su familia y de la sociedad.

Este principio se encuentra consignado en la parte introductoria del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución, en el que se indica: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". Dicho contenido se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos del 537 al 539 F, bajo el título Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Además, el principio que se comenta, debe relacionarse con el artículo 3º de la Ley que expresa: "el trabajo es un derecho y un deber sociales... es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Este primer principio, impone deberes y concede derechos derivados unos de otros, de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta. El hombre a su vez tiene el derecho de reclamar de la sociedad la

seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

b) *Libertad de Trabajo*. Se orienta a reconocer al individuo su plena libertad para decidir sobre su actividad que más le satisfaga, siempre y cuando no ofenda a la sociedad. Este principio se encuentra garantizado en nuestro país; concretamente el artículo 5º de la Constitución expresa: "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"; por lo que la libertad del trabajo no debe ser afectada bajo ninguna circunstancia o argumentación.

c) *Igualdad en el Trabajo*. En virtud de que los hombres son iguales, la ley no debe diferenciarlos. Bajo esta orientación, todos los trabajadores deben ser tratados con criterios afines, sin diferencias, sin discriminación. La Ley laboral vigente, en el segundo párrafo del artículo 3º expresa: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El principio de igualdad en el trabajo propicia que las condiciones y prestaciones se extiendan a todos los trabajadores. En este sentido, la disposición 4ª constitucional contempla varios supuestos.

d) *La idea de la dignidad humana*. Sostiene que el hombre, por tener la calidad de persona, es merecedora de un trato conforme a dicha condición. En

relación con este principio, alcanza relevancia lo expresado por el filósofo Hegel. "sé persona y considera a los demás como personas". Así pues, al trabajador, en la normatividad laboral mexicana, se le reivindica en el artículo 3º de la Ley laboral, que indica: "el trabajo... no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta". Por lo tanto la dignidad humana se constituye en atributo del hombre, teniendo éste el indiscutible derecho de ser tratado con la misma consideración al que aspira el empleador.

e) *La Idea de una Existencia Decorosa.* El derecho del trabajo pretende que el trabajador viva dignamente, por lo que sus normas deben aspirar a proteger vida, su salud y un nivel económico que le asegure la satisfacción de sus necesidades y las de su familia. La existencia decorosa debe estar adecuada en función de las comodidades que ofrece la civilización, la técnica y la producción; en tal virtud debe contar con un salario suficiente, sea este mínimo, remunerador o contractual, recayendo esta responsabilidad, en su caso, en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o en la de los representantes sindicales.

Toda vez que los representantes de la Comisión Nacional incumplen con el mandato constitucional, el doctor De la Cueva señaló: "la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de la comisión respectiva"; asimismo, y en este sentido, debe censurarse la falta de vocación de los "dirigentes" sindicales, que no han sido capaces de estar a la altura de las circunstancias.

f) *La Estabilidad en el Empleo*. Que garantiza al trabajador el derecho a permanecer en su empleo en tanto no sobrevenga alguna causa que motive su separación. La estabilidad laboral tiene especial relevancia, puesto que sin este principio los postulados de igualdad y libertad, considerado como un derecho y un deber sociales, quedarían sin sustento. Este principio se encuentra consignado en la fracción XXII del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución y en la disposición 48 de la Ley; por lo que ante una separación injustificada, el trabajador, a su elección, podrá exigir a que se le reinstale o se le indemnice.⁶⁴

1.14. Relación Individual del Trabajo

En opinión del doctor Néstor de Buen, la relación de trabajo puede tener diversos antecedentes; pero en todo caso siempre se encontrará, como tal, un acto jurídico de cualquiera de las especies. Las condiciones de trabajo que regularán, en principio la vida de la relación laboral estarán determinadas, entonces, por el acto que le dio origen, por la ley, por los contratos colectivos y por los contrato-ley.

Y no cabe la menor duda de que la relación laboral es, por esencia, dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos, se van transformando las condiciones de la relación. En algunas ocasiones, tal vez las más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva del alza de los salarios mínimos. En otras ocasiones es la propia voluntad de las partes, por regla general expresada más en

⁶⁴ *Ibid.*, pp. 11-14.

un acto individual del patrón que en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos, la que determina una modificación de las condiciones, por la vía de ascenso o sólo de aumento de sueldo. A veces, cuando se trata de empresas que han establecido cursos de capacitación, la mayor aptitud de determinados trabajadores los lleva a lograr mejores condiciones de trabajo casi de una manera objetiva y necesaria.

En otro orden de ideas, las relaciones de trabajo, inclusive las de naturaleza colectiva, están expuestas a ciertas contingencias que afectan de forma transitoria o en forma definitiva, a su continuidad. Algunas serán el resultado de las conductas o de las circunstancias de una de las partes; en otras ocasiones el factor en juego será enteramente ajeno a ellas: un caso fortuito o de fuerza mayor. Por último, podrán combinarse los factores y producirse acontecimientos en los cuales la alteración de la relación laboral sea producto de una mezcla de situaciones: la conducta de una de las partes y un acto de tercero.⁶⁵

En este mismo orden de ideas el maestro Euquerio Guerrero, comenta que el punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de las relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Señala también que el Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho y se dijo que los problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un "alquiler". Las características apuntadas explican el que, al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de

⁶⁵ DE BUEN, NESTOR. Derecho del Trabajo. T-I, 15ª Ed., Porrúa, México, 2002, pp. 575-576.

aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que, entre el trabajador y su patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio o como el convenio, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.⁶⁶

En opinión del maestro Trueba Urbina la relación de trabajo se da de la siguiente manera:

"En realidad la relación, es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y trae consigo la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador".⁶⁷

Finalmente, nuestra Ley Laboral en su artículo 20 no distingue la relación laboral del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de

⁶⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 19ª Ed., Porrúa, México, 2003, pp. 29-30.

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª Ed., Porrúa, México, 2002, p. 278.

definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario. A este respecto citamos textualmente el contenido de tal artículo:

Artículo 20. 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.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.⁶⁸

En opinión nuestra, no existe una discrepancia entre el contrato y la relación de trabajo, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral. Por lo que para efectos jurídicos es lo mismo contrato que relación de trabajo, independientemente de los actos que lo originan.

Por lo que la relación de trabajo es una situación de hecho regulada por nuestro Derecho Laboral, independientemente de tener su origen en un contrato o simplemente en la prestación de un trabajo. Constituye uno de los aspectos más importantes en la vida laboral de un trabajador.

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 33.

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN MEXICO

ASPECTOS HISTORICOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN MEXICO

En este capítulo hablaremos acerca de los aspectos históricos de los trabajadores de confianza, en las diferentes épocas de nuestro país. Aunque en las primeras épocas estos trabajadores no existían como tales; (como trabajadores de confianza), sino, como trabajadores en general dentro del derecho del trabajo. Plasmando los acontecimientos más importantes que dieron origen a los derechos del hombre como persona y como trabajador.

Por lo que, el jurista Mario de la Cueva plasma lo siguiente:

"El Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *"mis derechos como ser humano"*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre"*.

"El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aun ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer".

2.1. Época Colonial

En los siglos de la Colonia el jurisconsulto Dr. Mario de la Cueva describe lo siguiente:

"En las *Leyes de Indias* España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las *Leyes de Indias* son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las *Leyes de Indias* llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres

humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los *iguales* de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos pios determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allí, las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El *Decreto constitucional de Apatzingán*, expedido por el Congreso de

Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su art. 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".⁶⁹

Al extenderse la colonización española por todo el territorio mexicano se fundaron numerosos pueblos y ciudades que pronto se convirtieron en grandes centros de explotación del trabajo, siendo los más importantes los centros mineros, que tomaron un auge preponderante en la producción de riqueza para la metrópoli; pero que al mismo tiempo fueron centros de explotación desmedida para los infelices trabajadores. El gobierno de la colonia dictó múltiples ordenanzas que aunque mejoraron un poco las condiciones del trabajador, no fueron lo suficientemente eficaces para contener el descontento general y el repudio que indios, mestizos y criollos sentían en contra del sistema de explotación en manos de los peninsulares, ambiente que reinaba en la colonia a fines del siglo XVII, y que hizo que en 1810, oprimido y explotado tomara la bandera de la libertad.

2.2. Época Independiente

El tratadista Dr. Mario de la Cueva describe la Época Independiente de la siguiente manera:

"El párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año 1813, expresa:

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., p. 38-40.

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las *Leyes de Indias*, las *Siete Partidas*; la *Novísima Recopilación* y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió *la sociedad fluctuante*. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete.

La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De esas disposiciones, son particularmente importantes para este tema, los arts. Cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento,

pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la *Comisión dictaminadora* el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo —era la idea del art. Quinto— y a participar en los beneficios de la producción —es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas— y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó con un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido del príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el *Estatuto provisional del Imperio* y en sus arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado *Ley del trabajo del Imperio*: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas

de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el *Código civil de mil ochocientos setenta*, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

El año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fábrica* que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la

burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el *Partido Liberal*, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de derechos sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

En la última década del régimen del general Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial en Nuevo León, y tuvo

también la convicción de que era indispensable una ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley francesa de 1898, la del 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerado, como aquél que "ocurriere a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.⁷⁰

Posteriormente observamos que el Código Civil de 1870, en términos generales siguió los lineamientos del Código Francés; sin embargo se hace notar que los juristas mexicanos con la intención de dignificar el trabajo, rompieron con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento y así la comisión ordenadora separó en este ordenamiento, el contrato de obras del de arrendamiento y en un capítulo aparte, que denominó contrato de obras, reguló los siguientes contratos: a) servicios domésticos; b) servicios por jornal; c) contratos de obra a destajo o precio alzado; d) de los portadores o alquiladores; e) contrato de aprendizaje, y f) contrato de hospedaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearón mejorías considerables para los trabajadores.⁷¹

Así termina el siglo XIX que, a la luz de los datos históricos, no se dio en México una verdadera legislación del trabajo, pero esto no quiere decir que no hayan existido las condiciones necesarias que obligaran a una minuciosa reglamentación del trabajo por parte del Estado, sino que esto se debió a que el gobierno aristócrata del General Porfirio Díaz, sólo representaba los intereses de la burguesía capitalina tanto nacional como extranjera, y jamás se preocupó por resolver los problemas del pueblo mexicano que cada vez más se debatía en la miseria y la ignorancia.

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pp. 40-43.

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 91.

El panorama que se contemplaba en nuestro país en los inicios del presente siglo, era desconsolador, pues junto al problema agrario, existía, no con menos gravedad, el problema obrero, las condiciones de vida eran excesivamente precarios tanto para el campesino como para el trabajador de la ciudad, es en el campo, en los centros mineros y en la industria en general donde se dejó sentir con mayor fuerza la urgente necesidad de atender estos problemas sociales que consumían al trabajador mexicano. Los movimientos obreros de Río Blanco, Cananea, Nogales y Santa Rosa con la prueba más elocuente de la situación en que se encontraba el trabajador en nuestro país. La fórmula que utilizó el gobierno del General Porfirio Díaz para resolver los problemas planteados por los obreros que llevaron a cabo esos movimientos aunado a otros problemas de trascendencia social como el campesino, determinó en definitiva que el 20 de noviembre de 1910, el pueblo se decidiera por la Revolución.

Se hace notar que en los últimos años del gobierno del General Díaz, existieron hombres que, como Ricardo Flores Magón, se proclamaron defensores de los desposeídos.

Flores Magón presidiendo el Partido Liberal en el año de 1906, publicó un programa que constituye el documento prerrevolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo, propuso en ese documento reformas urgentes al sistema burgués feudal existente, y haciendo un análisis general de las condiciones económicas de las clases campesina y obrera, así como también propuso una serie de derechos a favor de los trabajadores y que por fortuna para los mismos, pronto quedaron plasmados de manera definitiva en nuestra Constitución Política de 1917, dando con ello nacimiento a un verdadero Derecho del Trabajo.

2.3. Leyes de Trabajo de los estados

No obstante, de existir un gran número de Leyes que fueron expedidas en diversas entidades federativas del país, únicamente comentaremos las que por su importancia hayan servido como claro antecedente del Artículo 123 de la Carta Magna de 1917.

2.3.1. Jalisco

Nace en Jalisco La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914), que consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre); las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la ley.

Por otro lado, también se da la Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914) que "reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las juntas de Conciliación y Arbitraje".⁷²

⁷² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T I, 15ª Ed., Porrúa, México, 2002, p. 330.

2.3.2. Veracruz

Posteriormente nace en Veracruz el Decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), que consagra el descanso semanal.

Así como también la Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, esta Ley tuvo una enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura. De sus disposiciones pueden destacarse la relativa a la jornada de trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo (\$1.00), que podían pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros.

La existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo, también fue prevista.

Por otro lado surge también la Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, en ocasión de ocupar la gubernatura provisional del Estado. Siendo ésta la primera en regular a las asociaciones profesionales, aun cuando exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita

su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudio.⁷³

2.3.3. Yucatán

Por otro lado, en el Estado de Yucatán surge la obra legislativa del general Salvador Alvarado la cual ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución. Y no puede olvidarse que Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y que en ese Estado, por lo tanto, es donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas.

Asimismo, se promulgan dos leyes por el general Alvarado para este Estado. La primera, de 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, del 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo: Las leyes Agraria, de Hacienda, el Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo han sido conocidas como "Las cinco hermanas", por perseguir todas un mismo propósito: contribuir a la transformación del régimen económico.

Esta Ley del Trabajo prevé la participación del Estado en el fenómeno económico-social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales oportunidades para todos y de promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo. En realidad se trata de lograr un socialismo del Estado.

⁷³ *Idem.*, pp. 330-331.

Los rasgos más importantes de esta Ley del Trabajo son los siguientes:

- a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyendo, las dos primeras, un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos. Tanto las Juntas como el Tribunal se constituían en forma tripartita y se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible.
- b) El reconocimiento de las asociaciones, profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.
- c) La reglamentación de los "convenios industriales", expresión tomada de la legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constituían, no un "contrato normativo", sino un contrato de ejecución.
- d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.

- e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.⁷⁴

Siendo así, éstas las leyes más importantes de nuestra República y las que dieran los antecedentes más importantes para la creación del Constituyente de Querétaro de 1917 y naciendo así el Derecho del Trabajo.

2.4. Constituyente de 1917

Por su parte, el jurista Dr. José Dávalos, señala que el derecho del trabajo en México nace en el Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz. Fue el resultado de la lucha tenaz y heroica de la clase trabajadora en muchos años, por el respeto a la dignidad del trabajo y a la persona humana que lo realiza.

Durante largo tiempo los defensores de la dignidad del hombre que trabaja lucharon para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos.

Es particularmente importante repasar los antecedentes, aun cuando sea en forma, sucinta; proporcionan una visión panorámica que permite comprender, a través del eslabonamiento de los acontecimientos históricos, las condiciones que tuvieron que confluír para que se produjera la primera Declaración de derechos sociales. Este

⁷⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit., pp. 332-333.

repaso histórico también permite entender el sustento de esos derechos y la viabilidad de los mismos.⁷⁵

Es así como podemos ver que el hombre como persona y como trabajador tuvo que enfrentarse a todos y contra todo, para poder defender su valor supremo, su talento y su capacidad física, demostrando que el hombre con su trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo de la humanidad, así como en su grandeza individual y finca los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria. Pues la grandeza de los pueblos se forja con el trabajo de sus hombres y de sus mujeres; logrando así no sólo la libertad frente al Estado, sino la libertad frente a la economía.

Con este Constituyente se abre el cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre su lugar en la escala social.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y 1980

Por otra parte el tratadista Dr. Mario de la Cueva, comenta al respecto, que la Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Resultando así, que el presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente

⁷⁵ DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123, 3ª Ed. Porrúa, México, 1998, p. 3.

interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos. 73, frac. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, y que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un *Proyecto de código federal del trabajo*. Este documento, publicado por la C.T.M. con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al Poder legislativo un *Proyecto de código federal del trabajo*, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el *principio de la sindicación única*, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del *arbitraje obligatorio de las huelgas*, al que disfrazó con el título de arbitraje *semi-obligatorio*, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la frac. XXI de la Declaración de derechos sociales.

Y dos años más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo *Proyecto*, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de *código*, sino el de *ley*. Fue discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.⁷⁶

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario. *Op. Cit.*, pp. 53-54.

Fue así que la Ley Federal de 1931 sólo se refería a los Trabajadores de Confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos sumamente vagos, imprecisos y, además, contradictorios.

Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

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

Artículo 126: El contrato de trabajo terminará, fracción X; por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancias; más si había sido promovido 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.⁷⁷

⁷⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El artículo 48, parecía identificar a los empleados de confianza con trabajos distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y, por el contrario, la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza, precisamente, con las personas que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante tales dispositivos legales, resolvió en algunas ejecutorias que los "empleados de confianza" debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituían al patrono en algunas de las funciones propias de éste (tesis 62, Loysa y Manuel, apéndice al Semanario Judicial de la Federación).⁷⁸

El antiguo Departamento del Trabajo sustentó la tesis siguiente:

La calidad de profesionistas no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono (consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas).⁷⁹

Nuestro más alto tribunal, en el amparo directo 2/38/2da. de la Cía. Mexicana de Petróleo "El Águila, S.A." sostuvo lo siguiente:

⁷⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., p. 153.

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo. I. p. 423.

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 4º, 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 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 con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término *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..⁸⁰

⁸⁰ Ejecutoria del Amparo 2/38/24. Cía. Mexicana del Petróleo "El Águila, S.A."

A pesar de lo anterior y aunque la Ley del Trabajo no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho, algunas diferencias puesto que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que con más frecuencia 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.

Los trabajadores empezaron a identificarse cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios. En las discusiones acerca de los contratos colectivos estaban siempre de parte del patrón, pues sabían de antemano que a ellos se les otorgarían siempre mejores prestaciones. Se convirtieron, en suma, en los privilegiados del derecho laboral.

Y era el caso que cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar por su desempeño era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.

Hasta 1970 no había obligación, por ley, de dar aguinaldo a los obreros, mientras que a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces hasta un mes. Con el tiempo, sin embargo, el encanto terminó.

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.

Para contentarlos, los patrones les daban diplomas y medallas y a veces hasta relojes, sin percatarse que lo que los trabajadores de confianza verdaderamente deseaban era dinero.

Esta situación pronto propició la proliferación de sindicatos de empleados de oficina y de comercio, cuya contrapartida fue la celebración de contratos de protección.

Por su parte la **Ley de 1970** especificaba lo siguiente:

Esta Ley determinaba que la categoría de trabajador de confianza dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Por lo tanto son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.⁸¹

Cabe señalar que este proyecto contenía dos párrafos contradictorios; pues el primero para algunos juristas lo consideran correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al

⁸¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Ed. Trillas. México, 2001. p. 11.

segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

En opinión del Jurista Dr. José Dávalos y atendiendo al carácter expansivo del derecho del trabajo, la Ley de 1970 incluyó nuevos trabajos, regulándolos junto con los ya existentes, en un solo título denominado "Trabajadores Especiales"; de este modo se integra el título sexto de la Ley.

De ahí que con referencia a este título se hable de "derecho especial". El concepto "derecho especial" podría prestarse a confusiones e incluso se podría alegar, invocando a la Constitución en sentido muy amplio, que nadie puede recibir aplicación o que nadie puede ser juzgado por "leyes especiales".

El caso tratado por el derecho del trabajo es diferente; la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que se puede denominar "común".⁸²

También señala que debido a la expansibilidad del derecho del trabajo es que se amplió en 1970 el título respectivo de la Ley, tomando de las legislaciones civil y mercantil algunos tipos de contratos e incorporándolos al régimen laboral.

De tal manera que así fueron incorporados los trabajadores de confianza (sólo se perfeccionó su relación), los de autotransportes, los maniobristas de servicio público en zona federal, los agentes de comercio y similares, los deportistas profesionales,

⁸² DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit., p. 311.

los actores y músicos, y los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos.

Más recientemente se incorporaron como trabajos especiales, el de los médicos residentes en periodo de adiestramiento (30 de diciembre de 1977) y el de los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley (20 de octubre de 1980).

Posteriormente se da la **reforma laboral de 1980** que modificó los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. El Proyecto fue presentado, informa el doctor De Buen, el 18 de noviembre de 1979 y aprobado "sin más trámites el jueves 27 de dicho mes". La Cámara de Senadores, tres días después, es decir, el 30, hizo lo mismo iniciando su vigencia el 1º de mayo de 1980.

Entre los aspectos más sobresalientes de la reforma, está el Capítulo XII del Título Catorce relativo a las pruebas, "particularmente porque se subsana una vieja omisión a propósito de la inspección no regulada ni en la ley vigente ni en la anterior". En la reforma procesal, también destaca el contenido del artículo 926 que prohíbe diferir más de una vez el estallido de la huelga; porque, "podría considerarse que constituye una intromisión intolerable de la autoridad en la etapa conciliatoria en la que carece de jurisdicción". Asimismo, sobresale la disposición 685 que contempla los siguientes principios:

Publicidad, que consiste básicamente en que los procesos deben ventilarse públicamente; por excepción podrá ordenarse que sean a puerta cerrada "cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

Gratuidad, este principio está incluido en el artículo 17 constitucional que prohíbe las costas judiciales.

Inmediatez, aspira a la cercanía de quienes deben juzgar los conflictos laborales para que puedan resolver con pleno conocimiento y en "conciencia", como lo manda la ley. Lamentablemente en la práctica no es así; pues los representantes sectoriales brillan por su ausencia de modo que los juicios de trabajo son; como ha dicho Francisco Ramírez Fonseca, juicios ante mecanógrafas.

Predominantemente oral, la condición de ésta "le da una mayor elasticidad, sin pérdida de la certeza en la información que resulta de las promociones escritas:

Debe iniciarse a instancia de parte, el principio exige que el proceso laboral no puede establecerse sino por quien tenga interés y nunca "de oficio". Sin embargo, se agrega ahora la suplencia de la queja, que permite a la autoridad mejorar la demanda del trabajador y superar sus deficiencias.⁸³

Con esto se obtuvo que en la reforma laboral de carácter procesal se logaran cambios positivos, pero hizo falta que se hubiera actuado con mayor audacia, aligerando mucho más el proceso laboral para llegar a soluciones que permitan juicios cuya duración fuera menos que mínima, solución que está muy lejos de alcanzarse con solo suprimir la audiencia de ofrecimiento de pruebas".

En los diferentes trabajos especiales, se notará que existen condiciones de trabajo que no se mencionan; pero no se debe pensar que la Ley no las regula, sino que se

⁸³ CHARIS GOMEZ, Roberto.. Op. Cit., p. 46.

aplican supletoriamente las disposiciones generales conferidas a los trabajadores comunes, por lo que sólo se hacen resaltar los aspectos y modificaciones más significativas.

Podemos observar entonces que a pesar de que estas leyes lograron cambios importantes con respecto a los Trabajadores de Confianza, no podemos asegurar que los cambios hayan sido del todo satisfactorios, pues a la fecha sigue existiendo la discusión acerca de que no existe un término preciso y conciso sobre los trabajadores de confianza, tampoco se logró que se incluyera su figura como trabajador de confianza claramente en el Artículo 123 Apartado "A". Sino que se deja su regulación a las leyes reglamentarias de cada uno de los apartados de este artículo; en las cuales tampoco se les especifican claramente los derechos que les corresponden y puedan hacer valer ante las instancias laborales correspondientes, en el caso de que estos trabajadores les lleguen a violentar sus derechos laborales.

CAPÍTULO TERCERO

LEGISLACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

LEGISLACIÓN ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

En este apartado especificaremos textualmente lo que nuestro Artículo 123 Constitucional Apartado "A" y Apartado "B", Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM, establecen con respecto a las condiciones de trabajo de los Trabajadores de Confianza.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

3.1.1. Artículo 123 Constitucional Apartado "A"

El Apartado "A" de este artículo contempla las prestaciones que los trabajadores deberán tener al prestar sus servicios a empresas o establecimientos descentralizados, derechos o prestaciones que podrán hacer valer en todo momento cuando éstos se vean afectados en sus intereses, y que por supuesto la Ley deberá protegerlos en todo momento.

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

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
- a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
 - b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
 - c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;
 - d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los

trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;
- XIX. Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximir de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociaciones, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia; ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de los ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en sus establecimientos;
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o pro despedirse de la obra;

- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo correspondiente a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y fabricación de triplay y aglutinados de madera;
20. Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de Banca y Crédito.

b) Empresas:

- 1) Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2) Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
- 3) Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de la estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Una vez que han sido plasmados en este apartado los derechos que se establecen para los trabajadores reglamentados por el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, vemos con preocupación que en ninguna de todas las fracciones se menciona la figura de Trabajadores de Confianza y mucho menos se establecen sus derechos laborales.

3.1.2. Artículo 123 Constitucional Apartado "B"

Este Apartado establece los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, aunque estos derechos únicamente son establecidos para los trabajadores al servicio del Estado que cuentan con una base.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingreso en su familia;

- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley;

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad

habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

- XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

- XIII. Los militares, marinos, personal de servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de este

apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII-bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.⁸⁴

En todas las fracciones de este apartado, únicamente en la fracción XIV se hace mención de los cargos que serán considerados de confianza. Y a pesar de las

⁸⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Trillas. Decimooctava. Ed. México, 2005. págs. 200-106.

reformas que se le han hecho al artículo 123 Constitucional en épocas pasadas, no se lograron establecer los suficientes derechos laborales que los Trabajadores de Confianza hubieran deseado. Ya que todas las prestaciones que este mismo apartado señala únicamente están destinadas para los trabajadores de base.

3.2. Ley Federal del Trabajo

En el transcurso de su historia, nuestra nación mexicana se ha caracterizado por su vocación a la justicia, a la igualdad, a los derechos sociales y a la democracia.

Constitucionalmente contemplados, estos valores y principios fundamentales han formado la expresión de nuestro ser nacional y resultan el basamento y aspiración de una sociedad que, día a día, se esfuerza por alcanzar y garantizar la permanencia de las condiciones materiales que posibiliten el desarrollo del enorme potencial de las mexicanas y los mexicanos.

La comunidad nacional ha entendido que la justicia social es complemento necesario de la libertad y que la igualdad de oportunidades y una distribución más equitativa y justa de las cargas y de los frutos del desarrollo, son condiciones esenciales para alcanzar la sociedad a la que aspiramos.

Igualmente, hemos avanzado en la necesaria conciliación de los derechos sociales con los individuales, armonizando así la convivencia de las personas, los grupos y la sociedad en su conjunto.

Hoy día estamos convencidas y convencidos de que, al consagrar los derechos sociales, nuestra Constitución pretende igualar a todas las mexicanas y a todos los mexicanos en oportunidades y por ello, generaliza las garantías individuales e introduce las garantías sociales al establecer, entre otros, el derecho a la justicia, como reconocimiento de la igualdad ante la ley; el derecho al trabajo, como requisito esencial de la dignidad y el bienestar individual.

El derecho a la educación, que permite el desarrollo armónico de todas las facultades del ser humano y que incluye, sin duda alguna, el derecho a la capacitación; el derecho a la salud, como requisito indispensable para alcanzar una vida plena; el derecho de toda familia a disfrutar de una vivienda decorosa y el derecho a la participación política de todos.

Con estas premisas nos permitimos afirmar como una verdad irrefutable que, la igualdad ha sido, y es, un valor político afirmado por nuestra filosofía social.

Ha sido así, que nuestra Ley Federal del Trabajo ha tenido que ser reformada en 1931, 1970 y por último en 1980, debido a las necesidades que se han ido presentando, pues nuestras leyes no pueden permanecer estáticas, debido a los cambios, avances y crecimiento que presenta nuestra sociedad; se tiene la necesidad de hacer ajustes que vayan de acuerdo con las necesidades presentes.

Es así que en la Exposición de Motivos se estableció lo siguiente:

En la historia del derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro,

cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo: si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es inigualable por la grandeza de su idea, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, la declaración de la obligatoriedad de la negociación y contratación colectivas, la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo

principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.⁸⁵

Es importante mencionar que esta Ley ha tenido en diferentes épocas una serie de reformas, siendo reformada por última vez en 1980 y que ni aún así se han logrado los cambios necesarios para que los Trabajadores de Confianza hubieran podido alcanzar mejores condiciones en su desarrollo laboral.

En esta Ley se encuentran reglamentados los Trabajadores de Confianza pertenecientes al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, considerados dentro del rubro "Trabajos Especiales", y en la cual dicha Ley únicamente establece dos únicos derechos para estos trabajadores.

Trabajos Especiales

Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Los Trabajos Especiales en la Exposición de Motivos se establecen de la siguiente manera:

⁸⁵ Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos. Cámara de Diputados, Año II. T. II. No. 28, DIC. 12, 1968, p. 3.

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

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para la solicitud de los trabajadores y aun la de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos.⁸⁶

Trabajadores de Confianza

Artículo 182. 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.

⁸⁶ **Ibid.** p. 115.

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

Artículo 184. 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.

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

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.⁸⁷

⁸⁷ Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. p. 117.

Con respecto a los Trabajadores de Confianza, en la Exposición de Motivos se especifica lo siguiente:

El Proyecto cambió el término de "empleados de confianza", que se viene utilizando, por el de "trabajadores de confianza", a fin de dejar consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el Proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etc.

El Proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los de más trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera inevitable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el

estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

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

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

El Proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que existe y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.⁸⁸

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 constitucional Apartado "A", no contempla una definición concreta de lo que serían los Trabajadores de Confianza, sino que los señala como trabajos especiales, los cuales menciona que se encontrarán en las mismas condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento.

⁸⁸ Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos. Op. Cit., p. 116.

Posteriormente, en el Artículo 183 de la misma Ley se especifican las limitaciones de estos trabajadores.

Limitaciones de los Trabajadores de Confianza: (Art. 183. LFT)

- a) No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores;
- b) No serán tomados en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga;
- c) No podrán ser representantes en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley;
- d) Son excluidos de las condiciones de trajo que se establecen en los contratos colectivos;
- e) Tienen como causal especial la pérdida de la confianza aún cuando no coincidan con las causas justificadas de rescisión;
- f) No tienen derecho al reparto de utilidades,

- g) No tienen derecho al escalafón;
- h) Tampoco tienen derecho a la prima dominical;
- i) No tienen derecho a gozar de la estabilidad en el empleo;
- j) Se les excluye del derecho a exigir la reinstalación en el empleo;
- k) Tampoco pueden exigir una indemnización de acuerdo con las leyes por despido injustificado.

En relación a estos mismos trabajadores, la Jurisprudencia nos señala lo siguiente:

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

confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4ª Sala, Tesis 81, p. 91.

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Con la descripción acerca de los Trabajadores de Confianza al servicio del Estado, nos daremos cuenta que estos son los trabajadores más desprotegidos por su propia Ley.

Artículo 5.- Son Trabajadores de Confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

A). Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la

representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.

B). Inspección, Vigilancia y Fiscalización: exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

C). Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino del personal de apoyo queda excluido.

D). Auditoria: a nivel de Auditores y Subauditores Generales, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoria.

E). Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe

puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

F). En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

G). Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

H). Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

I). El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.

J). Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

K). Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.

L). Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su Catálogo de Puestos.

III. En el poder Legislativo: en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

- IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.⁸⁹

Esta es la gran lista acerca de los puestos que dentro del Estado serán considerados de Confianza, pero como pudimos darnos cuenta en esta legislación los Trabajadores de Confianza quedan totalmente desprotegidos por la propia Ley, pues lejos de otorgarles los derechos laborales suficientes, sucede todo lo contrario, los deja totalmente desamparados de manera directa.

3.4. Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM.

En este apartado señalaremos los derechos que establece dicho Contrato Colectivo, en cuestión a los Trabajadores de Confianza dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México, aunque estos derechos sean muy restringidos para estos trabajadores, pues únicamente los que gozan de todos estos derechos son los trabajadores de base.

Trabajadores de Confianza:

Son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios

⁸⁹ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Ed. Porrúa. México, 2005. p. 128.

y de sus representantes. Ningún trabajador de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección General de Personal, turnándose copia de dicho dictamen a la Comisión Mixta de Tabuladores para su consideración.

Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento. En todo caso, del análisis casuístico que efectúe la Comisión Mixta de Regularización se determinarán la naturaleza del personal de confianza, la que resolverá, considerando las funciones que desarrollen los trabajadores, siguiendo los criterios que se establecen en el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y en las Cláusulas Transitorias: Vigésimo Segunda, Vigésimo Tercera, Vigésimo Cuarta y demás relativas del presente Contrato.

Por lo que se refiere a los trabajadores que en opinión del STUNAM realizan funciones de base y que han sido contratados como de confianza, la UNAM y el STUNAM convienen en concluir en 90 días contados a partir de la firma del presente contrato, los trabajos de la Comisión Mixta Transitoria a la que se refiere la Cláusula Transitoria Vigésimo Cuarta de este Contrato Colectivo de Trabajo.⁹⁰

Con las determinaciones que el Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM especifica acerca de los Trabajadores de Confianza, una vez más podemos comprobar que éstos no cuentan con los mismos derechos laborales que los

⁹⁰ Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM. Op. Cit., p. 9.

Trabajadores de Base; ya que sus derechos se limitan a lo que establece el Artículo 9º, 182 y 186 de la Ley Federal del Trabajo y por las Cláusulas Transitorias de este Contrato. Por lo que con dichas condiciones de trabajo no es ninguna garantía para estos trabajadores; quienes por años han sufrido y seguirán sufriendo, si no se logra que se hagan las reformas laborales necesarias en las cuales se les otorguen mejores condiciones de trabajo para que puedan satisfacer sus necesidades como personas y como trabajadores, pues ellos entregan todo su esfuerzo y su tiempo a los patrones o a las empresas en donde prestan sus servicios y no se merecen que se les discrimine de la manera en que dichas legislaciones lo hacen.

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LAS DISTINTAS LEGISLACIONES

ANÁLISIS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LAS DISTINTAS LEGISLACIONES

En este capítulo analizaremos cuidadosamente las prestaciones que se establecen para los trabajadores de base, las cuales no se aplican para los trabajadores de confianza, en las leyes siguientes: Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" y Apartado "B", Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM.

4.1. Crítica al Artículo 123 Constitucional Apartado "A"

Consideramos necesario que desde un principio debió de haberse establecido la figura de Trabajador de Confianza, así como sus respectivas condiciones de trabajo en este Artículo 123 Apartado "A", para no dejar en dudas la aplicación de sus derechos y éstos no les puedan ser violados por ninguna razón, ya que nuestra Constitución es nuestra Máxima Ley por lo tanto, debe ser cumplida cabalmente.

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

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

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

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.
Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido

por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias

a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de

los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;
- XIX. Los paros serán ilícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un

límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del

servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximir de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociaciones, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de los ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo;
- c) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- d) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- e) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en sus establecimientos;

- f) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- g) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;
- h) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o pro despedirse de la obra;
- i) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y

cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo correspondiente a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;

19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y fabricación de triplay y aglutinados de madera;
20. Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de Banca y Crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo la jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

4. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

El artículo 123 Constitucional establece claramente las prestaciones que los trabajadores deben de tener, sin embargo, no se cumple en la realidad, pues nos damos cuenta que no existen los suficientes trabajos dignos y socialmente útiles, porque simplemente "no hay trabajo" y cuando se logra conseguir, únicamente se obtiene sin las prestaciones económicas dignas, sin el derecho a la salud, y aún todavía peor sin el derecho a una permanencia en el trabajo.

Es así que en las reglas establecidas en este apartado no son aplicables para los trabajadores de confianza, por ejemplo en la Fracción I, que nos especifica la Jornada Máxima de ocho horas diarias de trabajo, en el caso de los trabajadores de confianza no se cumple, pues estos trabajadores diariamente cubren jornadas de trabajo mucho mayores que llegan a ser hasta de 12 horas o más, pues no tienen hora de entrada ni de salida, por lo tanto se les está violando este derecho.

Otra Fracción que tampoco se aplica para los trabajadores de confianza es la F-XI, que se refiere a las horas extraordinarias que deben de pagarse a los trabajadores en general, cuando laboran fuera de su horario; a los trabajadores de confianza no se les paga tiempo extra, porque se piensa que perciben sueldos lo suficientemente altos para satisfacer sus necesidades y por lo tanto ya no lo necesitan, lo cual es totalmente falso, dándose así un abuso más para estos trabajadores.

En relación con la F-XVI, queda totalmente claro que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de ningún sindicato, porque si lo hicieran quedan inmediatamente despedidos, cuartándoles así un derecho más.

La Fracción XVII, relativa al derecho a la huelga, queda fuera de todo alcance para los trabajadores de confianza, puesto que se les prohíbe el derecho a realizar huelgas para poder manifestar sus inconformidades y mucho menos pedir mejores condiciones de trabajo, ya que la ley se los prohíbe y de no obedecer quedan despedidos inmediatamente.

Y por último comentaremos acerca de la F-XXII, la cual claramente especifica que los trabajadores de confianza no podrán ejercer los derechos de las fracciones antes mencionadas porque si lo hicieran el patrón podrá despedirlos inmediatamente sin ninguna responsabilidad para él, razón por la cual dichos trabajadores no pueden desobedecer ninguna regla establecida en el contrato o la ley.

Por lo tanto queda claro que los derechos de los trabajadores de confianza están por debajo de los derechos de los trabajadores de base; y posiblemente sigan pasando los años y no se logren dichos cambios, y puede ser que en lugar de ir ganando

terreno, suceda lo contrario, que los dos derechos que los trabajadores de confianza tienen se reduzcan, es por eso que esta situación nos preocupa.

4.2. Crítica al Artículo 123 Constitucional Apartado "B"

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional, establece derechos en forma amplia para los trabajadores de base y de manera limitada para el personal con el carácter de confianza, los otorgados en las primeras fracciones del citado apartado, fundamentalmente son aplicables a los primeros. La fracción XIV, los limita en cuanto a su aplicación íntegra, disfrutando sólo de las medidas de protección al salario y de la Seguridad Social, pero ningún otro tipo de derechos, como la estabilidad en el empleo, derecho expresamente consignado en la fracción IX y aplicable sólo al personal sindicalizado.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien presente la única fuente de ingreso en su familia;

- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a. Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b. En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

- c. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

- e. Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f. Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado, mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de construir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e

higiénicas, o bien para construir las, reparar las, mejorar las o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

- XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

- XIII. Los militares, marinos, personal de servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f de la fracción XI de este

apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.

XIII-bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.⁹¹

El Apartado "B" de nuestro Artículo 123 Constitucional nos señala todos los derechos que los trabajadores en general conservan y que por Ley les tienen que ser respetados. Pero no es el mismo caso para los Trabajadores de Confianza, ya que a

⁹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit., págs. 200-206.

éstos únicamente les otorga dos derechos: el derecho al salario y el derecho a la seguridad social, derechos por demás insuficientes para poder satisfacer sus necesidades dentro de una sociedad.

En el caso de los Trabajadores de Confianza del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, la Fracción I, correspondiente a la Jornada Máxima de Trabajo no se aplica para ellos, pues éstos no tienen un horario fijo de entrada ni de salida por lo que vienen cubriendo largas jornadas de trabajo sin poder exigir pago de tiempo extraordinario.

En este mismo sentido la Fracción VIII, que trata sobre los derechos de escalafón para que el trabajador pueda mejorar su situación laboral, es un derecho al cual los Trabajadores de Confianza no pueden acceder, pues no Ley no es pareja para todos los trabajadores.

En cuanto a la Fracción IX, que a la letra dice: Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley, esta fracción es totalmente contradictoria para los Trabajadores de Confianza, pues de antemano se sabe que el patrón en cualquier momento puede dar por terminada la relación laboral, sin que para ello exista verdaderamente causa justificada; ya que no se puede poner en entredicho lo que el patrón argumente para el despido.

Prosiguiendo en este mismo sentido; nos referimos a la Fracción X, la cual trata sobre los derechos de los trabajadores que tendrán para asociarse en la defensa de sus intereses comunes y asimismo, hacer uso del derecho de huelga; por supuesto que este derecho por ningún motivo lo tienen los Trabajadores de Confianza, ya que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Burocrática se les prohíbe hacer

uso de este derecho, porque a estos trabajadores se les relaciona directamente con los intereses del patrón y no con la clase trabajadora.

Y por último en la Fracción XIV, se mencionan los trabajos que serán considerados de Confianza y que dependerá de cada Ley o Contrato Colectivo de cada Empresa o Establecimiento de Trabajo los derechos que se les otorguen y los cuales según no podrán ser menores a los establecidos para los demás trabajadores, lo cual vemos con profunda tristeza ya que no es lo mismo lo que está escrito en la Ley y lo que verdaderamente se lleva a cabo en la realidad.

4.3. Crítica a la Ley Federal del Trabajo

En nuestra Ley Federal del Trabajo los Trabajadores de Confianza están contemplados en el rubro de Trabajos Especiales y a los cuales definen de la siguiente manera, aunque en realidad no es precisamente una definición.

Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Artículo 182. 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.

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

Artículo 184. 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.

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

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.⁹²

⁹² Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., p. 54.

Es así que nuestra Jurisprudencia en relación a los Trabajadores de Confianza nos indica lo siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTICULO 9º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de tal precepto que la misma depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador de simulaciones; de manera tal que si sus servicios no corresponden a este carácter, no debe ser considerado como de confianza aun cuando en una cláusula del contrato colectivo aplicable se le clasifique como tal, pues lo regulado en este último no puede contravenir lo dispuesto en el precepto legal antes invocado.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: María Beatriz Valenzuela Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 42, Sexta Parte, página 25, tesis de rubro: "CONFIANZA, TRABAJADORES DE, DETERMINADOS EN CONTRATOS COLECTIVOS".

Materia: Laboral

Tipo: Tesis Aislada.

En el artículo 183 de esta Ley se prohíbe a los Trabajadores de Confianza formar parte de cualquier sindicato, por lo tanto no podrán expresar de ninguna manera su inconformidad en caso de que se vean afectados sus intereses laborales, ya que el objetivo de formar parte de un sindicato es para obtener mejores condiciones de

trabajo; pero si estos trabajadores no pueden pertenecer a ningún sindicato pues no podrán nunca exigir absolutamente nada.

En lo que se refiere al artículo 184 de esta misma ley el cual nos habla acerca de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de cada empresa serán extendidas a los Trabajadores de Confianza, en la realidad no se llevan a cabo, porque dichos trabajadores no gozan de las mismas condiciones que los Trabajadores de Base, a los cuales dicho Contrato si los protege verdaderamente.

En este mismo sentido nos referiremos al artículo 185 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47". Este artículo lo consideramos completamente arbitrario hacia los Trabajadores de Confianza, porque cómo puede el patrón comprobar verdaderamente que existe pérdida de la confianza, consideramos que esto es un punto a favor del patrón para poder despedir al trabajador de confianza sin que esto le cause ninguna responsabilidad para la empresa.

Es así que en la Exposición de Motivos se establece que los Trabajadores tendrán Estabilidad en el Empleo". El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivados de las reformas al artículo 123 del año 1962, se conservan en el Proyecto de una manera general; únicamente en el problema de la sustitución de patrón se agregó un párrafo, a fin de establecer que la sustitución surtirá efectos para los trabajadores a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso a la

substitución al sindicato o los trabajadores de la empresa. Aunque este derecho no esté estipulado para los Trabajadores de Confianza.⁹³

En lo que corresponde al artículo 186 relacionado con el derecho que los Trabajadores de Base tienen para poder ocupar puestos de confianza y al término de éstos puedan regresar a su base sin ningún problema y con toda la protección que la Ley les otorga; es por eso que nos preguntamos por qué al Trabajador de Base se le dan todas esas prerrogativas y por qué a los Trabajadores de Confianza no se les quiere reconocer más derechos, a caso entre menos derechos tengan serán más de confianza?. En este sentido consideramos que la empresa o establecimiento de trabajo pone en riesgo su estabilidad, al permitirles a los trabajadores de base cubrir puestos de confianza, porque si un trabajador de base pasa ocupar una plaza de confianza, conocerá los secretos y la situación en que se encuentra y al regresar a su puesto de base podría rebelar lo que sabe; pero que sin embargo, ni aún por eso se les niega ese derecho, entonces porqué cuartar los derechos de los trabajadores de confianza?

Creemos que es necesario que nuestra Ley Federal del Trabajo debe ampliar y modificar los derechos que se estipulan para los Trabajadores de Confianza, debido a que existe una serie de lagunas en cuanto a su situación jurídica, pues consideramos que como personas y como trabajadores deben de tener los mismos derechos, puesto que tienen las mismas necesidades, tienen una familia que mantener, tienen obligaciones que cumplir igual que los demás trabajadores. Por tal motivo consideramos que debe ser reformada nuestra Ley Federal del Trabajo, pero para beneficiar a los trabajadores de confianza, más no para perjudicarlos.

⁹³ Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos. Op. Cit. p. 8.

Los derechos de estos trabajadores en nuestra legislación laboral se estipulan de una manera muy imprecisa, motivo por el cual se presta a interpretaciones que solamente son en beneficio del patrón, ya que lejos de proteger a los Trabajadores de Confianza sucede todo lo contrario.

4.4. Crítica a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Los Trabajadores de Confianza al servicio del Estado, son los trabajadores más desprotegidos por su propia Ley.

Artículo 5o.- Son Trabajadores de Confianza:

- I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

- II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:
 - A). Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a

nivel Directores Generales, Directores de Área, Adjuntos, Subdirectores y Jefes de Departamento.

B). Inspección, Vigilancia y Fiscalización: exclusivamente a nivel de las Jefaturas y Subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

C). Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino del personal de apoyo queda excluido.

D). Auditoria: a nivel de Auditores y Subauditores Generales, así como el Personal Técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoria.

E). Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

F). En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

G). Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

H). Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

I). El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.

J). Los Secretarios Particulares de: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

K). Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito.

L). Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el Personal Docente de la Secretaría de Educación Pública.

Han de considerarse de base todas la categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su Catálogo de Puestos.

- III. En el poder Legislativo: en la Cámara de Diputados; el Oficial Mayor el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

- IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.⁹⁴

Por lo que respecta a nuestra Jurisprudencia en lo relativo a estos trabajadores nos señala lo siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTICULO 123, APARTADO B, FRACCION XIV, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

El artículo 123, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente. Asimismo clasifica a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza. Ahora bien, la fracción XIV del referido artículo constitucional, al prever expresamente que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y de seguridad social, limita algunos de

⁹⁴ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Op. Cit., 5. p. 128.

sus derechos como el relativo a la estabilidad o inamovilidad en el empleo previsto en la fracción IX, así como el derecho a sindicalizarse a que se refiere la fracción X, los cuales reserva para los trabajadores de base. Sin embargo, tales limitaciones son excepcionales, pues los trabajadores de confianza tienen reconocidos sus derechos laborales en la aludida fracción XIV, conforme a la cual gozarán de los derechos derivados de los servicios que prestan en los cargos que ocupan, esto es, de la protección al salario, que no puede ser restringido, así como la prerrogativa de obtener el pago de prestaciones como aguinaldo y quindenio, además de todos los derivados de su afiliación al régimen de seguridad social, dentro de los cuales se incluyen, entre otros, los seguros de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo, de jubilación, de retiro, pro invalidez, servicios de rehabilitación, préstamos para adquisición de casa, entre otros.

Clave: 2ª., Núm.: CXVI/2003

Amparo directo en revisión 813/2003. Arturo Eduardo Cervantes y Cervantes. 8 de agosto de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Materias: Constitucional – Laboral

Tipo: Tesis Aislada.

Por otro lado, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señala que para considerar la calidad de Trabajadores de Confianza no basta con el nombramiento, sino que deben estar considerados aquellos que realicen funciones desempeñadas en el catálogo de puestos, por lo que no basta con el puro nombramiento.

En este mismo orden de ideas, es interesante observar la Ley Burocrática de los Trabajadores al servicio del Estado, la cual señala una larga lista de los puestos considerados de confianza, aunque esto no sirva de mucho para ellos, puesto que de todas maneras sus derechos laborales se reducen solamente a dos: el derecho al

salario y el derecho a la seguridad social, derechos que por supuesto no les son suficientes para vivir una vida digna y sin presiones.

Este sector de trabajadores es uno de los más desprotegidos jurídicamente en sus derechos laborales, puesto que la misma ley, los deja fuera de su jurisdicción, esto lo vemos especificado en el artículo 8º de la ley correspondiente. Dándoles solamente el derecho al salario y el derecho a la seguridad social, por tal razón estos trabajadores no pueden exigir ningún otro derecho, como los demás trabajadores de base, porque si lo hacen inmediatamente son despedidos haya o no causa justificada.

Para documentar lo antes señalado, describimos la jurisprudencia correspondiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. TIENEN TAL CARÁCTER LOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE AUDITORÍA EN FORMA EXCLUSIVA Y PERMANENTE, Y DEPENDEN PRESUPUESTALMENTE DEL ÓRGANO QUE TIENE ENCOMENDADAS DICHAS FUNCIONES, CON INDEPENDENCIA DE LA DENOMINACIÓN FORMAL DE SU PUESTO.

De conformidad con el inciso d) de la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para determinar si un trabajador de las dependencias o de las entidades regidas por el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es de confianza, debe establecerse si conforme al catálogo de puestos de aquéllas realizan funciones de auditoría, ya sea a nivel de auditor general o subauditor general, o bien, si tales funciones las desempeña exclusiva y permanentemente, en cuyo caso es menester que además se acredite que su salario se cubre con cargo al presupuesto del órgano que legalmente tiene encomendadas dichas funciones, lo que de

suyo implica que la denominación formal del cargo que desempeña no es la que determina tal carácter.

Clave: 2ª/J., Núm.:82/2005.

Contradicción de tesis 45/2005-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Undécimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de junio de 2005. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 82/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de junio de dos mil cinco.

Materia: Laboral

Tipo: Jurisprudencia por Contradicción.

Concluyendo, de tal manera que tanto unos como otros, los Trabajadores de Confianza son destituidos de sus mínimos derechos, aunque algunos juristas comentan que en el caso de los trabajadores de confianza legislados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado están mucho más desprotegidos que los reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, nosotros consideramos que tanto unos como otros tienen derecho a exigir que se les trate igual que a los demás trabajadores, y que sus derechos laborales sean más justos.

4.5. Crítica al Contrato Colectivo del Trabajo UNAM-STUNAM

En nuestra Universidad Nacional Autónoma de México al igual que en otras instituciones o empresas cuenta con su propia legislación como es el caso del Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM, en el cual se encuentran contemplados tanto los Trabajadores de Confianza como los Trabajadores de Base, en este contrato se encuentran estipulados los derechos de los trabajadores siendo los más beneficiados los Trabajadores de Base, ya que a los Trabajadores de Confianza únicamente se les otorga el derecho al salario y a la seguridad social.

Trabajadores de Confianza

Son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios y de sus representantes. Ningún trabajador de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección General de Personal, turnándose copia de dicho dictamen a la Comisión Mixta de Tabuladores para su consideración.

Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento. En todo caso, del análisis casuístico que efectúe la Comisión Mixta de Regularización se determinarán la naturaleza del personal de confianza, la que resolverá, considerando las funciones que desarrollen los trabajadores, siguiendo los criterios que se establecen en el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y en las Cláusulas Transitorias: Vigésimo Segunda, Vigésimo Tercera, Vigésimo Cuarta y demás relativas del presente Contrato.

Por lo que se refiere a los trabajadores que en opinión del STUNAM realizan funciones de base y que han sido contratados como de confianza, la UNAM y el STUNAM convienen en concluir en 90 días contados a partir de la firma del presente contrato, los trabajos de la

Comisión Mixta Transitoria a la que se refiere la Cláusula Transitoria Vigésimo Cuarta de este Contrato Colectivo de Trabajo.⁹⁵

En cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo, la Jurisprudencia nos señala lo siguiente:

CONTRATOS COLECTIVOS. SUS CONDICIONES DE TRABAJO SON EXTENSIVAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SALVO QUE EN ELLOS SE ESTABLEZCA PROHIBICIÓN EXPRESA EN ESE SENTIDO.

La regla general derivada del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo que exista una disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. En tal sentido, no basta para considerar que se está ante una disposición en contrario el hecho de que se establezca dentro del propio contrato colectivo la especificación de no se hace alusión alguna directa en relación con los trabajadores de confianza. Por tanto, para actualizarse la excepción que plantea la hipótesis contenida en el referido numeral, es decir, para saber si existe una disposición en contrario, es menester que dentro del contrato colectivo se establezca la correspondiente prohibición, es decir, la expresión de voluntad de los contratantes en forma clara, precisa y manifiesta, en el sentido de que las condiciones de trabajo no podrán hacerse extensivas a los trabajadores de confianza, pues de lo contrario será aplicable la regla general establecida en el referido artículo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Clave: I.9º T., Núm.: 171 L

⁹⁵ Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM. Op. Cit., p. 9.

Amparo directo 1619/2004. Sistema de Transporte Colectivo. 10 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Emilio Peredo Vázquez.

Véase: Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989, página 845, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA LAS RELACIONES SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO". y Séptima Época, Volúmenes 217-228, Sexta Parte, página 672, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO".

Materia: Laboral.

Tipo: Tesis Aislada.

Son también motivo de esta investigación los Trabajadores de Confianza de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que al igual que los demás trabajadores de confianza de otras dependencias no cuentan con la misma protección jurídica laboral que los Trabajadores de Base.

A pesar de que los Trabajadores de Confianza son igual de productivos o en ocasiones mucho más productivos que los trabajadores de base, puesto que los Trabajadores de Confianza deben estar siempre a disposición del patrón, cumplir jornadas de trabajo mayores a las ocho horas diarias, sin poder cobrar tiempo extra, estar disponibles sábados, domingos y días festivos si se llegan a requerir sus servicios, estar dispuestos a realizar cualquier trabajo sin importar cual sea su especialidad, ya que éstos no pueden alegar que dicha tarea no está estipulada en su contrato, y en ocasiones tienen que soportar hasta malos tratos por parte de los patrones o jefes directos, sin poder manifestar absolutamente nada.

4.6. Propuesta para mejorar la situación laboral de los Trabajadores de Confianza

PRIMERA. En el artículo 123 Constitucional Apartado "A" en ninguna de sus fracciones se contempla la figura de Trabajadores de Confianza, por lo cual propongo que deberían de incluirse para no dar pie a ninguna duda, porque de lo contrario parecería que hay discriminación sin justa causa, debido a que dichos trabajadores son los más confiables para el trabajo, pues guardan los secretos de la empresa y a veces parecería que son los de desconfianza.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" establece en su artículo 185 que: Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Por lo cual propongo que los trabajadores de confianza deben de estar en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

TERCERA. El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo establece 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 de esta Ley. Propongo que los trabajadores de confianza puedan tener su propio sindicato, sin mezclarse con los trabajadores de base, esto con el fin de que dichos trabajadores tengan un respaldo para cuando se encuentren en problemas en su trabajo, por causas injustificadas.

CUARTA. Modificar el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, pues en éste se excluye a los trabajadores de confianza del derecho de poder ser reinstalados en su trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Considero que debe modificarse porque deja totalmente desamparados a los trabajadores de confianza, pues dicha Ley no les otorga el derecho de ser reinstalados ni tampoco se les indemniza lo suficientemente bien, para que puedan vivir mientras encuentran un nuevo trabajo, como lo establece el artículo 50 de esta misma ley.

QUINTA. En cuanto a la Ley Burocrática, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "B" en referencia a los Trabajadores de Confianza, en su artículo 5º establece los cargos que serán considerados de confianza, pero sin especificar los derechos que les corresponden. Sino por el contrario, pues esta misma ley en su artículo 8º dice lo siguiente: Quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º ...artículo a todas luces violatorio de los derechos de dichos trabajadores. Propongo que se modifique este artículo pues en lugar de que los excluya debería establecer claramente sus derechos como trabajadores, pues no se les puede dar un trato diferente, ya que como su nombre lo dice también son trabajadores igual que todos los demás trabajadores.

SEXTA. En cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM que regula a los Trabajadores Administrativos de la UNAM, y dentro del cual se encuentran regulados los Trabajadores de Confianza, dentro del Capítulo I, Cláusula No. 9. en donde se especifican los derechos de los trabajadores de la Universidad, y menciona que en ningún caso los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo, en acatamiento a lo que previene el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad. Modificar este artículo de tal manera que los trabajadores de confianza queden protegidos en igualdad de sus derechos con los demás trabajadores de la Universidad.

SÉPTIMA. Se considera inadecuado el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo el cual les facilita a los trabajadores de base puedan ocupar puestos de confianza y que al terminar su encargo éstos puedan regresar a su puesto de base, no se debería permitir esto porque entonces se rompe con el principio de que los trabajadores de confianza; ya que según la Ley se les considera de confianza por el tipo de actividades que realizan, que son de absoluta confiabilidad, por lo cual no deben de revelar ningún secreto de la empresa o establecimiento, por lo que con estos casos se rompe dicho principio, pues dichos trabajadores en estas condiciones al regresar a su puesto de base podrían revelar lo que saben y poner en riesgo la estabilidad de la empresa.

OCTAVA. Nos damos cuenta que resulta injusto por las diversas causas antes mencionadas la situación de los trabajadores de confianza, ya que en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se deja al arbitrio del patrón el despido de estos trabajadores sin ninguna responsabilidad para la empresa; pues si bien es cierto, que al trabajador de base la Ley le otorga la estabilidad en el trabajo, pudiendo ejercitar su derecho, y en su caso poder solicitar la reinstalación, bajo las mismas circunstancias, si llega a probar que su despido fue injustificado, no así al trabajador de confianza, quien de manera expresa la Ley le impone esta limitación. Propongo que cuando se pruebe que su despido fue injustificado, éste pueda exigir su reinstalación en otra área, pues se habría probado su honradez.

NOVENA. Se considera justo y necesario que en caso de que el trabajador de confianza sea despedido se le indemnice con una suma considerable que le permita satisfacer sus necesidades sin poner en riesgo la estabilidad económica de su familia. Motivo por el cual propongo que se tomen en cuenta las prestaciones de los demás trabajadores.

DÉCIMA. Que se les otorgue la estabilidad en el empleo, porque dichos trabajadores desempeñan tareas muy delicadas en las cuales tienen que mantener absoluta discreción y por ningún motivo pueden revelar ningún secreto que pueda poner en riesgo la estabilidad de la empresa o establecimiento, pues son trabajadores que dedican el cien por ciento de su tiempo y esfuerzo al desempeño de su trabajo.

DÉCIMO PRIMERA. Si bien es cierto que los Trabajadores de Confianza al darles la estabilidad en el empleo, no pasarían a ser Trabajadores de Base, pues que no se les despida sin razón alguna como se da en los siguientes casos: cuando según el patrón le ha perdido la confianza o por el cambio de autoridades, porque estas causas de despido nos parecen totalmente arbitrarias, porque el trabajador de confianza es una persona que desempeña labores muy delicadas, pues conoce los secretos, de la empresa, emite órdenes, asumiendo una responsabilidad tan delicada como si él fuera el patrón.

Por tanto no pedimos que se mezcle con el Trabajador de Base como se conoce en el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo: "Trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Sino que propongo que tengan protección jurídica por ser trabajadores confiables, leales al trabajo, porque tienen que guardar todos los secretos de la empresa, tienen que ser obedientes, mantener mucha prudencia, ser capaces y aptos para realizar las tareas que les sean encomendadas.

DÉCIMO SEGUNDA. Proponemos que tengan el derecho a cobrar tiempo extraordinario; pues ya que como trabajadores de confianza se les obliga a permanecer en los centros de trabajo por muchas más horas, pues estos trabajadores tienen que estar completamente disponibles en cualquier momento que se les requiera.

DÉCIMO TERCERA. Creemos que también es necesario que los Trabajadores de Confianza tengan el derecho a tomar cursos de especialización para el desarrollo de su trabajo, o bien tengan la oportunidad de poder seguir estudiando alguna carrera, sin tener que renunciar a su trabajo, ya que mientras el trabajador esté mejor preparado rendirá más y mejores resultados en el desempeño de sus labores, reeditando así más beneficios o ganancias para la empresa.

DÉCIMO CUARTA. Proponemos que se regulen en la Ley los derechos de los Trabajadores de Confianza; sin necesidad de tener que consultar a los patrones o sindicatos, si se acepta aplicar las mismas prestaciones obtenidas por los trabajadores de base y el sindicato.

DÉCIMO QUINTA. Consideramos necesario que las relaciones entre los Trabajadores de Base y de Confianza deberían ser de respeto y una mutua cooperación, respetándose unos a los otros, sin que exista confrontación alguna, para el mejor desempeño de sus funciones de cada uno, porque por lo regular los trabajadores de base no quieren a los trabajadores de confianza, (son considerados los patitos feos) porque piensan que debido a la existencia de éstos, la empresa les quita o limita sus derechos para darles a los otros y casi siempre se presentan problemas entre ellos, porque se pasan cuidando que hacen o dejan de hacer los trabajadores de confianza, para acusarlos con los jefes, por eso pedimos que los derechos de los Trabajadores de Confianza queden bien establecidos en la Ley.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es indispensable que los derechos laborales de los Trabajadores de Confianza se contemplen en el Artículo 123 Constitucional en sus dos apartados para que no se sigan violando los derechos de estos trabajadores, pues ya que a pesar de que han existido reformas en este artículo, no se han logrado establecer mejoras para estos trabajadores.

SEGUNDA. Consideramos inexacta e imprecisa la redacción del Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, pues se presta a una gran confusión sobre la determinación de los Trabajadores de Confianza el cual a la letra dice "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Esta definición es oscura y limitada porque no incluye todas las situaciones debidas; además, cuando utiliza la exigencia de ser de carácter general, el resultado es una indeterminación notable. El problema deriva en lo fundamental, de las restricciones que para los trabajadores de confianza establece la Ley.

TERCERA. El Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se terminan en el artículo 50 en los casos siguientes: Fracción III. En los casos de trabajadores de confianza; esta determinación resulta injusta para dichos trabajadores, porque si la Ley por una parte considera al trabajador de confianza como un trabajador igual que los demás trabajadores; éstos también tendrían que disfrutar de los mismos derechos y no someterlos a una reglamentación

diferente o especial, en la cual queden desprotegidos jurídicamente al no poder exigir el derecho a su reinstalación en el trabajo.

CUARTA. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, deslinda al patrón de la obligación de responder jurídicamente de sus obligaciones para con los Trabajadores de Confianza, debido a una imprecisa regulación jurídica por parte de nuestra legislación laboral; motivo por el cual los patrones se pueden excusar fácilmente de que no están obligados a otorgarles ningún derecho a estos trabajadores, quedando desprotegidos totalmente y aceptando todo lo que el patrón pueda alegar en su contra.

QUINTA. Consideramos totalmente injusto que todos los derechos y prestaciones que se estipulan en las leyes laborales tratados en este tema de investigación, únicamente les sean estipulados para los Trabajadores de Base, siendo que los Trabajadores de Confianza también juegan un papel importante en el desarrollo de las actividades en cada empresa o establecimiento, entregando su tiempo, fuerza, dedicación y esmero; el cual ayuda a que el desarrollo y funcionamiento de los centros de trabajo sea de alta calidad y se obtengan mejores ganancias, por lo tanto merecen tener los mismos derechos.

SEXTA. No pedimos que el Trabajador de Confianza pase a ser un Trabajador de Base, pero sí que se amplíen sus derechos y prestaciones en las legislaciones correspondientes, ya que como personas y como trabajadores merecen ser tratados iguales en sus derechos y condiciones, pues tienen los mismos gastos, una familia que mantener y las mismas responsabilidades que los demás trabajadores.

SÉPTIMA. De acuerdo con los Contratos Colectivos de Trabajo se estipula que los derechos establecidos para los Trabajadores de Base, serán ampliados también para los Trabajadores de Confianza, en caso de que no se estipule lo contrario, pero esto no siempre lo acepta el patrón, ni mucho menos los trabajadores de base, debido a que lo que ellos observan es que el Trabajador de Confianza no asiste a marchas, o no hace ninguna presión hacia el patrón para que se les den fácilmente las prestaciones por las que ellos sí lucharon, por lo que consideramos que lo que estipulan los Contratos Colectivos de Trabajo deberían ser respetados por la Ley y no dejar que los patrones lo decidan.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Ed. Porrúa. México, 2003.

ARNOLD, Linda. Burocracia y Burócratas en México. Grijalbo. México, 1999.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. 2ª Ed. Pac. México, 1998.

BAILON VALDOVINOS, Rosalió. Las 1000 y una Preguntas y Respuestas sobre Derecho Laboral. s.e. Jus Semper. México, 1997.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM, México, 1999.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Ed. Sista, México, 1994.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. 2ª Ed. Pac. México, 1998.

CASTORENA, Jesús. Manual del Derecho Obrero. Ed. Jaris, México, 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. 3ª Ed., Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª Ed., Trillas, México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con... Fianza. Trillas, México, 2001.

CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 19917. 6ª Ed. Porrúa, México, 1998.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 2003.

DE BUEN, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM, México, 2002.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T-I, 15ª Ed., Porrúa, México, 2002.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. 18ª Ed., Porrúa, México, 2004.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. T. I. 19ª Ed, Porrúa, México, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo. I. Ed. Porrúa. México, 2003.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. 10ª Ed. Porrúa, México, 2002.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. 2ª Ed., Porrúa, México, 1998.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. 3ª Ed. Porrúa, México, 2000.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 19ª Ed., Porrúa, México, 2003.

ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas, México, 2000.

MARTINEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Vol. V. s.e. Oxford, México, 1999.

MORALES PAULIN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa, México, 1998.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 2ª Ed., Porrúa, México, 2002.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Trillas. Decimooctava. Ed. México, 2005.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos. Cámara de Diputados, Año II. T. II. No. 28, DIC. 12, 1968.

Ley Federal del Trabajo. 86ª Ed. Porrúa. México, 2005.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Ed. Ediciones Luciana. México, 2005.

Contrato Colectivo de Trabajo UNAM-STUNAM 2004-2006. Ed. Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2004.

JURISPRUDENCIA

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª Parte, 4º Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267.

Ejecutoria del Amparo 2/38/2ª. Cia. Mexicana del Petróleo "El Águila, S.A."

TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTICULO 9º DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003.

Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: María Beatriz Valenzuela Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 42, Sexta Parte, página 25, tesis de rubro: "CONFIANZA, TRABAJADORES DE, DETERMINADOS EN CONTRATOS COLECTIVOS".

Materia: Laboral

Tipo: Tesis Aislada.

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. AUNQUE NO GOZAN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, EL ARTICULO 123, APARTADO B, FRACCION XIV, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, LES OTORGA DERECHOS DE PROTECCIÓN AL SALARIO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

Clave: 2ª., Núm.: CXVII/2003

Amparo directo en revisión 813/2003. Arturo Eduardo Cervantes y Cervantes.

8 de agosto de 2003. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Materias: Constitucional – Laboral

Tipo: Tesis Aislada.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. TIENEN TAL CARÁCTER LOS QUE REALIZAN FUNCIONES DE AUDITORÍA EN FORMA EXCLUSIVA Y PERMANENTE, Y DEPENDEN PRESUPUESTALMENTE DEL ÓRGANO QUE TIENE ENCOMENDADAS DICHAS FUNCIONES, CON INDEPENDENCIA DE LA DENOMINACIÓN FORMAL DE SU PUESTO.

Clave: 2ª/J., Núm.:82/2005.

Contradicción de tesis 45/2005-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Undécimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de junio de 2005. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 82/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecisiete de junio de dos mil cinco.

Materia: Laboral

Tipo: Jurisprudencia por Contradicción.

CONTRATOS COLECTIVOS. SUS CONDICIONES DE TRABAJO SON EXTENSIVAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, SALVO QUE EN ELLOS SE ESTABLEZCA PROHIBICIÓN EXPRESA EN ESE SENTIDO. NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Clave: I.9º T., Núm.: 171 L

Amparo directo 1619/2004. Sistema de Transporte Colectivo. 10 de marzo de 2004. Unanimitad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Emilio Peredo Vázquez.

Véase: Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989, página 845, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA LAS RELACIONES SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO". y Séptima Época, Volúmenes 217-228, Sexta

Parte, página 672, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO.

Materia: Laboral.

DICCIONARIOS

ABASCAL ZAMORA, José María, et. al. Diccionario Jurídico Mexicano. 12ª Ed. Porrúa, México, 1998.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Ed. Heliasta. Argentina, 1999.

ALONSO, MARTÍN. Enciclopedia del Idioma. Diccionario Histórico y Moderno de la Lengua Española (Siglos XII al XX). Etimológico, Tecnológico, Regional e Hispanoamericano. T. III. Edit. Aguilar México, 1991.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. T-XXV, Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1976.

GOMEZ DE SILVA, Guido. Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española. Fondo de Cultura Económica, México, 1985.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo Diccionario Jurídico., T- P-Z, Porrúa, UNAM, México, 2001.

VALLETA, María Laura. Diccionario Jurídico. Balletta Ediciones, Buenos Aires, Argentina, 2001.

OTRAS FUENTES

Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

<http://info.juridicas.unam.mx/infjur/legfjrs/>