



433
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**MARCO JURIDICO Y SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

José A. de León Azua

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

I N D I C E

Págs.

INTRODUCCION

CAPITULO I.

I. ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1.- Antecedentes y evolución histórica en el mundo

- A) En la convención de Washington de 29 de octubre de 1919..... 2
- B) En la Ley de Bélgica de 14 de Junio de 1921..... 3

2.- Antecedentes y evolución histórica en México

- A) De carácter constitucional
 - a) El artículo 123 constitucional..... 6
- B) De carácter legal
 - a) Ley Federal del Trabajo de 1931..... 22
 - b) Ley Federal del Trabajo de 1970..... 38

CAPITULO II

II. MARCO JURIDICO CONCEPTUAL DEL TRABAJO DE CONFIANZA.

- 1.- El concepto de trabajador de confianza..... 55
 - A) Clasificación legal..... 56
 - B) Concepto doctrinal 57
 - C) Concepto Jurisprudencial..... 59
 - D) Distinción entre el concepto de trabajador de.....
confianza y el patrón.....65

2.- Su ubicación en la organización y la división capita-.... lista del trabajo.....	73
A) En la empresa privada y sus distintos estadios de desarrollo.....	73
a) Aspectos de orden metodológico y definición de conceptos básicos.....	73
B) En la administración pública.....	101
C) En la administración pública y su relación con el fenómeno burocrático.....	108
3.- Aspecto Político, económico y social del trabajador de confianza.....	113
4.- Los trabajadores de confianza y los movimientos sociales.. en México.....	118
5.- El impacto de la crisis económica de 1982 en las con-.... diciones de vida y de trabajo del trabajador de con-.... fianza.....	121

CAPITULO III

III LA NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJO DE CONFIANZA

1.- Funciones que determinan la naturaleza jurídica del tra- bajador de confianza.....	123
A) Funciones de Dirección.....	125
B) Funciones de Inspección.....	126
C) Funciones de Vigilancia.....	126
D) Funciones de Fiscalización.....	126
2.- Carácter general de las anteriores funciones como requisi- to esencial para que pueda revestir esta naturaleza.....	126
3.- Las que se relacionan con trabajos personales de patrón .. dentro de una empresa o establecimiento.....	128

4.- Problemática de esta definición.....129

5.- Validez jurídica del concepto de trabajador de confianza.132

CAPITULO IV

IV. LA REGULACION JURIDICA DEL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL Y SUS ALCANCES Y RESTRICCIONES EN RELACION AL MARCO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES CONSAGRADO EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1.- Significado jurídico-doctrinal de los trabajos especiales.....135

2.- Análisis de algunos de sus derechos individuales que ... los distinguen del resto de los trabajadores.....136

A) La problemática del Derecho de preferencia y ascenso de los trabajadores de confianza..... 137

B) El principio de estabilidad en el empleo y el motivo razonable de perdida de confianza..... 138

C) El derecho del trabajador de confianza a conservar el puesto de planta que ocupaba y la problemática para cubrir esta vacante por tiempo indeterminado....141

D) Condiciones de trabajo.....142

E) Su Representación.....142

F) Derecho a la participación de utilidades.....143

G) Sus derechos colectivos, alcances y limitaciones

a) Derecho de Sindicación144

b) Derecho a recontar en conflictos de titularidad y huelga... ..144

CAPITULO V

VI. ANALISIS DE LOS PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS DEL TRABAJO DEL PAIS, RESPECTO DE LAS ESTIPULACIONES QUE CONTIENEN RELATIVAS AL TRABAJADOR DE CONFIANZA ASI COMO DE SUS PRINCIPALES TENDENCIAS.

1.- Contratos colectivos de trabajo que contribuyen al desvirtuamiento de la figura de trabajador - de confianza al no estipular con precisión que puestos revisten la naturaleza de confianza.	148
A) Caso UNAM.....	148
a) Contrato del personal administrativo.....	148
b) Contrato del personal académico.....	150
2.- Algunos contratos colectivos, que tienden a reglamentar con precisión que categorías revisten un carácter de confianza.....	152
A) Contrato Colectivo de trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana....	152
B) Contrato Colectivo de trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A.....	153
C) Contrato Colectivo de trabajo para los trabajadores al Servicio de Petroleos Mexicanos.....	154
D) Contrato Colectivo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	155
E) Contrato Colectivo de trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México.....	158
F) Contrato Colectivo de trabajo de la Comisión Federal de Electricidad.....	159

CAPITULO VI

VI . LAS PRINCIPALES TESIS EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIALES EN RELACION AL TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	161
--	-----

CAPITULO VII

VII LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COMPARADO

1.- Los Trabajadores de Confianza en la República de Uruguay.....	170
---	-----

2.- Los Trabajadores de Confianza en la República de Perú...	175
3.- Los Trabajadores de Confianza en la República de Argentina.....	179

CAPITULO VIII

VIII PROPOSICION DE REFORMA DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Justificación.....	183
2.- Texto propuesto.....	184

CONCLUSIONES.....	185
-------------------	-----

APENDICE.....	188
---------------	-----

1. CATEGORIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADEMICO DE CONFIANZA Y NUMERO DE TRABAJADORES POR CADA UNA DE ELLAS EN LA UNAM	
--	--

BIBLIOGRAFIA.....	192
-------------------	-----

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

INTRODUCCION

Uno de los aspectos, motivadores de múltiples conflictos en las relaciones obrero patronales, de los últimos años ha sido el relativo a los trabajadores de confianza, derivado a mi juicio de la existencia de un marco jurídico vago e impreciso en nuestra Legislación Laboral respecto a la naturaleza jurídica de esta categoría de trabajadores.

Este tema de investigación es vasto y complejo, e inconcluso aún en su análisis, dado la propia naturaleza social y conflictiva del objeto de estudio, he preferido no ceñirme a los métodos científicos tradicionales como son el deductivo e inductivo, sino analizarlo desde un enfoque dinámico, y poniendo al descubierto sus contradicciones, reflejando la interconexión existente entre esencia y fenómeno, entre contenido y forma, entre posibilidad y realidad, entre necesidad y casualidad, por ello he elegido el método dialéctico.

Sin embargo en la óptica del método deductivo, y en una perspectiva crítica hemos iniciado nuestro trabajo con el análisis de los aspectos generales esto es el Marco Jurídico Constitucional hasta arribar al análisis de Marco Jurídico particular.

Este trabajo se estructuro en 8 capítulos, en el primer capítulo, "Antecedentes de los trabajadores de confianza, se examina no sólo la evolución que ha observado el Marco Jurídico, del tema objeto de estudio, sino que también los alcances y li

mitaciones de la Legislación, ordenando nuestro análisis, en consonancia a la importancia jerárquica de nuestra Legislación.

El tercer capítulo relativo al Marco Conceptual del trabajador de confianza, se orienta a desentrañar el concepto de --trabajador de confianza, y por esta razón se examinan los diversos conceptos, el punto de vista Doctrinal, Legal y Jurisprudencial, y asimismo establecemos elementos de diferencia para distinguirlo de otro concepto, con el cual comparte algunas características, pero que sin embargo no es dable confundirlo: el de representante del patrón.

Es común que se analice de manera mecánica y en el mismo plano al trabajador de confianza, en la administración pública y privada, lo que conduce a generalizaciones aberrantes por esta razón nos hemos inclinado a analizarlo delimitando perfectamente su ubicación en ambos ámbitos de organización.

Dado nuestra metodología utilizada, se ha evitado descontextualizar el concepto de trabajador de confianza de la realidad en que esta inmerso. Por esta razón en una perspectiva dialéctica e multidisciplinaria lo hemos analizado, en el plano económico, político y social.

En virtud de que propiamente nuestra Legislación Laboral no, nos define el concepto de trabajador de confianza, solo --nos indica que elementos y requisitos característicos debe revestir tal categoría, nos dedicamos a analizar cada una de es-

tas funciones que lo integran, así como su características. Por esta razón se pone en relieve su problemática y la validez jurídica del concepto.

En el capítulo IV, y con el objeto de conceptualizar bien esta categoría, analizamos cada uno de los aspectos que los -- distinguen del Marco de Derechos y Obligaciones que lo separa de los demás trabajadores, y que le confieren el carácter del trabajo especial en nuestra Legislación Laboral. Un aspecto - innovador y útil, es el que introducimos en nuestro capítulo V en el cual examinamos las disposiciones de los principales con- tratos colectivos de trabajo del país, relativos al trabajador de confianza, con el fin de detectar tendencias predominantes y obtener conclusiones.

Es invaluable, la importancia de las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la interpretación del alcan- ce de los diversos aspectos del trabajador de confianza, por - esta razón hemos incluido en el capítulo VI, sus principales - tesis en relación al tema tratado.

Un parametro importante, para el análisis de nuestro Dere- cho, lo constituye sin duda alguna el relativo al Derecho com- parado, que abordamos en nuestro capítulo VII en el cual desta- camos las experiencias de algunos otros países.

Sería inconcluso nuestro trabajo, si de este vasto análi- sis no apotaramos nada nuevo, por esta razón en el capítulo -- VIII me refiero a una propuesta de reforma al artículo 9 de la

Ley Federal del Trabajo, y expresamos los motivos de la misma.

Las conclusiones de la presente investigación se presentan al final de este capítulo.

ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. Convención de Washington

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

En el artículo se precisa el significado "establecimien-
tos industriales" y dice:

Artículo 1.- "Para la aplicación del presente convenio se-
rán considerados establecimientos industriales: a).- Las minas,
canteras e industriales extractivas de cualquier especie; b).-
Las industrias en las cuales los productos son manufacturados,
lavados, transformados, reparados, decorados, acabados, prepara-
dos para la venta; etc. c).- La construcción y reconstrucción y
los riesgos de la empresa son a cargo del patrono... El traba-
jador se obliga a poner su energía de trabajo, durante ocho ho-
ras diarias, a disposición del patrono, pero si éste no utiliza,
salvo que exista culpa del trabajador, nada hay que justifique
es obligación de compensar."

(1) Noguera, Narciso. "La Jornada de Ocho Horas". Editorial La Ley,
S.A. Buenos Aires, 1971. pág. 82.

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

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

Así, el artículo 2o.- Del proyecto de la Convención establece: "Las disposiciones de la presente Convención no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección, de confianza". Aparentemente la citada Convención estableció categorías diferentes entre los puntos cuya denominación se señala en el precepto transcrito. El delegado inglés Barnes, sin embargo, aludiendo a dicho proyecto, expuso: "Se aplica el proyecto a todas las personas que están empleadas en la industria o empresa industriales, salvo a los que trabajan en familia, a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales. No se refiere, pues, ni al hijo que trabaja en la vida, ni al empleado, gerente, director o cualquiera otra persona que ocupe un puesto de confianza en una fábrica".(2)

B. Ley Belga del 14 de junio de 1921

Como consecuencia de la Convención de Washington y de la influencia de la misma y de la Legislación Francesa, se dictó la Ley Belga del 14 de Junio de 1921, y que al igual que el

(2) Ibidem. pág. 84.

Convenio habla del término de trabajador de confianza en la reglamentación de la jornada de trabajo, Ley que analizaré brevemente para estudiar la aportación que hace al concepto de trabajador de confianza.

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

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

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

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

2o.- Contiene la Ley dos excepciones que se refieren, la primera, a que el Estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentren organizados como empresas y no co-

no servicios públicos y la segunda, a determinadas personas -- que, aún empleadas en las industrias que quedan dentro de la Ley no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes y los trabajadores a domicilio.

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

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

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

(3) De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1972. pág. 601.

A) DE CARACTER CONSTITUCIONAL

a) EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA

El artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917, fue el primer estatuto fundamental del mundo que creó un régimen protector y reivindicativo de los trabajadores y estableció el punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres. Es así que a partir de su vigencia se extendieron los principios constitucionales del trabajo y de la previsión social en las cartas políticas de otros países que le siguieron.

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

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

En general todas las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional son proteccionistas de los trabajadores. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar el -

bienestar social, en función niveladora.

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

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

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

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

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

Ahora bien, atendiendo a lo ordenado por dicho mandato constitucional, queda plenamente establecido que los trabajadores de confianza disfrutan de todos los beneficios consagrados en el artículo 123, con las particularidades originadas en la naturaleza de sus funciones. Así, los trabajadores de confianza gozan de los derechos a percibir un salario suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, descanso semanal, vacaciones, jornada de trabajo máxima, derechos de antigüedad, recibir cursos de capacitación y adiestramiento,

coligarse en defensa de sus intereses, licencias y descansos por gravidez, régimen de seguridad social y otros previstos en las leyes laborales.

Sin embargo, es pertinente señalar que autores de elevada calidad intelectual, como lo es el Doctor Baltasar Cavazos Flores, sostienen que: "En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 125 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es "Aconstitucional."⁽⁴⁾

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

"Por nuestra parte estimamos que siendo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaría del 123 de Nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla.

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

(4) Cavazos Flores, Baltasar, Los Trabajadores de Confianza. Editorial Jus. México. 1979, pag. 4

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

Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación de trabajo como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral".⁽⁵⁾

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

(5) *Ibidem*, pág. 5.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, decretó Jurisprudencia firme, misma que a la letra dice:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.

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

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

Tomo XLI Méndez Enrique. Pág. 846.

Tomo XLIV Galván Alberto. Pág. 2185.

Tomo XLV Galván Alberto. Pág. 5900.

Tomo XLVI Dubalt Enrique A. Pág. 1619.

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

justificadas de rescisión, el trabajador puede ejercitar las acciones previstas en la Ley.

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

A mayor abundamiento, el ilustre maestro Mario de la Cueva aseverará que: "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trate de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones..." (6)

Todavía más, Don Mario de la Cueva estima que: "... los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos, la Ley se vio obligada a crear la categoría de empleo de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123". (7)

En efecto, el artículo 9 del ordenamiento legal invocado - define a esta clase de trabajadores como aquellos que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, así como los que desempeñan la labores personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Pero debe entenderse que el régimen particular de los trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en - el sentido de que implique modificación a los postulados socia les del multicitado mandato constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de prote-- ger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como miembros de la clase obrera. Más claro aún, las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la --- acepción plena del término, por consiguiente, les son aplica-- bles todas las reglas del artículo 123 del Código Fundamental de la República, y además, en materia laboral subsiste la máxi ma general de derecho de que ninguna de las normas jurídicas - ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser un precepto de rango superior y más favorable al trabajador.

Asimismo, es importante precisar que el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, reviste un carácter enunciativo toda vez que comprende un conjunto de postulados y beneficios

(6) De La Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 155.

(7) Ibidem. pág. 455.

en favor no solo de los obreros industriales, sino de todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral, ya que el aludido mandato fundamental contempla al contrato de trabajo como una institución para tutelar al trabajador.

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

"La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos"⁽⁸⁾

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

"A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales

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

que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

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

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

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

Del enunciado anterior se desprenden algunas consecuencias:

a) El hecho constitutivo de la relación es la presta-

ción de un trabajo personal y subordinado;

- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se deriva del acto que le dio origen y genera, por sí misma, la realización de los efectos que se encuentran previstos en las disposiciones laborales, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- c) La prestación del trabajo determina ineludiblemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, tutelan, dignifican y tienden a reivindicar a todo aquel que presta un servicio personal y subordinado para permitirle vivir en condiciones justas. Por lo mismo, la imperatividad, vigencia y efectividad de sus normas no dependen de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación de los servicios laborales;
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no se configura previamente, a la que se da la denominación de relación laboral;
- e) En la relación de trabajo, iniciadas las actividades del trabajador, se aplica automáticamente el Derecho del trabajo;

- f) La prestación del trabajo dimana inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero las consecuencias que se gestan provienen, principalmente, del Código Laboral y de los Contratos Colectivos, pues, conteniendo estos cuerpos normativos beneficios mínimos, siempre es posible que se consagren conquistas y prestaciones superiores.

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

"... La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la --cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los Contratos Colectivos-Ley y de sus normas supletorias". (9)

La anterior concepción doctrinal demuestra que la relación de trabajo, una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio vida y adquiere una autonomía plena. Es induda-

(9) De La Cueva, Mario. Op. Cit., pág. 187.

ble que subsistirán las disposiciones o cláusulas que concedan al trabajador derechos superiores a los mínimos legales, pero el nacimiento, evolución y muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las leyes laborales y a sus normas complementarias.

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

"El artículo 123 es norma de conocimiento popular, desde el más modesto hombre de trabajo en la fábrica hasta el más erudito laboratorista, incluyendo por supuesto a los jueces, mas no se ha ahondado en su contenido, en la generosidad y grandiosidad de sus principios extensivos a todo el que presta un servicio a otro, tanto en el campo de la producción económica como en cualquier actividad, pues los constituyentes y la Constitución de 1917 proclamaron por primera vez en el mundo los nuevos derechos sociales del trabajo para todo aquel que presta un servicio a otro, no sólo con destino proteccionista sino también tutelar del proletariado, es decir, del trabajador como persona y como integrante de la clase obrera".⁽¹⁰⁾

(10) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1980. pág. 226.

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

"A la luz de nuestra Teoría Integral de Derecho del Trabajo, se ha comprobado diálecticamente en otra parte de esta obra que el artículo 125 de la Constitución de 1917 creó derechos sociales del -- trabajo en favor no sólo de los obreros industriales, en el campo de la producción económica, sino en favor de los trabajadores en general, es decir, de todos los prestadores de servicios en cualquier actividad laboral..."(11)

En líneas posteriores, Trueba Urbina subraya que:

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

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

(11) Ibidem, pág. 319.

"Debemos decir, ante todo, que las normas que tienen como misión proteger la salud y la vida de los trabajadores, las reglas sobre higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las Escuelas artículo 123 y los mandamientos sobre riesgos de trabajo, cubren a estos trabajadores sin ninguna modificación. Dejamos asimismo constancia de que el principio de que los mínimos constitucionales y legales son intocables, es igualmente aplicable al trabajo de confianza. La consecuencia que deducimos de estos dos principios es que siempre que aparezca alguna oposición entre alguna norma, ya legal, bien consignada en un contrato, debe darse preferencia a las bases de la Constitución y de la Ley"⁽¹²⁾

En consecuencia, el artículo 123 de la Constitución General de la República, atendiendo al principio de supremacía constitucional rige todas las relaciones de trabajo que existan sobre el Territorio Nacional, de Nacionales o de Extranjeros, independientemente del acto o causa que les dio origen.

Por todo lo anterior, se concluye que los mandamientos establecidos en el artículo 123 de la Constitución Política Fundamental del País, se aplican a los trabajadores de confianza, porque el mencionado precepto protege y tutela no sólo al

(12) De La Cueva, Mario. Op. Cit., pág. 451.

trabajador industrial, sino al trabajador en general, ya sea jornalero, doméstico, ferrocarrilero, deportista profesional, actor, músico o cualquier otro.

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

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

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

Es menester asimismo concluir, que si bien es cierto, en sus orígenes el artículo 123 constitucional no estableció distinción alguna entre obreros en general y trabajadores de confianza, lo cierto es que en el año de 1960⁽¹³⁾ al crearse el -

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

Apartado B, integrado por XIV Fracciones, y en consecuencia - las XXXI Fracciones anteriores pasaron a integrar el apartado A, en la fracción XIV del reciente creado apartado B, dispone: "La Ley determinara los cargos que seran considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las - medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social".

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

Mas tarde en 1963, al promulgarse la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional⁽¹⁴⁾ en su artículo 5, entre otros se precisan los cargos de confianza.

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

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

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

"Artículo 48.- Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que -- trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza

en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

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

Artículo 126.- El Contrato de Trabajo terminará:

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

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

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

Mario L. Deveali, aludiendo a dichas ideas, establece la distinción entre empleado y obrero, consistente en que el primero "es la persona que presta una actividad profesional donde predomina el esfuerzo intelectual sobre el físico, mientras --

que el obrero es la persona que emplea, predominantemente, el esfuerzo físico sobre el intelectual"⁽¹⁵⁾ Esta diferenciación que hace el jurista argentino, no es procedente en el régimen jurídico mexicano, en razón de que el artículo 123 de la Constitución General de la República, consagra un conjunto de principios y derechos en favor de la clase trabajadora en general, sin distinción alguna. Consecuentemente, es por ello que la legislación laboral ordinaria es unitaria y no admite ninguna desigualdad entre los prestadores de trabajo.

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

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

Noy hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer, las expresiones para designar, como empleadores, a los patronos y con el segundo a los trabajadores"⁽¹⁶⁾

(15) Deveali L., Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Tercera edición. Editorial Buenos Aires, S.A. Buenos Aires, Argentina. 1971, pág. 63

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

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

Ahora bien, interpretando en estricta puridad gramatical el contenido de este artículo, se infieren tres distintas clases de puestos que ocupan personas que pueden ser excluidas de la aplicación del contrato colectivo de trabajo, esto es:

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

(16) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Séptima edición. Editorial Porrúa, S.A., México. 1975, pág. 168.

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

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

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

"...La ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados, de beneficios importantes". (17)

Línea más adelante, el mismo tratadista sostiene:

"La imprecisión de este concepto tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que después resultó deficiente ya que, intentándose en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcan

zó un efecto distinto, esto es, que la definición de tales puestos se hacía sin oír a los interesados". (18)

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

"Si nos atuviéramos a una interpretación puramente gramatical, habría que concluir que, para los efectos del ámbito personal de validez del contrato colectivo de trabajo, pueden los trabajadores y el patrono interesados, excluir de su aplicación a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y a los ocupados en trabajos personales del patrono dentro de la empresa, lo cual significa que tendríamos tres grupos de empleados de confianza y que, para los efectos de la separación de los empleados de confianza, únicamente se habría tomado en consideración a los trabajadores que desempeñen puestos de dirección

(17) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1976, pág. 178.

(18) Ibidem. pág. 179.

y a dos grupos nuevo , los que cubren puestos de fiscalización y vigilancia. Habría, en total, cinco grupos, dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y empleados personales del patrono dentro de la empresa; lo curioso de esta interpretación es que los grupos estarían regidos por estatutos distintos, pues solamente el grupo primero quedaría comprendido en los dos artículos de la Ley, - los grupos dos y tres unicamente en la fracción décima del artículo 126, y los grupos -- cuatro y cinco solamente en el artículo 48. - Esta situación es evidentemente errónea, pues no se entiende que la ley autorice al patrono a separar a un trabajador por pérdida de confianza y no permite a la empresa su libre designación, o a la inversa, no se comprende -- que el patrono pueda nombrar libremente a los trabajadores destinados a la inspección de las labores y no pueda separarles por pérdida de la confianza; y es así porque la confianza no ha de existir solamente en un momento de la - relación de trabajo, sino por todo el término de su vigencia".⁽¹⁹⁾

(19) De La Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 424:

Como se sabe, la interpretación puramente gramatical está desechada en las doctrinas jurídicas contemporáneas. En efecto, la ley no tiene valor, precisamente, por el significado gramatical de las palabras que utiliza, pues éstas no tienen una sola acepción, sino varias, de tal manera que resulta imprescindible esclarecer el verdadero sentido jurídico del mandamiento legal.

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

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

"La excepción a la regla del artículo 48 comprende a tres clases de personas: 1o. Personas que desempeñan puestos de dirección. A juicio de este departamento son aquellas que, como los directores, administradores, etc. ejercen funciones directivas o administrativas en nombre del patrono, es decir, personas que, por su carácter legal, pueden substituir a la persona física o moral a que representan. 2o. Personas que desempeñan puestos de inspección, son aquellas que por la índole especial de los servicios -- que proporcionan vigilancia tienen atribuciones que también, por substitución, ejercen en nombre del patrono a quien representa, y 3o. Empleados de confianza en trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Este departamento estima que el legislador, al hacer uso de la expresión mencionada, quiso referirse a todas aquellas -- personas que por el carácter confidencial de -- los servicios que prestan, pueden ser consideradas como adictas al interés lucrativo que representa el patrono"

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

"...La calidad de profesionistas no da, por si sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la -- Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono".

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

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

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

de Justicia de la Nación en el amparo directo número 24/944/2a.
y cuya voz establece:

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

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

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

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

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

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

Con respecto al primero de los efectos, es pertinente re-

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

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

Por lo que hace a la segunda consecuencia del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aquella encuentra su moti-

vación en la circunstancia de que no se puede exigir de un patrón que confíe el éxito y la existencia de su empresa o negociación a personas que no le merezcan confianza por cuanto a su habilidad, discreción o capacidad; y afirmar lo contrario, para Díaz de Olguín, "implica el desconocimiento del Derecho que asiste a todo propietario para cuidar su propiedad, desconocimiento que implicaría la destrucción de una de las características esenciales del derecho de propiedad. El capital tiene ciertos derechos, por estar protegidos en la Constitución y que esos derechos consisten en la posibilidad que debe dársele de que obtenga una utilidad; y es indudable que no sería posible hacer depender la probabilidad de esa utilidad de la habilidad, honradez y discreción de personas que no gozan de la confianza del patrono"(20)

En consonancia con la norma constitucional, la ley de la materia en el artículo 58, ordena exactamente lo mismo. Por lo que hace a la responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento del contrato, no puede exceder de una cantidad mayor a un mes de salario como lo estipula el artículo 34 de la Ley Laboral de 1931, en los siguientes términos:

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

(20) Díaz de Olguín, Magdalena. Notas para la Interpretación del artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1974, pág. 38.

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

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

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

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

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

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

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

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

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

En ese orden de ideas, don Mario de la Cueva, uno de los -

juristas mexicanos mas destacados, ha sostenido:

"Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo"⁽²¹⁾

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

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

"La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la Ley, -

(21) De La Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 152.

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 su reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aun la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

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

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

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

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

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

fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón".

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

"Después de un análisis cuidadoso del artículo 9o. de la iniciativa presidencial, que es el que contiene el concepto de "trabajador de confianza", se llegó a la conclusión de que debía conservarse en los términos que se encuentra redactado en ella, pero se juzga conveniente precisar su significado: la categoría de "trabajador de confianza", según el precepto citado y las ideas contenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, depende de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no de la actividad que desempeña el trabajador, de tal manera -- que cuando se habla en el precepto de "Funciones que tengan carácter general" se hace refe-

rencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto, el término "Funciones de Carácter general" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta".

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

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

puesto.

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

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

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

"TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE. No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los

artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el artículo 2554 -- del Código Civil, aplicable en materia federal, en virtud de que el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato estableciendo que: "El mandato es un contrato por el que el Mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", y en el poder general para pleitos y cobranzas conferido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confieren las funciones de "Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización", propias del trabajador de -- confianza, ni tampoco se le confieren facultades de "Director, Administrador, Gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración", sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de empresa, contra tercero. El quejoso, con -- tal poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón, no va a indicarle a su abogado que procedimiento escoger no cómo actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajado-

res de una empresa, gozarán de esa independencia y autonomía, en consecuencia, la sujeción al patrón se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer de fensas, litigar, transigir o desistir".

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

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

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

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

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

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

Por otra parte, examinando atentamente las disposiciones descritas a la luz del artículo 25, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra que la necesidad de analizar las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, así como las responsabilidades y requisitos que deben cubrir, es

cada día más apremiante. Conforme a tal aseveración, el profesor Cavazos Flores ha dicho:

"Por ello, se aconseja que todas las empresas lleven a cabo un estudio minucioso que permita determinar quienes son en realidad sus empleados o trabajadores de confianza. Para alcanzar tal objetivo resulta indispensable llevar a cabo una descripción y un análisis de puestos"(22)

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

"La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, Fracción III, establece que deberá tenerse por escrito "el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible". Asimismo, el artículo 47, fracción XI, nos dice que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad, al "Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, -- sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". Por último, el artículo 134 en su fracción IV marca como obligación de los trabajadores "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado

y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Las tres disposiciones señaladas requieren que se estipule con toda claridad y -- precisión cuál es el trabajo a desarrollar en cada puesto de confianza y las modalidades del mismo, ya que de otra forma se carecería de base para regular entre contratante y contratado".(23)

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

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

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

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funcio-

(22) Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit., pág. 25.

(23) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. Editorial Trillas. México. 1979, pág. 175.

nes desempeñadas y no de la designación - que se le dé al puesto.

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

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe que:

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

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

Por otra parte, el artículo 184 de la Ley Laboral en vigor, establece que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimien-

to se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo" Como se infiere de esta disposición, el legislador establece como condición mínima que la empresa equipare en el trato, a -- los trabajadores de confianza con los demás trabajadores, por lo que respecta a los aumentos de salario, períodos de vaca-- ciones, aguinaldos y en general todas las prestaciones consa-- gradas en el contrato colectivo, ya que conforme a lo que ordena el artículo en cuestión, a los trabajadores de confianza -- únicamente se les excluirá de los beneficios que se consignan en el contrato colectivo, cuando en él se exprese una estipulación en contrario.

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

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

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

Es injusto a todas luces que se dejó a voluntad de las partes contratantes, sindicato-patrón, el que determinadas condiciones, que muy bien pueden significar ventajas convenientes, se deje de aplicar a quienes no participaron en la discusión del contrato colectivo, como son los trabajadores de confianza".⁽²³⁾

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

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

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las in-

(23) Cantón Moller, Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Tercera Edición. Editorial Cardenas. Editor y Dist. México 1980. pág. 32

demnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

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

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

CAPITULO II

II. MARCO JURIDICO-CONCEPTUAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

A mi juicio, y estrictamente, la vigente Ley Federal de Trabajo, mas que establecer un concepto preciso de trabajador de confianza, enumera determinadas funciones que al concurrir en la prestación de un trabajo, confieren, tal naturaleza a determinado trabajador, representando asi un marco bastante generico. En efecto el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

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

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

Haciendo una interpretación armónica de la anterior disposición, y de los acuerdos a las consideraciones sostenidas

con el rasgo característico distintivo, que de desempeñar funciones de las consignadas en el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo, adoptara la naturaleza de trabajador de confianza, por estas razones el concepto de trabajador de confianza debe ser un concepto de excepción.

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

CLASIFICACION LEGAL:

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

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

"a) Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patron y

b) empleados de confianza en general: son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter, se requiere que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección,

vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general, de manera que no deben confundirse, por ejemplo la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo paso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios."(24)

B) CONCEPTO DOCTRINAL

Para Guillermo Cabanellas: "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen, los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esa peculiaridad en cuanto a su término: que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir, según la Ley Federal del Trabajo de México (de 1931) y fundándose en las diversas funciones los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: "dirección, vigilancia, -

(24) Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 58 edición actualizada, edit. Porrúa, México 1988, pág. 22.

fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos -- personales del patrono dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos, y los encargados de mantener el orden"(25)

Lo cierto es que la "confianza", - elemento integrante -- del concepto legal que se analiza- es un elemento subjetivo, - que atiende a las cualidades de discreción, capacidad, y habilidad del trabajador en el desempeño de sus labores., Alberto - Briceño Ruíz (26) crítica muy acertadamente este concepto señalando que: "La Honradez es una presunción que toda persona tiene a su favor: si algún trabajador lleva a cabo sus funciones con negligencia y causa daño a la empresa puede ser despedido; lo mismo cuando falta al principio de probidad. La fe y apoyo especial que el patrón les otorga no pueden servir de base, para calificar a los trabajadores, equivaldría a afirmar que el patrón solo confía en este tipo de trabajadores y desconfía -- del resto y que a los demás no les tiene la misma Fe ni les -- brinda el mismo apoyo, situación que en caso de ser cierta sería imputable solo al patrón."

Para Mario de la Cueva: Ahí donde estan en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su exis

(25) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T. I. Bibliografía Omeba. 1968. pág. 358.

(26) Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985. p.p. 143 y 144.

to, su prosperidad, la seguridad de su establecimiento, el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores debe hablarse de empleados de confianza serán pues y desde luego, las personas que tengan en sus manos la marcha general de la negociación, o cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores encargadas de supervisar todas las labores, -- puestos superiores de vigilancia, vigilancia general de los establecimientos, encargados de mantener el orden, etc. y además un grupo de empleados en trabajos personales del patrono, determinados por las necesidades múltiples de una empresa que, - en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así por ejemplo instrucciones dadas por el Consejo de Administración, al Gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían pues, las personas encargadas de transmitir esas órdenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patrono, en lo que concierne a su discreción y a su celo. (27)

C) CONCEPTO JURISPRUDENCIAL

Aunque en estricto, no existe un criterio jurisprudencial que contenga el concepto de trabajador de confianza, en el -- presente trabajo se ha elegido algunas tesis, que proporcionan elementos para el esclarecimiento de este concepto, pero que -- es necesario aclarar, se expidieron estando vigente la Ley -

(27) De la Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 423.

Federal del Trabajo de 1931. Destaca entre otras las siguientes ejecutorias:

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

"EL concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre -- Jornada de Trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo - que se celebró en la ciudad de Washington en - el año de 1919, fue adoptado mas tarde por la Legislación belga, y paso posteriormente a nues- tro derecho en los artículos 48 y 126, Fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En el proyecto presentado a la conferencia de Washing- ton se decia que la Jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que desempeñan pues- tos de confianza de dirección o de administra- ción, pero en el debate se aclaró el alcance de este artículo por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resul- taría que la mayor parte de los trabajadores se- rían empleados de confianza, ya que el simple - capataz realiza actos de Dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órde

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

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

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

"EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER. Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo perceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial actividades muy distintas a las que se refiere el precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador, como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados, son los que intervienen en la Dirección y Vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de este, por lo que si un empleado no tiene atribuciones de fiscalización ni de dirección o vigilancia, y solamente esta encargado de facturar las ventas que se realicen en una casa comercial. De llevar algunos libros de contabilidad y de manejar los fondos destinados a legalizar las facturas es claro que su

categoría es la de un empleado subalterno y no de confianza y si por otra parte, no se opone ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la excepción que se deriva de la Fracción II del artículo 121 de la Ley Federal de Trabajo, es también indudable que aquella autoridad, para el efecto de tener por rescindido el contrato de trabajo, no puede tenerla en cuenta, al pronunciar su Laudo".

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

Es evidente, la gran trascendencia de la tesis descrita, ya que, a mi juicio, y sin confundir la figura de trabajador de confianza y el de representante del patrón, esta tesis, - prácticamente constriñe el concepto de empleado de confianza al de aquellos que sustituyen al patrón en cierto modo, en algunas funciones de este, contribuyendo así a limitar dicho concepto y limitándolo y terminando con la elasticidad de la cual tanto se ha abusado, por lo que dicha tesis conserva su valor, como concepto. A pesar de lo anterior, justo es reconocer que no existe una distinción real y precisa entre ambos conceptos, mas bien prevalece la ambigüedad de la confusión derivada incluso desde la sesión camaral en que se debatió la iniciativa del artículo 9 y 11, y que da cuenta el diario de debates

particularmente del Dictamen con relación a la iniciativa presidencial de artículo 9 lo siguiente: "...pero dentro de este concepto, el término "funciones de carácter general" resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta"

Por tal motivo no deben figurar en el artículo 9 los administradores en cambio, y de una vez adelantada la discusión de el artículo 11, que son los representantes del patrón, ahí se incluye la palabra "administradores".⁽²⁸⁾ Da cuenta también, que ya en el Debate del citado dictamen, el diputado Peña propuso la inclusión de la función de "Administración" en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, en respuesta el Diputado Blas Chumacero Sánchez, precisó que "el artículo 9o. se refiere a los trabajadores de confianza, y el artículo 11, a representantes del patrón que son conceptos distintos".⁽²⁹⁾

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

(28) Cámara de Diputados. Diario de debates año III tomo III número 19. Noviembre de 1969. Talleres Gráficos de la nación. México 1969. p. 45.

(29) Cámara de Diputados... Ibidem. pág. 46.

D) DISTINCION ENTRE EL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL DE REPRESENTANTE DEL PATRON.

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

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

Si bien es cierto que la legislación laboral vigente, no - contiene un concepto de representante del patrón, el artículo 11 hace una doble distinción por su denominación: quedan comprendidos los directores, administradores y gerentes; por sus funciones: las personas que ejercen actividades de dirección - o administración en la empresa o establecimiento. El represen - tante del patrón es la persona física que por la función que desempeña en la empresa, o establecimiento, obliga con sus ac - tos al patrón en las relaciones de trabajo.

Con mucha razón Briceño Ruíz al respecto afirma: "No debe - confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza, cuando hablamos de funciones de dirección y de vigi - lancia, estas caen dentro de la figura de trabajador de con--- fianza, si son de carácter general; todo trabajador de confian

za, que realiza dichas funciones es un representante del patrón pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza. El término de representante es amplio, el de trabajador de confianza restringido."⁽³⁰⁾

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

El autor B. Glinski⁽³¹⁾ sostiene que: "la escuela del proceso administrativo, llamada también "universal basada en el análisis total del proceso de administración, trata de establecer principios con carácter de leyes universales, edificar una teoría universal, o sea que se refiera a todos los aspectos de las funciones económicas y sociales.

Se basa en los siguientes fundamentos

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

Refiere también el citado autor que "el punto de partida --

(30) Briceño Ruíz, Alberto. Op. Cit. pág. 156

(31) B. Glinski. Introducción a la administración. Editorial de la Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. México, 1980, pp. 11, 12 y 13.

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

¿Cuáles son las funciones de la administración?

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

"Planning, Organizing, Staffing, Directing, Control

A mayor abundamiento destaca lo siguiente:

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

Y asimismo comenta que dado a la diversidad de opiniones acerca del contenido y las funciones que conforman la administración, se acoge a la clasificación de H. Koontz y C.O'Donell "universalmente reconocidos como la más alta autoridad representativa de la escuela del proceso administrativo, determinando esta escuela, como funciones administrativas las siguientes: La planificación, la organización, la política de cuadros, la Dirección, el control".(32)

(32) B. Glinski. Opus. Cit. p.14

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

La enumeración de los representantes del patrón, que consigna el artículo 11 de la Ley Laboral es abierta, es decir -- enunciativa, según se desprende de la frase " y demás personas ..." lo que también significa que la designación de tres personas que se explica por la importancia de sus cargos es ejemplificativa.

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

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

El Maestro Mario de la Cueva, al estudiar el artículo 11 de la Ley encita, con profundo espíritu de justicia sostiene - que:

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

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

Conviene agregar que el concepto de Representante del pa-

(33) De la Cueva, Mario. Op. Cit., pág. 160.

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

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

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

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

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

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

Por estas razones comparto la aguda y lucida crítica que al respecto formula el profesor Alberto Briceño Ruiz: "Si la Ley de tal amplitud a esta figura - se refiere al de representante del patrón -, resulta innecesario mantener la del trabajador de confianza. El representante del patrón ejerce funciones que comprometen al patrón frente a los trabajadores; así - cuando concede menos horas de trabajo, aumento de salario, pago de horas extraordinarias, labores en día de descanso, el patrón resulta obligado a responder, frente a ello podemos válidamente preguntar: ¿que ventaja reporta para el patrón el trabajador de confianza, si el representante que puede ser un trabajador sindicalizado, obliga y compromete al patrón". (34)

(34) Briceño Ruiz, Alberto. Op. Cit. Pág. 157.

2.- SU UBICACION EN LA DIVISION Y ORGANIZACION CAPITALISTA DEL TRABAJO.

- A) En la empresa privada y los distintos estadios de desarrollo.
- a) Aspectos de orden metodológico y definición de conceptos básicos

La índole de los problemas que encierra este tema, así como su propia dimensión social, política y económica, su importancia y consecuencias del mismo, exigen precisar la perspectiva y el encuadre de que parte, para no quedarse en la mera descripción empírica o subjetiva fundada en las apariencias, y -- desechar aquellas concepciones muy frecuentes que consideran al derecho como causa y no como producto de una sociedad, históricamente determinada, por esta razón al incluir este tema -- he procurado, estudiar los contenidos del Derecho vigente, a la luz de la influencia que sobre ellos ejerce las concepciones político-económicas.

El método de investigación, que se utiliza tiene, como -- premisa fundamental, la realidad social que se estudia, con el objeto de contar con un marco adecuado, que nos permita comprender las diversas contradicciones y los elementos esenciales: como ha surgido, cuales son sus manifestaciones principales, cual es la tendencia de su desarrollo futuro, pues el conocimiento de la realidad concreta es fundamental para su transformación.

El examen crítico de esta realidad, requiere nuevos y mejores instrumentos teóricos, se impone así el descarte de todo tipo de enfoque tradicional y convencional, que se caracteriza

como restrictivo, estrictamente formalista, y estático. (35)

Este enfoque que aquí se critica y descarta, supone, ante todo un sentido limitativo de rigor y del realismo, tanto, en términos científicos como políticos. La ciencia y los científicos tratan de comprender lo que pasa en el mundo natural y social y de explicar la variedad de los fenómenos sin atenerse a las apariencias y mediante leyes simples.

Los científicos no pueden atenerse a las apariencias y -- aceptar como realidad lo que la fuerza de la costumbre presenta como normal y regular.

La negación de la presencia activa de contradicciones, de valores, y de implicaciones sociales, ideológicas y políticas es una forma de compromiso que al tomar las estructuras y prácticas prevalecientes de la época, por la naturaleza de las cosas, contribuye a la aceptación, la fundamentación, y el mantenimiento de los poderes tradicionalmente dominantes en la sociedad como una fatalidad natural. Lo diferente y lo extraordinario son confundidos con lo imposible. Se bloquea a la renovación de hipótesis y explicaciones que den a los hechos -- otro sentido, este bloqueo de la conciencia refuerza la legitimidad de las interpretaciones corrientes y de las estructuras

(35) Ver: Wright Mills. La imaginación sociológica. Fondo de cultura económica, México, 1961. Alvin Gouldner, la crisis de la sociología occidental, amorrotuo. Buenos Aires 1963. Alain Touraine. Introducción a la Sociología. Ariel, Barcelona, 1978. Marcos Kaplan, la ciencia en la sociedad y en la política, SEP - Setenta, México, 1975. Rojas Soriano, Raúl. teoría e investigación militante. UNAM. México, 1989. Edgar Morín, Le paradigme perdu: la nature humaine, sevil, París, 1973.

y la apología de las prácticas políticas dominantes que con -- aquellas se entrelasan, obstaculizando el progreso científico, que siempre debe de cuestionar sus puntos de partida, y la conciencia social.

Refiere Marcos Kaplan, que la mayoría de los análisis socio-jurídicos, son de naturaleza conservadora porque en ellos -- "aflora la preocupación predominante por promover fórmulas y estructuras que aseguren la coherencia, la cohesión, la estabilidad, el equilibrio, la autoregulación, la conservación de lo -- esencial del orden existente, la preservación de las condiciones de dominación y explotación en cada país y en el sistema internacional. Desigualdades y explotaciones, alienaciones y coacciones, son comprobadas y mantenidas como necesarias e inevitables". y agrega "El falso rigor y el falso realismo consagran lo hoy existente y dominante como lo dado para siempre conciben en el futuro como mera extrapolación de lo actual, visualizan el -- proceso de cambio como desplazamiento mecánico y rectilíneo entre dos tipos de dicotómicos polares, pero a través de un movimiento en que el estadio de partida predetermina y prefigura fatalmente el estadio de llegada.

Este encuadre se manifiesta en teorías cerradas y estáticas que fragmentan y simplifican la realidad y limitan y degradan su interpretación. Escamotean o abandonan lo global y lo total; lo pulverizan en lo parcial y lo puntual, para que subsista solo como agregado mecánico de fragmentos convertidos en meros temas de investigación". (36)

(36) Marcos Kaplan, Estado y Sociedad. UNAM, México 1980. pp. 11 y 1

Por esta razón ninguna epistemología puede basarse en empirismo ingenuo. En efecto la significación de una investigación científica es relativa a sus hipótesis, reconociendo que estas se encuentran insertadas en un contexto histórico y social.

Por esta razón, una investigación, no puede reducirse a buscar hechos aislados, desde una posición en que el investigador permanezca neutral, ajeno a la problemática social que se investigue. El conocimiento que se genera en las apariencias, que se sitúan como eterno, que no replantea todo permanentemente, que no rechaza el dogmatismo, que no se asuma como empresa desmistificadora, no es científico, en cambio, el conocimiento que se genera desde la perspectiva de una ciencia social crítica, aplicando reglas metodológicas, es un conocimiento científico en tanto es objetivo, y se refiere a los aspectos, relaciones y elementos esenciales de la realidad.

Al abordar este tema, reconozco mi identificación con la perspectiva teórica, crítica y con una vocación libertaria y es que acaso podría ser de otra manera, ante un legado histórico, que es un sello ya inborrable en los estudios del Derecho del trabajo, heredados por el maestro Mario de la Cueva, y que se significa en la profunda pasión por la Justicia Social?

Para un correcto encuadre, partimos de lo que, a nuestro juicio, representa el fundamento, que explica, y ayuda a comprender y situar al trabajador de confianza esto es la esfera

de la producción.

Por lo que resulta necesario, hacer referencia a instrumentos teóricos conceptuales utilizados en el capital por Marx, por ser este el que ha procedido a un estudio analítico del funcionamiento de las organizaciones productivas y de las relaciones sociales en su interior, la cual representa una formulación -- basta precisa y articulada.

La investigación de Marx, en la sección cuarta del Capital, se orienta por tanto en tres direcciones fundamentales: a) La organización productiva, b) Las relaciones sociales dentro del lugar de trabajo y la conexión entre estructuras de la producción y el contexto social. Esta área de problema define el -- campo propio de la sociología Marxiana de la industria.

Previamente definiremos los siguientes conceptos básicos:

TRABAJO: Proceso que se efectúa, entre los hombres y la naturaleza y en el cual, los hombres - valiéndose de los instrumentos de trabajo, y mediante su actividad dirigida a un fin - modifican los objetos de la naturaleza de modo que con estos - puedan satisfacer sus necesidades, el proceso de trabajo abarca tres aspectos:

1) La actividad del hombre dirigida a un fin, la satisfacción de una necesidad, tal carácter orientado o finalista, --- constituye uno de los elementos de la racionalidad de la acción, porque solo a partir de un proyecto el hombre puede producir, regular y controlar las transformaciones de la naturaleza

za. La actividad conforme a un fin, es la que distingue la acción racional de las formas de acción instintivas o animales.

2) El objeto del trabajo. 3) Los medios de trabajo con que el hombre actúa sobre dicho objeto, el trabajo es la condición primera y fundamental de la existencia humana, gracias a él, - el hombre se separó del mundo animal, elaboró instrumentos y pudo desarrollar sus facultades, determinantes del ulterior -- proceso de desarrollo social. En el proceso de trabajo los -- hombres entran en determinadas relaciones unos con otros; las relaciones de producción.

El carácter del trabajo y la forma en que la fuerza del trabajo humano se une con los medios de producción dependen del modo de producción dominante en el régimen de la comunidad primitiva, el trabajo se realiza en común, es colectivo, la propiedad sobre los medios de producción y los productos del trabajo son comunitarios. En dicho régimen, no se da la explotación del trabajo, al surgir la división del trabajo y la producción mercantil, el trabajo adquiere un doble carácter bajo el modo esclavista de producción surge la oposición entre el trabajo intelectual y el trabajo físico.

El modo capitalista de explotación, basado en la explotación del trabajo asalariado de forma física y mentalmente al hombre, condenándolo para toda la vida a ejecutar una determinada operación, convierte al obrero en un simple apéndice de la máquina. En la sociedad capitalista la organización del trabajo se mantiene mediante la disciplina del hombre, bajo la constante

amenaza de que el trabajador sea expulsado de la producción, - se mantiene por el temor de los trabajadores a quedarse sin medios de subsistencia de ahí que bajo el capitalismo, el trabajo, sea para el obrero una pesada carga y una obligación forzosa, carezca de todo contenido creador al eliminarse las formas de explotación en otro sistema, engendra una nueva actitud hacia el trabajo"(37)

COOPERACION DEL TRABAJO: Forma de organización con la cual - un importante número de personas participan constantemente en el mismo proceso de trabajo, o varios procesos relacionados entre sí. Cuando los trabajadores ejecutan a mano una labor se llama cooperación simple, el posterior avance de la cooperación se basa en la división del trabajo y en el empleo de maquinaria o gran escala. La cooperación del trabajo posee ventajas enormes en comparación con la pequeña producción dispersa de los campesinos y artesanos, dado que crea la nueva fuerza productiva del trabajo colectivo, permite utilizar mejor y con mayor economía el tiempo de trabajo y los medios de producción. Gracias a la cooperación del trabajo es posible construir grandes carreteras etc. En la esclavitud y el feudalismo, las masas explotadas trabajaban, bajo la Dirección de Vigilantes para que se enriquecieran las clases dominantes.

En el capitalismo, la cooperación del trabajo, se basa en la explotación de los obreros asalariados y se utiliza con el fin

(37) Diccionario Marxista de Economía. Ediciones de cultura Popular, México 1979. p. 245 y 246.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

de aumentar la plusvalía.

En su desarrollo, la cooperación capitalista del trabajo - ha recorrido tres estadios: De la cooperación capitalista simple a la manufactura y luego a la fábrica capitalista que es - la forma de cooperación del trabajo asalariado más desarrollada en el marco de la gran industria maquinizada.

La cooperación desarrolla y multiplica la fuerza productiva de los individuos en relación a diferentes tipos de relaciones sociales y diferentes formas de poder social. El poder po dra ser el de la colectividad y entonces se dará el poder unificado de los individuos o bien podrá presentarse como potencia extraña fuera de su control. Marx utiliza por primera vez el concepto de cooperación en la ideología humana en conexión con la división social del trabajo, ambos servían para expresar el carácter social de la producción y considerados sinónimos. La cooperación era introducida como instrumento para el análisis sociológico de modo de producción y definida mediante tres variables:

1) Las condiciones de la cooperación (propiedad común de las condiciones de producción, relación de dinero entre asalariados y capitalista; el modo de cooperación (tipos de organización del trabajo). 5) el fin de la producción. (38)

(38) Ibidem, p. 514 y 52.

RELACIONES DE PRODUCCION:

Conjunto de relaciones económicas que se establecen entre los hombres, independientemente de su conciencia y de su voluntad, en el proceso de producción, cambio y distribución y consumo de los bienes materiales, las relaciones sociales constituyen cualquier modo de producción.

La producción social solo puede darse cuando los hombres se unen para obrar en común, para establecer un intercambio de actividades.

La base de las relaciones de producción se encuentra en las relaciones de propiedad sobre los medios de producción, el carácter de las relaciones de producción depende de quienes sean los dueños de los medios de producción de como se realice la unión de esos medios con los productores. La historia conoce dos tipos fundamentales de propiedad: la privada y la social la propiedad privada expresa: relaciones de dominio y subordinación, pues los dueños de los medios de producción tienen la posibilidad de explotar a los hombres carentes de propiedad.⁽³⁹⁾

DIVISION DEL TRABAJO:

Es un proceso histórico; mediante el cual, dentro de las relaciones de producción existente se asignan actividades distintas a los que en ella intervienen, es una repartición programada de una o de grupos distintos de operaciones de trabajo

(39) Salvati, Michel y Becalli, Blanca. La División Capitalista del Trabajo. Cuadernos de pasado y presente. México 1977. p. 61.

entre los agentes que participan en el proyecto productivo, se trata de un conjunto de actos elementales monotonos, sin posibilidades de rotación, en ocasiones que implican un aprovechamiento limitado de las facultades intelectuales del trabajador, y de sus energías potenciales.⁽⁴⁰⁾

Es la separación de distintos tipos de trabajo en la sociedad de modo que los productores se encuentran en determinadas ramas y clases de producción. La división social del trabajo se refleja en la división de la economía nacional en sectores. (industria, construcción, agricultura, transporte, etc.) La división social del trabajo, así como la división del mismo en una empresa implica una especialización profesional de los trabajadores de la producción el grado de desarrollo de la división social del trabajo caracteriza el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas. La primera gran división social del trabajo - separación de las tribus dedicadas a la ganadería contribuyó a elevar sensiblemente la productividad del trabajo y creó las premisas materiales para el nacimiento de la propiedad privada, de la sociedad de clases. La segunda gran división social del trabajo- los oficios se separaron de la agricultura- contribuyo a la elevación de la productividad del trabajo, y junto a la primera gran división social del trabajo, hizo que se ampliara la producción de artículos des-

(40) Ibidem p.380.

tinados especialmente al cambio y que creciera la producción mercantil y la ampliación del mercado condicionaron el surgimiento de la tercera gran división del trabajo: la formación de la clase de mercaderes.

El progreso de la división social del trabajo en las sociedades basadas en la explotación presenta un carácter clasista y antagónico y en parte su expresión, en el nacimiento y desarrollo de la oposición entre la ciudad y el campo, entre el trabajo intelectual y el trabajo físico.

En la economía capitalista la producción se especializa con miras a obtener ganancias. El proceso de desarrollo de la división social del trabajo acentúa el carácter social de la producción capitalista, creando las premisas materiales del socialismo. La estrecha conexión entre cooperación y división social del trabajo muestra que el concepto de cooperación tiene un campo de validez muy extendido.

Debe advertirse que si bien es cierto que la técnica y la organización eficaz requiere que cada agente se ocupe de una actividad o de un número limitado de ellas, es decir exigen la división de actividades. Otra cosa es en cambio la división del trabajo, como proceso histórico según el cual dentro de las relaciones existentes de producción, se asignan actividades distintas, en ocasiones en periodos largos, o para toda la vida a los distintos productores puede existir por lo tanto, una división de la actividad que no se acompañe de la misma medida de la división del trabajo.

OPOSICION ENTRE EL TRABAJO INTELECTUAL Y EL TRABAJO FISICO.

Oposición de intereses entre los hombres dedicados a la labor intelectual y los dedicados a la labor física; surge al desarrollarse la división social del trabajo, al aparecer la propiedad privada y las clases antagónicas. Esta oposición es característica de las sociedades basadas en la explotación don de los intelectuales dedicados al arte, a la ciencia y a la política pertenecen a las clases explotadoras, o están a su servicio y con ello participan en la explotación de los hombres dedicados al trabajo físico. Las masas explotadas se ven construidas a ocuparse en dichas labores físicas, y gran parte de sus individuos están condenados a la miseria y al retraso cultural. (41)

PLUSVALIA: Valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista.

El reconocimiento de la plusvalía como finalidad de la producción capitalista y la teoría según la cual su formación se opera no en la esfera de circulación sino en la esfera de la producción, permitieran a Marx estudiar la organización productiva en sus fases históricas como método de extorsión de plusvalía. (42)

(41) Diccionario Marxista de economía política. Pag. 185.

(42) Durand, Claude. El trabajo encadenado, organización del trabajo y dominación social. H. Blume ediciones, Madrid 1978. P. 15.

ORGANIZACION DEL TRABAJO: Es el sistema de reglas y de normas que determinan la manera como se ejecuta la producción en la empresa. Si la obtención de plusvalía es la finalidad de la producción, la organización del trabajo, vienen a ser las técnicas particulares para su obtención; de tal manera el estudio de la estructura organizativa deviene la condición necesaria para comprender las relaciones sociales dentro de la fábrica.

En general el estudio de la organización del proceso del trabajo vierte sobre el modo en que las distintas operaciones son asignadas a los individuos cooperantes.

En la primera forma de cooperación simple, el proceso de trabajo era indiviso o subdividido en operaciones sin que por ello su asignación se presentará como división del trabajo. En sentido estricto, el individuo no debía de especializarse y -- realizar siempre determinada operación según la necesidad del momento, y estaría siempre en posesión de un oficio completo (en sentido artesanal). La organización del trabajo constituye un elemento fundamental de la estructura capitalista -- es el medio a través del cual el capital realiza la explotación de los trabajadores, constituye un aspecto importante en la vida de la mayor parte de la población. Las condiciones de vida, -- las relaciones del trabajador con sus iguales, su propia conciencia de la producción y de su actividad están condicionadas por la forma en que se organice el trabajo, uno de los aspectos centrales de la reestructuración capitalista actual es pre-

cisamente la incesante transformación del proceso del trabajo.

ENAJENACION: Se expresa a dos niveles como enajenación del producto en cuanto resultado del consumo de una mercancía que el capitalista ha adquirido y la enajenación del trabajo, en el sentido de que en la cooperación el obrero pierde el control sobre su propio trabajo. (43)

Con la ayuda de los anteriores conceptos y mediante su articulación, arribamos al concepto que mas nos interesa la función directiva.

Si la asignación de operaciones a cada individuo establece el modo en que el trabajo es organizado, y por consiguiente el tipo de cooperación, esta última, como estructura típica de --trabajo, estará representado por una estructura integrada, ---orientada a la realización de un objeto, y que garantiza la integración de los individuos con vistas al plan de cooperación, de esta manera plan y objetivo, estaran estrictamente conectados a su vez con la función directiva que coordina a las partes con vistas a un fin común.

La dirección situada a un nivel de abstracción del contexto social y económico- Marx la define como: "todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere de mayor o menor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las

(43) De Palma, Armando. La organización capitalista del trabajo en el capital de Marx- en la División Capitalista del Trabajo. Cuadernos de pasado.

funciones generales, y con referencia a la escala de la cooperación y al grado de complejidad que son a su vez condiciones generales". (44)

Este concepto, analizado al margen de las condiciones sociales, resultaría un concepto técnico, pero al ser analizado en el marco de una sociedad dividida en clases adquiere otra dimensión.

El concepto de Marx de función directa, muestra el modelo organicista que Marx adoptó para estudiar las organizaciones, Marx concibe la cooperación como un organismo constituido por un conjunto de estructuras u órganos autónomos; a su vez, la armonía y la integración de las estructuras del organismo, no es una estructura del organismo sino una función general que establece la conexión entre las partes.

Examinando las funciones de Dirección en el proceso de trabajo, bajo las condiciones sociales en que se realiza, es preciso introducir otras variables, correspondientes a las estructuras sociales, por lo que la siguiente definición ubica correctamente en el contexto social:

"El carácter capitalista de la cooperación es determinado por el fin de la producción que consiste en la apropiación de la mayor plusvalía posible, por la configuración del proceso de trabajo como proceso de consumo de la fuerza de trabajo por parte del capitalista; por el control que ejerce el capitalista y por la propiedad del producto por parte del capitalista". (45)

(44) Karl Marx. El capital Tomo I, F.C.E., México 1979, p. 267.

(45) Ibidem, p. 268.

Por lo que resulta que a diferencia de las relaciones jurídicas, que se dan entre agentes iguales jurídicamente en la esfera de la producción, al contrario, las relaciones son de dominio-subordinación y por ello mismo son contradictorias, conflictivas, la producción es el ámbito de la autoridad capitalista. Por ello la jerarquización, la intensidad del trabajo, la vigilancia origina constantes conflictos en esta esfera.

Otro rasgo característico de la función directiva lo señala Marx: la Dirección no tiene solo el significado de condición mínima del proceso de trabajo, sino dado el contexto de relaciones sociales en que está insertada, deviene la función exclusiva del capitalista y recibe la conotación agregada de dirección Autoritaria, lo que implica también una función de explotación.

Por lo que es posible con lo anterior concluir que se trata de una función social de un grupo de poder, dado el significado social, en el interior de una forma de cooperación basada en la separación exclusiva entre funciones de ejecución y de dirección, y por su función de obtener la mayor cantidad de plusvalía.

Otro aspecto que ilustra, la naturaleza de esta relación se advierte en el siguiente párrafo de Marx:

"En la cooperación capitalista, los obreros deben de pertenecerse a si mismo, porque la enajenación del trabajo se configura como cooperación en un proceso de trabajo, constituido por un plan, --

normas y por desiciones extrañas, y en última instancia por valores instrumentales, plusvalía, el proceso de trabajo, es un proceso que se desarrolla entre cosas que el capitalista ha comprado, entre cosas que la pertenecen"⁽⁴⁶⁾

¿PERO CUANDO SURGE Y CUAL ES LA IMPORTANCIA DE LA FUNCION DIRECTIVA EN LAS DISTINTAS FASES HISTORICAS DE LA ORGANIZACION SOCIAL DEL TRABAJO, Y SUS CONSECUENCIAS SOCIALES?

1.- EL TRABAJO ARTESANAL Y LA COOPERACION SIMPLE.

El artesanado, es definido como el proceso del trabajo en que el oficial o artesano, realiza su trabajo de manera independiente, por el mismo en un número determinado de funciones de trabajo heterogeneas es la primera forma de cooperación, -- llamada cooperación simple, en la cual el proceso de trabajo puede ser indiviso o subdividido en operaciones, sin que por ello su asignación se presente bajo la forma de división del trabajo en sentido estricto. Además estas pueden ser las mismas para todos los cooperantes, o bien pueden ser del mismo tipo, es decir homogeneas. La cooperación simple con asignación de operaciones del mismo tipo es definida en base a la temporalidad de la división del trabajo, es decir de su asignación. Las dos nociones de homogeneidad y heterogeneidad de las operaciones definen respectivamente la división del trabajo temporal y la permanente.

(46) Karl Marx. Op. Cit. pág. 270

En efecto un proceso de trabajo subdividido en operaciones homogéneas o del mismo tipo no requiere que cada individuo deba especializarse y realizar siempre una determinada operación, puede en cada oportunidad cambiar de tipo de operación según la necesidad del momento. (En última instancia, el obrero estará siempre en posesión de un oficio completo (en sentido artesanal) aunque en determinadas condiciones realizará solamente una o algunas de las distintas operaciones exigidas -- por ese oficio.

En este proceso, el aspecto subjetivo salta a la vista, ya que descansa en las aptitudes múltiples desarrollada, por el trabajador en el oficio, es decir la habilidad artesanal.

En el trabajo artesanal, el plan del proceso del trabajo se identifica con la sucesión y la conexión de las fases de todo el trabajo realizado por cada artesano.

Marx explica con referencia al trabajo artesanal, lo innecesario de recurrir a la dirección autoritaria de la cooperación capitalista, es decir la dirección del proceso de trabajo estaba en manos de cada individuo.

Por lo que, esto nos permite comprender la ausencia de gerentes, o otro tipo de directivos en la organización del trabajo.

2.- LA ORGANIZACION MANUFACTURERA DEL TRABAJO.

Si el fin de la producción capitalista, consiste en la obtención de la mayor plusvalía posible y por tanto en una exigencia cada vez mayor de aumentar la fuerza productiva, esto -

explica el porque la cooperación pasa de sus formas simples a las fases caracterizadas por la introducción de la división -- del trabajo y las maquinas, la exigencia de la innovación técnica en los procesos de trabajo deriva solamente de la cooperación bajo la dirección capitalista y no de formas precapitalistas de cooperación, y su explicación no se agota en la técnica sino en las ciencias sociales.

La manufactura forma característica del proceso de producción capitalista entre la mitad del XVI y el último tercio del siglo XVIII, es definida como la cooperación en la que el proceso del trabajo esta dividido y conectado en operaciones diferentes o heterogeneas que sin el resultado de la descomposición de la actividad artesanal y que son asignadas de manera permanente a obreros individuales.⁽⁴⁷⁾ La condición de existencia de este tipo de organización consiste en la asignación exclusiva de un obrero a una operación determinada esta asignación, mediante la cual propiamente aparece la división del trabajo - en sentido estricto tiene tres consecuencias:

Primera.- toma unilateral la actividad artesanal, en efectos a diferencia del trabajo artesanal en el que los requisitos aptitudinales se desarrollan de modo multilateral, solo son potenciadas de modo unilateral algunas disposiciones naturales y adquiridas.

Segunda.- restringe la esfera de acción del trabajo; es decir mientras que la serie de operaciones que compone el

(47) Karl Marx. Opus. Cit. pp. 273-74

proceso de trabajo artesanal son discontinuas en el sentido de cada operación esta separada de la otra por un período en el que el artesano pasa de una -- area de trabajo a otra o de un instrumento a otra. La operación parcial es continuar, dada la simplicidad de su estructura y la consiguiente area de trabajo restringida.

Tercera.- Acrecenta la eficiencia de la acción del trabajo.

Las distintas operaciones del proceso de trabajo dividido son denominadas operaciones parciales o funciones exclusivas - si son consideradas desde el punto de vista de la asignación, los obreros las operaciones parciales son llamadas a su vez -- obreros parciales, a esta cooperación que se realiza con esta organización del trabajo es definida por Marx como "un mecanismo de producción cuyos órganos son hombres". (48) Muy sugestivas y realistas resultan las palabras de Armando de Palma al respecto." (49) Mientras que en la cooperación simple el aumento de la fuerza productiva es una consecuencia directa del trabajo en común, la introducción de la división del trabajo permite realizar una mayor productividad y por lo tanto una mayor cantidad de plusvalía, aquello que desde el punto de vista del análisis de la organización productiva viene considerado como un principio para racionalizar el proceso del trabajo, deviene ahora una técnica de explotación de la fuerza del trabajo. Los

(48) Marx, Karl. Opus. Cit. pág. 275.

(49) De Palma Armando. Opus Cit. p. 18

métodos de descomposición y recomposición del trabajo que constituyen la técnica específica para organizar la manufactura adquieran la función de aumentar el poder del capitalista".

¿PERO PORQUE LA MANUFACTURA HACE NECESARIA LA APARICION DE LA FUNCION DIRECTIVA?

La respuesta radica en la explicación de que las leyes técnicas que presiden la descomposición y recomposición del trabajo, como sintéticamente enunciaremos las siguientes: a) resultado de operaciones en tiempos determinados, como consecuencia la cadena de trabajo. b) proporcionalidad numérica de los grupos y obreros parciales. c) escala de cooperación con referencia al número de obreros entre los que existe la división del trabajo, para ser impuestas al obrero requieren de un plan autoritario.

La enajenación del trabajo será formulada ahora como enajenación de las normas que regulan la conexión de los obreros parciales en los que está subdividido el proceso de trabajo de la manufactura, además la reducción del área de trabajo, que desde el punto de vista de la organización del trabajo es el resultado de la descomposición del proceso de trabajo, se configura desde el punto de vista de la enajenación como transferencia en el plano capitalista de una parte del área decisiva del trabajo.

De este punto de vista, la restricción del área de trabajo no es todavía suficiente para caracterizar la enajenación, Marx introduce la conexión entre la base técnica artesanal y la división manufacturera del trabajo, la noción de dirección autoritaria: "además de distribuir los diversos trabajos parciales

entre diversos individuos, se secciona al individuo mismo, se le convierte en un aparato automático adscrito a un trabajo parcial. La dirección autoritaria, en cuanto dispone del poder de organizar el proceso de trabajo, subordina totalmente el obrero a la autoridad del capitalista y torna mas despótico el control sobre el comportamiento del obrero, su circulación con el mecanismo total le obliga a trabajar con la regularidad de una pieza de maquinaria."⁽⁵⁰⁾

En resumen, existe un tránsito de productor independiente en el artesanado, a una función de dependencia y subordinación hacia el capitalista.

Otro de los factores que explican la aparición de trabajadores con funciones de dirección y de vigilancia lo constituye por una parte, la explicación de que como la pericia manual -- del operario es la base de la manufactura y el mecanismo total de funcionamiento no posee un esquema objetivo independiente de los obreros, el capital tiene que luchar constantemente contra la insubordinación de los obreros y por otra parte, se explica a partir de el crecimiento en la complejidad de la organización productiva y el surgimiento de necesidades nuevas -- tales como, contabilidad, planeación, control de calidad, etc. que hicieron necesario un tipo de trabajador con las características que hoy se conoce como de confianza, es necesario tomar en cuenta, que la manufactura represento un progreso histórico, y una etapa necesaria en el proceso económico de la formación de la sociedad y que permitio el desarrollo de las fuer

(50) Marx Karl. Op. Cit. pág. 279.

zas productivas hacia aquellas situaciones que instauran condiciones para el cambio social. Aunque también es necesario observar que a mayor desarrollo de las fuerzas productivas capitalistas corresponden a un grado máximo de enajenación.

EL SISTEMA DE ORGANIZACION DEL TRABAJO DE FABRICA.

Se usa el concepto de fábrica para designar el lugar de -- trabajo que corresponde a aquella fase determinada del desarrollo industrial capitalista caracterizado por el uso generalizado de sistema de máquinas.

El automata o sistema moderno de fábrica, puede configurarse según dos tipos diferentes de organización tecnológica:

- 1) La cooperación de máquinas homogéneas en las cuales el ciclo de trabajo, constituido por una serie de operaciones sucesivas, es recompuesto e incorporado a una máquina individual y en la que existe una unidad técnica debida al alto grado de uniformidad y contemporaneidad de ejecución de las operaciones.
- 2) El sistema automático de máquinas caracterizado por la absorción de las máquinas de funciones de control, no constituye un tercer tipo de organización, sino el perfeccionamiento -- técnico de ciertas máquinas operadas sin que el sistema de máquinas resulte modificado sustancialmente. (51)

La introducción de las máquinas en el proceso de trabajo -- permite poner en relieve algunas consecuencias sobre la organización del trabajo, que la distinguen con la manufactura, anali

(51) Marx Karl. Opus Cit. p. 34

haremos las mas importantes:

Cuando hablamos de la manufactura nos detuvimos en el principio subjetivo de la división del trabajo, consistente en el hecho de que las funciones de trabajo estan estructuradas sobre una base tecnológica artesanal. La introducción de las máquinas permite transferir el aspecto operativo del area del trabajo del obrero a las mismas máquinas, eliminando del proceso de trabajo todos los condicionamientos subjetivos y sustituyendo - al principio subjetivo un principio objetivo de organización.

En la fábrica el carácter social del progreso de trabajo se intensifica cuanto mas se racionaliza la organización.

En la manufactura existía una Ley técnica que regulaba la - proporcionalidad numérica de los grupos de obreros en los que - entraba como elemento determinante la consideración de las capacidades personales; en la fábrica la coordinación del proceso - de trabajo esta garantizado por la existencia misma de las máquinas, para cuya realización las actitudes de los obreros no cuentan más que como condiciones adicionales, es decir las leyes técnicas de la división del trabajo, dejaban todavía amplios margenes de libertad gracias a la base técnica artesanal de la cooperación (aunque la ejecución de la operación ya no es total del oficio, sino parcial, sin embargo exige los mismos requisitos que caracterizaban al artesano independiente. Implica también la posibilidad de explotar y desarrollar al máximo grado - los requisitos naturales y las especializaciones requeridas por la función a traves de su ejercicio reiterado). En la fábrica el carácter social del trabajo se convierte en una condición -

indispensable para la organización.

Gran significado para la comprensión histórica de la función directiva en la fase histórica de la producción maquinizada la encontramos en la siguiente explicación:

"Mientras existía una base artesanal en la manufactura, es decir mientras el obrero tenía un área de decisión respecto de la forma de imprimir un objeto a los instrumentos usados y al modo de usarlos el - podía decidir sobre la modalidad de las operaciones. Ahora bien en la fábrica es la dirección, quien decide las modalidades de funcionamiento y de organización de máquinas"(52) Por lo que las únicas operaciones reservadas al obrero se reducen a los servicios auxiliares de vigilancia, de corrección de las operaciones mecánicas y de alimentación de la máquina, es decir se observa un proceso de descalificación de la fuerza del trabajo.

y agrega Marx:

"Con esto queda superada la base técnica sobre la que descansa la división del trabajo en la manufactura, es decir con la reducción de las operaciones a simples funciones de vigilancia desaparecen las jerarquías de obreros y grados de habilidad, sustituidas por la tendencia a la equiparación o nivelación de los distintos trabajos."

(52) Marx Karl. Opus. Cit. p. 315.

Pero es necesario precisar que si bien es cierto el obrero es desplazado y despojado de su iniciativa individual, de las funciones de decisión y dirección, lo cierto es que estas no se trasladan a otra persona, sino que mas bien son absorbidas por la maquina incluyendo las funciones manuales y de coordinación.

"La pericia detallista del obrero mecanico individual, sin alma, desaparece como un detalle diminuto y secundario ante la ciencia, ante las gigantescas fuerzas naturales y el trabajo social de masa que tiene su expresión en el sistema de la maquina y forman con él el poder del "patrono"."(53)

Ahora si es posible formular las siguientes reflexiones:

La figura del trabajador de confianza y sus funciones no pueden ser entendida al margen del contexto histórico, social y económico en que se ha generado. Asimismo que la función de Dirección, no reviste un carácter técnico solamente sino fundamentalmente político y social.

Que la manufactura y el sistema de fábrica son dos formas de organización capitalista del trabajo que desarrollan las fuerzas productivas sociales dentro de la cooperación y en la sociedad, es decir el trabajo asume un significado distinto en su relación con el capital, en cada una de las mismas.

Pero cuales son las perspectivas de cambio de la división del trabajo y de la organización capitalista del trabajo en que se inserta la función directiva.

(53) Ibidem Op. Cit. p. 311

Esta vez los cambios, generados por la actual reestructuración capitalista, van a fondo, incluso podría afirmarse que la función directiva es una técnica y un valor de una fase histórica superada, es claro que debe conocerse que es un tema -- muy poco explorado. Esto es la tendencia que dejan entre ver la lectura del texto tan sugestivo de Marx:

"Cuando el proceso de trabajo es puramente individual se concentran en un solo obrero todas las funciones - que mas tarde se disocian. Este obrero se vigila -- asimismo en la apropiación individual de los objetos que le ofrece la naturaleza para los fines de su vida. Mas tarde es vigilado en esta actividad el individuo no puede actuar sobre la naturaleza sin poner en acción sus musculos bajo la vigilancia de su propio cerebro, y, si como en el sistema fisiológico colaboran y se complementan la cabeza y el brazo, en el proceso de trabajo se aunan el trabajo mental y el trabajo manual. Mas tarde, estos dos factores se divorcian hasta enfrentarse como factores antagónicos y hostiles"⁽⁵⁴⁾

Sin embargo, a pesar de que muchos autores, conciben en el proceso de automatización un panorama sombrío, al establecer una correlación entre la maquina y la estructura social, y no entre el uso de la maquina y la estructura social, por lo que no es posible que adviertan los valores positivos que Marx asigna a dicho desarrollo en el plano social.

(54) Marx Karl. Op. Cit. p. 425.

"Marx en efecto, ve en el trabajo mecanizado la superación de todos los límites naturales y sociales que todavía obstaculizan la acción humana. Las máquinas permiten organizar de manera completa y definitiva el proceso de trabajo sobre las bases científicas y de tal modo excluir una separación rígida entre trabajo manual y trabajo intelectual. Abriendo así el camino para la autoregulación del trabajo eliminando obstáculos que se interponen al despliegue libre y total de la actividad humana". (55)

(55) De Palma, Armando. Op. Cit. p. 40.

B) EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

La discusión sobre el tema relacionado con la División del trabajo y la función de administración pública, sus relaciones con la administración privada y el papel del Estado en la Sociedad capitalista, no está agotada, sigue vigente y gira en torno al papel del Estado en la sociedad capitalista y por lo tanto de la función de la administración pública en los extremos se propone, por un lado, al Estado como una entidad desligada de la lucha de clases y por lo tanto de una clase en particular; y por el otro, en el extremo opuesto se califica al Estado capitalista como una entidad directamente al servicio de la clase dominante sin distinción de matices.

Muchos autores, coinciden en términos genéricos y partiendo de observaciones empíricas e introduciendo el concepto de autonomía relativa en que el Estado y sus apartados representan directa e indirectamente la clase dominante en su conjunto aunque a veces privilegie a una de sus funciones, y por extensión ocurre lo mismo con la administración pública, y afirma, que el objetivo fundamental del Estado y por lo tanto de la administración pública, es garantizar la conservación del sistema mediante la estabilidad política y, en este sentido y con tales fines la administración pública atiende junto con otras instituciones, las demandas de la población, particularmente aquellas que para la burguesía no resultan ser atractivas, es decir las que no representan ganancia que es conveniente repetir, el objeto fundamental de la clase capitalista.

En esta dirección teórica se encuadra el destacado catedrático de la UNAM, Omar Guerrero, -Premio 1978 de administración pública- orgullo de mexicanos y latinoamericanos, por haber sido este el primero, en cuestionar la teoría de la administración pública que por años exportaron los países hegemónicos -- del capitalismo mundial, quien en primer lugar destaca las diferencias abismales que distinguen a la administración pública como institución del Estado y a la administración privada como institución de la sociedad civil, quien en profundo rigor, no busca artificiales semejanzas, sino sus evidentes diferencias.

Desde esta perspectiva, el autor Omar Romero al estudiar - la administración pública como relación Estado y Sociedad, observa, la acción del ejecutivo en la reproducción de las condiciones y relaciones de producción, es decir, las condiciones - materiales y sociales en las cuales se desarrolla la empresa - capitalista. "El gobierno procura condiciones materiales adecuadas y estimulantes a la empresa privada, porque a través de su política tutelar y laboral contribuye a reproducir las relaciones entre el capital y el trabajo, en el interior - de la empresa. Por tanto, la distinción entre administración pública y administración privada nos sitúa ante lo realmente - importante que comparten: sus relaciones abocadas a la reproducción del capitalismo."⁽⁵⁶⁾

En segundo lugar, el citado especialista, encuentra entre la distinción de dichos campos un elemento común: la unidad --

(56) Guerrero, Omar. La Administración Pública del Estado Capitalista. Editorial Fontamara, Barcelona, 1981. p. 178.

política y la administración "Aunque la unidad de la política y la- administración es un producto de la administración pública, en cierto grado se ha inspirado en el apoliticismo gerencial de la empresa privada. Los estudiosos de la administración industrial no formularon una dicotomía política- administración, que separara la administración privada de la política; simplemente por su naturaleza civil, no estatal, la concibieron como apolítica."(57)

Sin embargo, tal carácter- de la administración privada - no la divorcia de la política, ya que se encuentra inmersa en relaciones políticas, dado que en el seno de la empresa, la - relación obrero capitalista, es una relación clasista, en la medida que tal relación esta insertada en la lucha de clases.

Desde este punto de vista, la administración privada es el producto, no solo de una necesidad de Dirección, de carácter - técnico "neutral", universal, sino mas bien de dominio, de la relación de trabajo entre productor y capitalista asignándole en consecuencia un doble carácter a la función directiva, de Dirección y de dominio, y de otro lado presenta a ese trabajo de alta vigilancia, como algo necesario en todos aquellos sistemas de producción basados en el antagonismo entre el obrero y el capitalista; dueño de los medios de producción, y estableciendo una correspondencia, entre a mayor antagonismo mayor importancia de la función de vigilancia.

(57) Ibidem. pág. 178.

El citado autor concluye con la siguiente interrogación:

"¿En donde se inspiraron las interpretaciones gerencialistas no solo para fraguar el enfoque apolítico de la administración privada, sino para proponer la separación de la administración pública en relación con la política? En nada. Así como en la administración privada se plasma en unidad la dirección y el dominio en la administración pública se concreta en la unidad la política y la administración en forma de dominio político y de dirección administrativa. Por tanto si en la administración privada resulta irreal proclamar su carácter apolítico ¿no es absurdo enarbolar la bandera apolítica de la administración pública? Definitivamente si la administración pública es a la vez, dominio político y dirección administrativa; política y administración."⁽⁵⁷⁾

Sin embargo, conviene apreciar la dimensión técnica e ideológica del análisis de Guerrero.

Desde el punto de vista técnico, su concepto de administración parte de considerar: "El carácter capitalista de la gerencia como organización del capital es muy claro en sus propios ideólogos. De este modo, como lo establece Fayol, las cinco operaciones de una empresa- técnica, comercial, financiera, de seguridad, y contable- sin coordinadas y armonizadas por una sexta; la administración. La administración, que Fayol se cuida de no identificar con la gerencia, si es empero una función de la gerencia. La Gerencia se encarga, a través de la administración, de con-

(57) Ibidem. pág. 179.

ducir y armonizar como un todo a la empresa privada. Administración y dirección, que también Fayol se propone no confundir, pero si integrar, viene a ser al final lo mismo."(58)

El concepto sencillo de Marx, que se encuentra en consonancia con el anterior viene a disipar toda duda:

"La administración privada, materializada orgánicamente en la gerencia capitalista, ha nacido a la par del trabajo socialmente combinado de muchos obreros en cooperación y del antagonismo entre el propietario y los trabajadores... ADMINISTRAR es preveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar... ejercer la Gerencia es conducir la empresa hacia su objetivo, tratar de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone, es -- asegurar la marcha de las seis funciones esenciales... la administración no es mas que una de las seis funciones cuya marcha debe asegurar la gerencia."(59)

Desmistificada y comprendida así la administración no es ni un privilegio exclusivo, ni una misión especial del Jefe, o de los Directivos de la empresa; es una función que se reparte, como las demás funciones, entre el colectivo de los -- cooperantes- de esta manera el obrero dejaría de producir su salario, y además el salario de quienes le vigilan y gobiernan.

En el plano ideológico, al estudiar la empresa privada --- Omar Guerrero destaca , el estudio de la empresa privada solo ha hecho énfasis en el aspecto dirección de la administración

(58) Ibidem. p. 174

(59) Marx Karl. El Capital. Op. Cit. T. III. p. 139.

capitalista, subsimiendo el aspecto denominación al de la dirección misma. Ha sido fácil, desde esta equivocada subsumisión, pretender argumentar la unidad de intereses entre patronos y trabajadores, entre capitalistas y obreros como lo plantea Taylor y otros muchos contemporáneos-, omitiendo la otra naturaleza de la administración que brota del antagonismo de clases."(60)

En el plano metodológico, es posible detectar la siguiente dirección: ningún estudio de la empresa privada, si pretende comprenderla como un producto históricamente determinado en el capitalismo- no como concepto universal, neutro, disfrazado- podría pasar por alto su origen en el conflicto de clases; en la lucha entre propietarios y trabajadores."(61)

¿Pero en fin cuales son las características y tendencias - que asume la función directiva en la administración pública?

Desde el punto de vista del autor en cita, "el propio desarrollo del capitalismo impone al capitalista el asumir un carácter estrictamente no empresarial, creando para desempeñar el trabajo administrativo un equipo subordinado de administradores, entrenado y leal a sus intereses. Esto es la Gerencia, que brota del proceso de producción, tiende a divorciarse, de la producción, irremediabilmente para asumir un carácter de -- trabajo administrativo; dada la separación y oposición entre trabajo físico e intelectual, la gerencia capitalista se presenta como un trabajo intelectual que ya no tiene porque ser desempeñado por el propio capitalista, sino por administrado-

(60) Guerrero Omar. Op. Cit. p. 175

(61) Ibidem. p. 176.

res asalariadores del capitalista. El capitalista puede dejar de ser empresario para dedicarse exclusivamente a ser capitalista, es decir, dedicarse a acrecentar su capital por medio de intereses, haciendo que la ganancia se integre al interés y se desprenda del trabajo de dirección y vigilancia. Esto sobre todo es valido cuando la empresa es de acciones o -- cuando no se trata de una compañía pequeña en la cual el capitalista aún funge como empresario."(62)

(62) Ibidem. pág. 177.

C) EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y SU RELACION CON EL FENOMENO
BUROCRATICO

No es necesario insistir en la creciente importancia y complejidad de las organizaciones en las sociedades modernas.

Es necesario reconocer también aunque es una práctica común- que no es legítimo identificar a la administración pública con burocracia o específicamente al factor humano de aquella -- con esta, en un sentido peyorativo del concepto.

Esto a mi juicio es producto de la confusión terminológica prevaeciente por lo que precisaremos ambos conceptos; puesto - que lo cierto es que el fenómeno burocrático no es privativo -- de la administración estatal. La administración pública, ha sido conceptualizada como "la parte de los Orgános del Estado que dependen directa e indirectamente, del poder ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continúa y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica y d) procedimientos técnicos". (63)

El profesor Acosta Romero, comenta que existen diversas corrientes contemporáneas sobre la noción de administración públiblica: y destaca las siguientes: la concepción burocrática, la concepción política, psicológica y la integral. Y refiriéndose a la concepción burocrática nos dice:

(63) Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Séptima edición. Editorial Porrúa, México, 1986. p. 103.

"Le otorga la máxima importancia al factor burocrático dentro de la administración, parte de Max Weber que considero a la burocracia como el instrumento fundamental del progreso social". (64)

Pero a que se refiere con factor burocrático? ya que este es vago y se presta a confusión, y además es un concepto -- multivoco, toda vez que en las ciencias sociales parecen haberse perfilado por lo menos tres acepciones:

La Primera y mas tradicional responde a un concepto de la ciencia política:

"La burocracia es el gobierno por medio de oficinas, es decir un aparato de Estado constituido por funcionarios nombrados directamente, no elegidos, organizados jerárquicamente y dependientes de una autoridad soberana; el poder burocrático en esta acepción implica el reinado del orden y la Ley; pero al mismo tiempo un gobierno sin -- participación del ciudadano" (65)

La segunda acepción proviene de Max Weber y la han empleado sociólogos e historiadores, "para quienes adoptan este uso la burocratización es la racionalización de actividades colectivas manifiesta otras cosas en la concentración desmedida de las unidades de producción y, en general, de todas las administraciones, y en el desarrollo dentro de ellas de un sistema de reglas impersonales, tanto en lo que se refiere a definición de funciones y distribución de responsabilidades, como a ordenamiento de las carreras." (66)

(64) Ibid p. 103

(65) Crozier Michel. El Fenomeno Burocrático. 1. Amorrortu editores, Buenos Aires, 1974. p.12.

(66) Ibid. p. 12.

La tercera acepción "responde al uso vulgar y popular de la palabra burocracia, que evoca la lentitud, la pesadez, la rutina, la complicación de procedimientos, la inadaptación de los organismos burocráticos a las exigencias que deberían satisfacer a las frustraciones consiguientes en las personas que los componen y en quienes deben utilizar sus servicios y los padecen, y continua diciendo el autor encita mucho de lo embarazoso y estéril de las discusiones sobre el problema de la burocracia depende de esta ambigüedad del vocablo." (67)

Un concepto que parece recoger y sistematizar las variantes anteriores acerca del concepto de burocracia esta representada en el siguiente concepto:

Burocracia: "es la organización formal, en gran escala que se haya muy diferenciada y organizada con eficiencia por medio de reglas formales y departamentos u oficinas de expertos altamente entrenados, cuyas actividades se coordinan por una cadena jerárquica de mando. Este tipo de organización se haya también caracterizada por el grado de centralización de la autoridad y el énfasis de la disciplina, la racionalidad, los conocimientos técnicos y la impersonalidad de los procedimientos. La burocracia es un tipo ideal o abstracto al que las organizaciones formales reales pueden aproximarse en grados diversos.

De este modo ninguna organización formal es siempre completamente racional, eficiente y formalizada en su administración y modo de operar; pero en cuanto estos valores ideales son do-

(67) Ibid. p. 13.

minantes en la practica, la organización termina por ser considerada. Por lo regular como una burocracia con el crecimiento contemporaneo de una cantidad apreciable de grupos formales secundarios, creados para lograr metas específicas. La burocracia se ha convertido en la forma característica de organización dentro de muchos campos, entre los que se incluyen las corporaciones industriales, las organizaciones laborales, los organismos de gobierno, los hospitales y las organizaciones militares.

Los aspectos administrativos de una organización formal, es decir, el aspecto jerárquico de control que se distingue de la organización formal en si misma, aun entendida como tipo ideal en tal sentido, los trabajadores de una fabrica no debieran ser considerados parte de la burocracia, aun cuando ellos sean parte de la organización formal, porque no pertenecen a las oficinas de administración"⁽⁶⁸⁾

De lo que se desprende una tendencia creciente a la burocratización, de los sistemas de organización modernos y su fortalecimiento de esta concepción en el sistema social y cultural, de biendo entenderse por burocratización al proceso por el cual una organización formal adopta de manera creciente las características de una burocracia, un aspecto central de este proceso es la formalización de reglas y regulaciones alcanzando distintos grados.

Por otra parte recurrimos al concepto de el status, que representa una posición definida en la estructura social de un --

(68) G.A. Theodorson y A.G. Theodorson. Diccionario de Sociología 2. Biblioteca Lexicon, Editorial Paldos, Buenos Aires, 1978. p. 30.

grupo, o burocracia, que se distingue de otras posiciones y al mismo se relaciona con ellas a través de derechos y obligaciones especificadas, por tanto este puede ser considerado en relación con su superioridad o inferioridad. Sin embargo status en sentido sociológico no debe equipararse con rango, jerarquía o prestigio. Y habiendo con anterioridad, definido el concepto de Rol diremos que este es la pauta de conducta esperada por el ocupante del status, Rol sería el aspecto dinámico del status, en suma el status, se refiere a la ubicación en el sistema de relaciones sociales, mientras que el rol se refiere a la conducta asociada con esa ubicación en el sistema de relaciones sociales, muchos autores utilizan indistintamente, el concepto de ROL, y el de clases sociales es preciso reconocer que el concepto de status es vago, siendo más objetivo el de clase social. Para definir la ubicación del trabajador de confianza, como alguien que ocupa un status, situado en los niveles jerárquico de mandos medios y de mandos superiores de la administración pública y cuyo rol es su identificación con el estado.

C) ASPECTO POLITICO, ECONOMICO Y SOCIAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

Por la generalidad y amplitud de aspectos que se derivan del presente tema, lo he analizado en dos direcciones, en lo referente a la condición social y económica en que se encuentra el trabajador de confianza lo abordaremos en el presente capítulo, pero por lo que hace a su misión y función social y política en las relaciones de producción, será materia de estudio del próximo apartado.

La caracterización del trabajador de confianza, que hacen Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera⁽⁶⁹⁾ en su comentario al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que "esta clase de trabajadores denominados "de cuello alto", que si bien es cierto no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones" es válido pero resulta insuficiente para caracterizar su situación económica, política y social..

Desde mi punto de vista el trabajador de confianza guarda una condición contradictoria que desde mi punto de vista, se expresa nitidamente en la denominación que les asigna --- Augusto Urteaga Castro.⁽⁷⁰⁾ Quien los llama "Los esclavos de Lujo: Trabajadores de confianza... y que expresa la doble condición en que se encuentran, y que se expresa por una parte en su carácter objetivo de asalariados, ya que al no con--

(69) Ley Federal de Trabajo de 1970. Reforma procesal de 1980. Comentada por Trueba Alberto. Editorial Porrúa 1989, p. 21

(70) Urteaga Castro, Alberto. Los esclavos de lujo: Trabajadores de Confianza y Conflicto Sindical. En Cuadernos Políticos No. 11, Enero-marzo de 1977. p. 71.

tar con medios de producción tienen que vender su fuerza de trabajo, y también son explotados, esto es independiente de la voluntad y de las inclinaciones de este sector de trabajadores, en cuanto al adjetivo esclavos, calificativo que ya había sido utilizado con anterioridad por Alberto Trueba Urbina.(71) Para denominar a este tipo de trabajadores "Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de confianza como hecho subjetivo -- del patrón, complementada con indicios dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo." Denominación que utilizo al comentar el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de que el concepto esclavo no tenga su aplicación plena desde el punto de vista de su origen histórico, si se utiliza en forma simulada, para expresar la privación de Derechos Laborales de que es objeto, en ocasiones en forma total, el trabajador de confianza, y para describir su pertenencia al patrón, en cuanto a que este decide libremente sobre su conducta.

Por lo que hace a los conceptos "de lujo", o de "cuello alto", que cotidianamente les son atribuidos a los trabajadores de confianza, esto expresa- o mas bien expreso- el sinúmero de privilegios de que continuamente eran colmados los trabajadores de confianza en el aspecto salarial, prestaciones, etc. acompañados a la realización de trabajos menos pesados.

El siguiente texto ilustra también, la utilización de -- los trabajadores de confianza como esquiroles, en contra de

los demas trabajadores:

"Personal de confianza, obreros de otras factorias afiliados a la C.T.M. residentes de poblados vecinos y hasta muchachos que prestan sus servicios en cantinas de aquel poblado, completaron el contingente de esquiroles que ayer llegó - en siete autobuses procedentes de Lázaro Cárdenas, Michoacán, para hacerse pasar por trabajadores de SICARTSA y asegurar -- que estan en contra de la huelga".⁽⁷²⁾

En otras ocasiones, la contratación como trabajador de - confianza permite el privilegio, de no sujetarse a ningun requisito de carácter escolar, o no sujetarse a exámenes u otros procedimientos rigurosos. A las distintas etapas del conflicto de los trabajadores de confianza de PEMEX, durante el presente año es bastante didáctico para explicar este proceso.

En la actualidad, la creciente centralización de las decisiones y de la gestión, del control y de la Dirección en manos del capitalista en la fábrica, desplazan y restan importancia al trabajador de confianza, el trabajador de confianza ya no va a ser una parte importante de la función empresarial, - ya que las decisiones mas importantes se toman en la cuspide del poder empresarial.

(71) Ley Federal del Trabajo. Op . Cit. p. 103.

(72) La Jornada. Sábado 7 de octubre de 1989. p. 6.

Es necesario hacer referencia al concepto sociológico de ROL, para comprender la posición del trabajador de confianza: ROL: "Pauta de conducta estructurada alrededor de derechos y deberes específicos y asociada con una posición de status particular dentro de un grupo o situación social. EL ROL de una persona se define, en cualquier situación, por me dio de un conjunto de expectativas para su conducta, so tenidas por otros y por la persona misma. Asimismo la - adopción de un ROL consiste en la adopción de actitudes o del punto de vista de otra persona; imaginando que uno es esa persona, para prever su conducta. En esencia, es como si una persona se detiene a si misma. "conociéndolo a él y su situación y poniéndome en su lugar. ¿Qué ha ría yo". (73) Desde este punto de vista me adhiero, al - concepto de ROL, para explicar la conducta del trabaja-- dor de confianza, que implica adoptar o identificar con los intereses del patrón para objetivar sus decisiones.

En esta misma dirección, se orienta Raniero Panzieri -- cuando afirma:

"Quedan las funciones de gestión que son en cambio típicamente empresariales: dirigir a otras personas, organizar, - coordinar, decidir, el que cubre estos roles ejerce un poder sobre otras personas y depende de otras también, el rol esta

(73) G.A. Theodorson y A.G. Theodorson. Diccionario de Sociología 2. Op. Cit. pág. 249.

dentro de una piramide jerárquica cuyo vértice es el que toma las decisiones mas importantes y controla al resto: el patrón es la dirección superior. Las órdenes específicas de la autoridad subordinada y su responsabilidad hacia abajo convierten estos roles con mas verosimilitud en roles varios, en parcializaciones de funciones empresariales".⁽⁷⁴⁾

Lo anterior nos lleva a concluir junto con Panzieri que "El capital tiene cada vez menos necesidad de confianza porque ya no tiene que delegar, sino mas bien que objetivar funciones."

(74) Raniero Panzieri, y otros. La División del Trabajo en la Fábrica. Cuadernos de Pasado y Presente No. 32. Siglo XXI, México 1977. p. 112.

4) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN MEXICO.

En sentido general por movimiento social, debe entenderse - una forma, importante de conducta colectiva en la cual un gran número de personas son organizadas o alertadas para sustentar o realizar o para resistir el cambio social; siendo las revoluciones o reformas ejemplos de estos, sino la participación en un - movimiento social, para la mayoría de las personas es informal o indirecta y por lo general un gran número de simpatizantes se identifican con el movimiento o su programa, y lo apoyan, sin unirse a organización formal alguna asociada con el movimiento.

La historia del movimiento social mexicano, no registra --- ninguna hazaña importante de trabajadores de confianza, ya no - digamos hacia el cambio social, sino cuando menos en la defensa de sus derechos, como clase social a la que objetivamente pertenecen , porque podríamos afirmar que estos trabajadores no tienen historia ni tradición social de luchas sindicales.

Sin embargo a pesar de la validez de la anterior generalización, he preferido, además de la reflexión teórica expresada, a realizar algunos casos de investigación empírica, de algunos ca sos de investigación empírica, de algunos casos de participación social de estos trabajadores, que aunque no cambien el sentido de la anterior tendencia, si son eventos importantes de tomar en cuenta, y además para que la teoría se asiente, en cierto - contacto con la realidad. Una primera experiencia de lucha -- sindical, lo constituye el movimiento de técnicos y profesio--

nistas al servicio de PEMEX, en marco de 1979, en el sentido de anexarse con sus propias características al sindicato nacional de esa rama industrial, correspondiendo a Porfirio Muñoz Ledo, entonces secretario de trabajo, incorporarlos a dicho sindicato.

En estos momentos esta lucha parece volver a actualizarse, al haber sido, pactado en la revisión contractual de estos últimos días, sin su consentimiento se cambio el régimen de trabajadores de confianza.

El otro caso es el estudiado por Augusto Urteaga Castro,⁽⁷⁵⁾ referido a la Constitución del Sindicato de Trabajadores de -- Confianza de la Compañía Nacional de carros de Ferrocarril --- (C.N.F.) en combinado de ciudad Sahagun- sindicato que solicito su registro como sindicato ante la Secretaria de Trabajo, mismo que- y esto es lo controvertido- les fue concedido el 20 de septiembre de 1975, dos días antes del destape de Lopez Portillo) "El expre-candidato Porfirio Muñoz Ledo, pues se trataba de sumar adeptos a la causa".

Finalmente emplazaron a huelga a la empresa en demanda de un contrato colectivo de trabajo. Plantas para los empleados eventuales, aumento de salario etc. "A pesar de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, había dado ya tramite legal (en septiembre de 1974) a un pliego de peticiones de la coalición de trabajadores de confianza de C.N.C.F. solicitando aumento general de salarios, (ver desplegado del sindicato de trabajadores de confianza de C.N.C.F. excelsior, 11 de septiembre de

(75) Urteaga, Augusto. Op. Cit. p.33

1976."(76)

En esta ocasión negó todo lugar al trámite petitorio con emplazamiento a huelga.

¿Qué pasaba? Un sindicato reconocido por la máxima autori--dad de trabajo no podía ejercer los Derechos de Huelga y con--tratación colectiva."(77)

La empresa respondió haciendo extensivas las ventajas esti--puladas en el contrato colectivo de trabajo de la sección 200 del sindicato Minero Metalurgico.

"El 27 de julio de 1976 los empleados se lanzan a huelga y la Junta de Conciliación y Arbitraje responde:

"Carecen de legitimación activa para el ejercicio del Derecho de Huelga, ya que tal derecho corresponde a la mayoría de los trabajadores de una empresa o esta--blecimiento... Y la Ley Federal del Trabajo, en forma explícita excluye a los trabajadores de confianza de la facultad de integrar la mayoría obrera... "

Se destaca también que tanto la empresa como el sindicato Minero encabezado por el viejo dirigente Napoleón Gomez Zada, se aliaron para golpear al naciente sindicato.

"Poco antes de estallar la huelga, mas de veinte Gerentes y Subgerentes fueron obligados a renunciar al sindicato mencionado."(78)

(77) Inserción pagada en excelsior, el 20 de julio de 1976.

(78) Urteaga, Augusto. Op. Cit. p. 76

Este aspecto, aunado a la inexperiencia, aislamiento de los trabajadores del naciente sindicato jugaron para la derrota de este sector de trabajadores.

Este proceso a pesar de que paso inadvertido, su importancia radica a mi juicio, mas que en el resultado, en la consecución o no de sus demandas, en el carácter irreversible de la polarización clasista queda lugar, cada vez, con intensidad mayor, a la organización sindical de nuevas capas de asalariados entre los cuales se encuentran entre otros, los bancarios, los técnicos, los profesionistas y demás empleados de confianza, estos "esclavos de lujo" como los llama Urteaga, se incorporan a partir del reconocimiento de su condición social, del lugar que ocupan en la cadena productiva, al proceso de reorganización democrática de los trabajadores, en donde resulta necesario superar problemas mediante la integración de estos movimientos sociales, por ahora aislada a una estrategia global -- que ubique y reconozca sus peculiaridades.

5) EL IMPACTO DE LA CRISIS DE 1982 EN LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La profunda crisis económica, iniciada en 1982, aun no ha tocado fondo, ante ella , como estrategia de salida a dicha crisis, el capital y el gobierno mexicanos han optado, por un proyecto de recuperación económica cuya piedra angular, la -- ofensiva contra los salarios de los trabajadores.

En efecto, siguiendo a Adolfo Gilly⁽⁷⁹⁾ en un sentido amplio, toda crisis capitalista contiene e implica, una ofensiva

(79) Ibidem.

generalizada contra el trabajo asalariado, en busca de la recuperación de la tasa de ganancia. Los trabajadores, debilitados por el desempleo sus organizaciones y sus posiciones en la producción se van colocando a la defensiva, en lo particular - en lo que toca al salario, las luchas en época de crisis, defienden conquistas pasadas, en peligro o tratan de recuperarlas, no se propone lograr otras nuevas. Sus organizaciones -- sindicales, conformadas en el período precedente de expansión, resultan inadecuadas y sobre pasadas en las nuevas condiciones aun mas en las condiciones de la presente crisis, cuando la -- ofensiva del capital se combina con una ola de innovación tecnológica. Lo anterior no se refiere a la dureza, la amplitud, o la combatividad, de los movimientos, sino a sus objetivos, - contenido ya su instrumento organizativo"

Esta política de austeridad contra los trabajadores no admite distinguos, aunque en diversos grados afecta igual a trabajadores en general que aquellos que son de confianza, es decir a toda la clase trabajadora.

Y su impacto en los trabajadores, no solo se reduce al aspecto económico, sino que tambien repercute en las ideas, costumbres condiciones y creencias:

"La crisis, signo de la época, cuestiona y reestructura las relaciones entre las clases y entre las Naciones y determina - recomposiciones en el interior de cada clase o estrato social y de cada formación nacional. Cuestiona entonces las anteriores

creencias, convicciones, sistemas de ideas y formas de organización propias de cada uno de esos sectores. La crisis exacerba todas las contradicciones y destruye; pero también abre el camino para innovar en todos los terrenos de la realidad."(80)

De esta manera al terminarse las condiciones de crecimiento económico que hicieron posible asignar desmedidos "salarios" y prestaciones a los trabajadores de confianza, y al derrubarse su status privilegiada, y frente a una estrategia económica -- que los afecta al igual que el resto de los trabajadores, se -- va a traducir en el nacimiento de una tendencia que se expresa por un lado en la polarización clasista, así como también a -- partir del reconocimiento de este sector de trabajadores de su condición económica y social y por la otra, nacida de estas -- profundas modificaciones del capitalismo moderno una tendencia a la proletarización de los trabajadores de confianza que tienden a ser explotados en los mismos términos que el obrero.

(80) Ibidem p. 59.

CAPITULO III

III. LA NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- Funciones que determinan la naturaleza jurídica del trabajador de confianza.

A) Funciones de Dirección

B) Funciones de Inspección

C) Funciones de Vigilancia

D) Funciones de Fiscalización

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

F) Los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de una empresa o establecimiento.

2.- Problemática de esta definición.

3.- Validez jurídica del concepto de trabajador de confianza.

III. LA NATURALEZA JURIDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

1.- Funciones que determinan la naturaleza jurídica del trabajador de confianza.

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

Previamente resulta ineludible distinguir entre función, actividad y puesto.

Por lo que respecta a la función, es-a es definida por -- Duhalt Krauss, como "el grupo de actividades afines y coordinadas, necesarias para alcanzar los objetivos de la institución"⁽⁸⁰⁾

Otros autores, como Díaz Olguín, manifiestan que la actividad es "toda acción que realiza una persona para satisfacer un propósito específico, y que al concatenarse en otras actividades de una forma ordenada (proceso de trabajo), configuran - una función"⁽⁸¹⁾

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

(80) Krauss Duhalt, Miguel F. Los manuales de procedimientos en las oficinas públicas. Tercera edición. Editorial Trillas. México. 1981. p. 60.

(81) Díaz de Olguín, Magdalena. Notas para interpretación del artículo 90, de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1974. p. 10.

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

Por lo que hace al puesto, el maestro Arias Galicia lo conceptúa como "el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que integran una unidad de trabajo específica e impersonal." (82)

Recurrimos al maestro Briceño Ruíz⁽⁸³⁾ para definir los de más conceptos, quien citando referencias de la enciclopedia universal ilustrada Espasa Calpe, define:

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

(82) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial Trillas. México, 1979. p. 177

(83) Briceño Ruíz, Op. Cit. p. 147.

- 2) Funciones de fiscalización deriva de fiscalizar; fiscalizar es criticar, sindicar, y también averiguar las acciones y - obras de otro, vigilar, inspeccionar. La fiscalización equi vale a vigilancia o inspección.
- 3) Funciones de vigilancia: es el cuidado y atención exacta de las cosas que estan a cargo de uno, significa velar sobre - una persona o cosa o atender exacta o cuidadosamente de ella en nuestro derecho significa velar por el cumplimiento de -- las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o mas trabajadores.
- 4) Funciones de inspección: es la acción y efecto de inspeccionar; inspeccionar es examinar, reconocer atentamente una cosa; cuidar de que se cumpla y ejecuten los lineamientos señalados para la prestación de servicios de uno o mas trabajadores - criterio similar al de la palabra vigilancia.

Y concluye Briceño Ruiz con la siguiente critica:

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

Las funciones de los trabajadores de confianza se limitan a dirección e inspección, de caracter general, dentro de la - empresa o establecimiento."⁽⁸⁴⁾

E) CARACTER GENERAL DE LAS ANTERIORES FUNCIONES COMO REQUISITO ESENCIAL PARA QUE PUEDA REVESTIR ESTA NATURALEZA.

El problema se presenta para determinar el alcance del -- concepto general. La doctrina jurídica ha explorado sobre la

(84) Ibid. p. 147.

interpretación y alcance de la generalidad y de las funciones de confianza, así el maestro Mario De La Cueva, al estudiar dicho concepto del artículo 9, del vigente Código Laboral sostiene que:

"Para determinar el significado de este término, carácter general debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestados de trabajo ante la Ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de LOAYSA y Manuel, quiere decir cuando se trate de funciones que se realizan en substitución del patrono."⁽⁸⁵⁾

Considero que el propósito de el legislador de introducir la palabra "carácter general", fue con la finalidad de limitar el concepto de trabajador de confianza.

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

"Pero cuando la Ley habla de "Generalidad" respecto de los trabajos crea un motivo de análisis, en efecto, hasta donde debe ser general o cual es el límite de esa generalidad, --

(85) De La Cueva, Mario. Op. Cit. págs. 156 y 157.

son medios de definir las características de estos empleados.-- Consideramos que suponer que solamente puede haber un cargo general en cada actividad dentro de la empresa es un tanto injusto. La verdad es que puede haber un jefe, con características de actividad general dentro de cada una de las especialidades de acción, por ejemplo, si bien hay un jefe de personal, ello no imposibilita para que exista otro jefe de personal en cada uno de los establecimientos de la empresa, y en estas condiciones, la noción de generalidad estará circunscrita en el espacio a los establecimientos, es decir a cada uno de ellos.

Ahora bien, pueden existir jefaturas generales además de - por el establecimiento, por el trabajo de que se trate, por --- ejemplo producción, compras, mantenimiento."(86)

Por supuesto comparto, la opinión del maestro Mario de la Cueva, para resolver la confusión generada en torno a la proble mática acerca del alcance del vocable general, que como adjetivo utiliza el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

C) LOS QUE SE RELACIONAN, CON TRABAJO PERSONALES DEL PATRON - DENTRO DE UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

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

(86) Canton Moller, Miguel. Op. Cit. pág. 40. Los Trabajos especiales en la Ley Laboral Mexicana. Editorial Cardenas, Editor y Distribuidor. México 1980.

que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones mas íntimas".

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

D) PROBLEMÁTICA DE ESTA DEFINICION.

Ha sido la propia realidad la que se ha encargado en poner de manifiesto, la problemática de la regulación de trabajador de confianza, nacido de su redacción vaga e imprecisa, lo que le ha convertido en una regulación insuficiente, para resolver la problemática de este sector de trabajadores, - y esto se ha traducido también en una contratación abusiva y desmedida de -- confianza, por los patrones, al amparo de la regulación imprecisa contenida en el artículo 9, y se ha revelado también en la generación de constantes conflictos obrero-patronales, que tienen su origen en esta disposición, adoptando incluso una dimensión nacional como el caso de Pemex, Guzman Cabrera dijo, que el "Sindicato demandará asimismo depuración de empleados de confianza, cuyo número es excesivo y no va acorde con las necesidades reales de la paraestatal." (87)

Mas tarde en la revisión del contrato de Pemex, el propio dirigente mas que por razones técnicas, por razones políticas, contribuye a agravar el problema al trasladar del regimen sindicalizado al de confianza y casi 9 mil técnicos y profesionista.

"Explico- Guzman Cabrera- que ahora habrá en la Paraestatal 170 mil trabajadores sindicalizados y 20 mil de confianza, de acuerdo con la cláusula 7, en la que se pacto elevar de los 14015 -- por ciento la cantidad de personal de confianza."(88)

Lógicamente mas tarde los trabajadores técnicos y profesionistas de Pemex, protestan, por su cambio del regimen de confianza de Pemex, arguyendo, con toda razón, que sus funciones - no estan previstas en las descritas por el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo. (89)

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

Se ha considerado que la definición, contenida en el primer párrafo del artículo 9, por lo que hace a su contenido es acertada e inobjetable, ya que apoya en un criterio objetivo -- que por si mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva- por parte del patrón y/o del trabajador mismo, en perjuicio de éste-, "este principio, no expresado antes en el Derecho Laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, in debidamente del derecho a la estabilidad en el empleo". (90)

(88) Publicada en la Jornada del 2 de Agosto de 1989.

(89) Ver inserción pagada-publicada en el Diario la Jornada del 21 de junio de 1989.

(90) De Buen Lozano, Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Quinta edición, Editorial Porrúa. México 1984 pp. 377 y 378.

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

Una segunda crítica sostenida por Nestor de Buen, indica que el requisito de "generalidad" da lugar a confusión y dudas, preguntándose que debe entenderse por tal. Este requisito, a decir de Trueba Urbina, indica que las funciones de confianza, deberán comprender: "Todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta en el taller, en la fábrica, en departamentos y oficinas, no le dan tales funciones el carácter de confianza..."⁽⁹¹⁾

En cuanto al objeto que se tuvo el legislador para incluir el término generalidad, Eugenio Guerrero opina que se busco "referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejercen, así sea accidentalmente, algunas de tales funciones".⁽⁹²⁾

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

(91) Citado por De Buen Lozano Nestor. Op. Cit. p. 379.

(92) Guerrero, Eugenio. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa 12a. edición, México, 1981. p. 44.

F) VALIDEZ JURIDICA DEL CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.

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

En opinión Baltazar Cavazos, "Como el artículo 123 constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto- el artículo 9° - ya que una -- Ley reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que reglamenta." (93) Por lo que siguiendo este orden de ideas tales disposiciones carecen de validez.

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

Por mi parte y en consonancia con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que hemos reproducido en el capítulo primero, concluimos en la inconstitucionalidad del concepto de "trabajador de confianza",

(93) Cavazos Flores, Baltazar: Nueva Ley Federal del Trabajo. tematizada y sistematizada. Editorial Trillas, 11a. edición. México 1981. p. 87.

toda vez que conforme al razonamiento de la Suprema Corte, si en ninguna de las fracciones del apartado "A" del artículo 123 constitucional se consigna distinción alguna entre trabajadores en general, y los que ocupan puestos de confianza, la ley reglamentaria tampoco debe hacer esta distinción.

Sin embargo, en sentido contrario, Mario de la Cueva afirma:

"La categoría de trabajador de Confianza no esta contemplada en la declaración de Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del art. 123 constitucional, con las modalidades que no destruyen aquellos beneficios."⁽⁹⁴⁾

(94) De La Cueva, Mario, Op . Cit., pp. 155 y 156.

CAPITULO IV

IV. La reglamentación jurídica del trabajo de confianza como trabajo especial y sus alcances y restricciones en relación al marco de derechos y obligaciones consagrado en el artículo 123 constitucional.

1.- Significado jurídico-doctrinal de los trabajos especiales.

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

A) La problemática del derecho de preferencia y ascensos de los trabajadores de confianza.

B) El principio de la estabilidad en el empleo y el motivo razonable de pérdida de confianza como causa de rescisión de la relación laboral de los trabajadores de confianza.

C) El derecho del trabajador a conservar el puesto de planta que ocupan y la problemática para cubrir esta vacante por tiempo indeterminado.

D) Condiciones de trabajo.

E) La Representación.

F) Derecho de la participación de utilidades.

G) Los derechos colectivos, sus alcances y limitaciones

a) Derecho a la sindicación

b) Derecho a recuento en conflictos de titularidad y huelga.

IV. LA REGLAMENTACION JURIDICA DEL TRABAJO DE CONFIANZA COMO TRABAJO ESPECIAL Y SUS ALCANCES Y RESTRICCIONES EN RELACION AL MARCO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES CONSAGRADO EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1.- SIGNIFICADO JURIDICO-DOCTRINAL DE LOS TRABAJOS ESPECIALES.

El concepto de trabajos especiales lo encontramos en la obra de Mario de la Cueva quien opina: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento."(94)

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

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

(94) De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 433.

bajador- patrono, pues ésta, lo diremos por segunda vez, es --
 idéntica a la de la relación de trabajo tipo, que quiere de--
 cir corresponde íntegramente a la definición de la relación de
 trabajo del art. 20 de la Ley y a la que hemos propuesto repe--
 tidamente en algunos capítulos anteriores, sino a la concurren--
 cia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo víncula
 das a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligacio--
 nes de los trabajadores y de los patrones."(95)

Por su parte el tratadista Alberto Trueba sostiene que en
 la perspectiva de su teoría integral del Derecho del Trabajo,
 una tesis distinta, ya que desde su punto de vista la reglamen--
 tación de los trabajos especiales no es un producto de la lla--
 mada naturaleza expansiva del Derecho del trabajo, sino en vir
 tud de la disposición fundamental que constituye el artículo -
 123 constitucional y que debe aplicarse por su naturaleza so--
 cial, a todos aquellos que prestan un servicio de tipo perso--
 nal. Por esta razón y conforme al principio de supremacía ---
 constitucional sostiene que "el régimen de los trabajos espe--
 ciales, no deben entenderse por ningún motivo como una modifi--
 cación que implique, alteración o contrariedad a los princi--
 pios sociales del mencionado texto constitucional, y de los --
 principios de Justicia Social que del mismo emanan, en función
 de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, -
 por si y como integrantes de la clase obrera."(96)

El artículo 154 de la Ley consigna el derecho de preferen--
 cia para los trabajadores en general, y comprende varios con--
 ceptos como son:

(95) Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. pág. 350.

(96) De la Cueva, Mario. Op. Cit. págs. 417 y 418.

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

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

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

TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA Del.-

"Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene la libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos, por ende, el que un trabajador cuente con - las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacita---ción y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarse el puesto de confianza porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan."

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

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

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

B) EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MOTIVO RAZONABLE DE PERDIDA DE CONFIANZA.

Siguiendo al Dr. Hugo Italo Morales⁽⁹⁷⁾, por estabilidad en el trabajo, debe entenderse, como un principio general, que -- consiste en el Derecho de los Trabajadores a permanecer vinculados, por contratos indefinidos, salvo que lo impida la naturaleza del servicio.

(97) Morales Saldaña Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, 1987. p. 16.

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

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

Se supera la etapa de la fijación unilateral de las condiciones y el régimen de pretendida autonomía de voluntad; el -- abuso constante que de esta última se hizo, provocó precisamente el nacimiento del Derecho laboral."⁽⁹⁸⁾

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

Asimismo el citado autor clasifica al principio de estabilidad de la manera siguiente.⁽⁹⁹⁾

ESTABILIDAD ABSOLUTA:

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

ESTABILIDAD RELATIVA:

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

(98) Ibidem. pág. 16.

(99) Ibidem. pág. 23.

ESTABILIDAD IMPROPIA:

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

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

I. Conforme al artículo 49, fracción III de la Ley, a los -- trabajadores de confianza se les priva del Derecho a reinstalarse obligatoriamente, a pesar de ser despedidos injustificadamente del trabajo, mediante el pago por el patrón de una indemnización, en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento, por lo que conforme a la clasificación expresada anteriormente, atendiendo lo expuesto, encuadraríamos a nuestra Legislación Laboral en la Clasificación de estabilidad relativa.

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

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

Al respecto el Doctor José Dávalos sostiene que "La Facultad rescisoria por pérdida de la confianza que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existen las reglas precisas para establecer los motivos que puedan determinar la pérdida de la confianza estos deberán ser objetivos; en última instancia, señala Nestor de Buen, tal poder estará a disposición de los tribunales laborales. Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial, deberá justificar el despido."⁽¹⁰⁰⁾

C) EL DERECHO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA A CONSERVAR EL PUESTO DE PLANTA QUE OCUPAN Y LA PROBLEMÁTICA PARA ESTA VACANTE POR TIEMPO INDETERMINADO.

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

(100) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo 1. Editorial Porrúa S.A., México, 1988. p. 319.

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

D) CONDICIONES DE TRABAJO.

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

E) SU REPRESENTACION.

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

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

F) DERECHO DE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Este derecho de los trabajadores de confianza se les restringe total o parcialmente, según se trate de personas que representen o no al patrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127, Fracción I y II de la Ley:

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

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

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

" Lo anterior se debe- comenta Dávalos Morales- a que estos trabajadores generalmente devengan elevados sueldos que ocasionan que, en detrimento de los demas trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades obtenidas." (101)

G) SUS DERECHOS COLECTIVOS, ALCANCES Y LIMITACIONES.

a) Derecho de Sindicación

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

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

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

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

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

y la fracción IV del citado artículo dispone:

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

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

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

Por su parte el maestro Dávalos Morales señala: "Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de

los trabajadores de base; puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza."⁽¹⁰²⁾

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

"En la evolución del Derecho del trabajo se ha sostenido la idea que esta categoría de trabajadores desaparezca: si en alguna época se justificó su existencia, en la actualidad, los adelantos técnicos y científicos hacen necesario contar con trabajadores mas capacitados, con mayor grado de profesionalismo, en un momento dado no podría determinarse si es más útil un técnico calificado - que un Gerente..."⁽¹⁰³⁾

(102) Ibidem.

(103) Briceño Ruíz, Alberto. Op. Cit. pág. 149.

CAPITULO V

V Análisis de los principales contratos colectivos de trabajo del país, respecto de las estipulaciones que contienen relativas al trabajador de confianza así como de sus principales tendencias.

1.- Contratos colectivos de trabajo que contribuyen al desvirtuamiento de la figura de trabajador de confianza al no estipular con precisión que puestos revisten la naturaleza de confianza

A.- Caso UNAM

- a) Contrato del personal administrativo
- b) Contrato del personal académico.

2.- Análisis de algunos contratos colectivos, que tienden a reglamentar con precisión que categorías revisten un carácter de confianza.

A) UAM

B) Cía. de luz
y fuerza del
Centro

C) PENEX

D) IMSS

E) F.C.N.M.

F) C F E

V.- ANALISIS DE LOS PRINCIPALES CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEL PAIS, RESPECTO DE LAS ESTIPULACIONES QUE CONTIENEN RELATIVAS AL TRABAJADOR DE CONFIANZA ASI COMO DE SUS PRINCIPALES TENDENCIAS.

1.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE CONTRIBUYEN AL DESVIRTUAMIENTO DE LA FIGURA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA AL NO ESTIPULAR CON PRECISION QUE PUESTOS REVISTEN LA NATURALEZA DE CONFIANZA.

A) EL CASO DE LA UNAM.

- a) Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo, una de mis conclusiones a que he llegado del análisis de los contratos colectivos mas importantes del país es la de la presencia de una tendencia predominante, desde el inicio de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a regular con precisión en los contratos colectivos de trabajo, la naturaleza de los puestos de confianza, vista la vaguedad y la generalidad así como la insuficiencia del marco jurídico vigente contenido en la Ley Federal de Trabajo y dado la naturaleza distinta de las diversas empresas.

La anterior conclusión tiene su sustento también en el criterio expresado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria dictada en amparo directo número 24/944/2A y cuya voz establece:

"La exposición que antecede muestra la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuales sean los puestos de confianza, habrá que considerar las circunstancias y necesidades de cada negociación, por lo que en los otros contratos colectivos de trabajo y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde procede hacer su determinación; y la práctica mexicana se ha orientado por este camino.

Mas no ha de creerse que basta la indicación de que un puesto es de confianza para que se le -- acepte; El Derecho del Trabajo no abandona a la voluntad de los particulares la fijación de sus conceptos: El pacto contenido en un contrato colectivo será una presunción de que el puesto es de confianza, pero nada impide al trabajador interesado la prueba de que sus funciones no co--rresponden a las ideas expuestas; La Suprema -- Corte de Justicia ha sostenido la tesis de que la indicación incluida en un contrato colectivo de trabajo ha de corresponder a la realidad de las funciones.

Amparo Directo número 24/944/2A. Quejoso: Cano Francisco y coagraviados, 3 de mayo de 1944.

A pesar de lo anterior, tecnicamente inexplicable, pero si explicable a partir de criterios políticos y compromisos entre autoridades de la UNAM y Sindicatos, particularmente con el Comité Ejecutivo del STUNAM, en el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo se contradice esta tendencia de los contratos del país, y se reproduce en la cláusula 9 del citado contrato, casi en forma textual el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo como lo demuestra a continuación, - por lo que en nada contribuye a regular con una técnica jurí-dica adecuada a la figura del trabajador de confianza.

"Cláusula 9... son trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general no tabulados, así como los relacionados -- con trabajos personales estrictamente confidencia-

les de los directores de facultades, escuelas, direcciones de servicio, coordinadores, directores de institutos y centros de su dependencia." (104)

Por otra parte, si bien es cierto que en la cláusula transitoria vigésima séptima (105) del referido contrato se establece la obligación de las partes de formular un catálogo de puestos de confianza de la UNAM, lo cierto es que esto ha sido siempre letra muerta, pues esta redacción existe desde hace más de 15 años en los diversos contratos, sin que nunca se haya cumplido.

La ausencia de limitaciones reales a la parte patronal, en los instrumentos normativos le ha dejado las manos libres para contratar en forma desmesurada personal de confianza; esta situación se pone de manifiesto en los datos acerca del puesto de confianza y su número en la UNAM, que como apéndice se publican en la presente tesis y que representa el problema del crecimiento de una espesa burocracia administrativa y en lo económico el despilfarro de recursos, complicándose con la existencia de más de 60 mil trabajadores en toda la UNAM.

B) Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico de la UNAM (1989-1991).

La caracterización que expresé en líneas anteriores para el caso del Contrato Colectivo de Trabajo Administrativo, son aun más elocuentes en el caso del contrato colectivo de trabajo, del personal académico, con la situación agravante de que no

(104) Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo, UNAM (1988-1990) p. 7

(105) Ibid. p. 33.

contiene disposición expresa alguna, relativa a trabajadores - de confianza-académicos, a pesar de que en la práctica existe multitud de estas categorías, como lo demuestro en el apendice que se incluye al final del presente trabajo.

Más grave aún resulta la ausencia de esta regulación, dado que la naturaleza de la definición del trabajador académico contenida en el artículo 353 K de la Ley Federal del Trabajo - y que a la letra dice:

Artículo 353 K: "Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las Universidades o Instituciones a las que se refiere este capítulo conforme a los planes y programas establecidos por las -- mismas"

Asimismo la cláusula 2 del contrato academico estipula la siguiente definición:

Cláusula 2.- "Son trabajadores académicos aquellos a que se refiere el artículo 4o. del estatuto del personal académico y que por lo tanto, conforme al artículo 2o. del mismo ordenamiento, desempeñan funciones consistentes en impartir - educación, bajo el principio de libertad de cate
dra...

Desde mi punto de vista estas definiciones resultan incom
patibles con las funciones descritas en el artículo 9 de la -- Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta indispensable pre-
cisarlos como actualmente lo hace el contrato colectivo de la U.A.M.

2.- Algunos Contratos Colectivos de Trabajo que tienden a reglamentar con precisión que categorías revisten el carácter de confianza.

A) Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma - Metropolitana, Vigente. (1986-1989).

CLAUSULA 37 "SON TRABAJADORES DE
CONFIANZA"

- I. El Rector General, el Secretario General, el Abogado General, los Rectores de Unidad, los Secretarios de las Unidades, el Tesorero General, el Contralor;
- II. Los Directores de División Académica, los Directores de Departamento Administrativo, y sus secretarías privadas;
- III. Los jefes de Departamento Académico, los Subdirectores y Coordinados de Departamento Administrativo y los jefes de estos Departamentos, los Abogados de la UNAM, los Auditores, los Consultores y Asesores Técnicos en actividades administrativas, el Cajero General, los jefes de Compras, un jefe o Encargado de Almacén, los Secretarios de División y todos aquéllos que realicen funciones de Dirección, Coordinación, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, segun lo determine la Comisión Mixta General de Tabuladores tanto en el área administrativa como en el área académica; y
- IV. Los Secretarios Particulares y aquéllos que realicen trabajos estrictamente confidenciales para los funcionarios se-

nalados en la Fracción I y una secretaria privada por cada uno de los órganos colegiados de la Universidad"

CLAUSULA 39 "Son trabajadores de base, todos aquellos trabajadores al servicio de la UAM que no queden comprendidos en la Clausula 37".

B) Contrato Colectivo de Trabajo de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. (1986-1988)

En este contrato se regula lo relativo al personal de confianza a dos niveles:

- a) Como representantes o intermediarios de las compañías.
- b) Como puestos de Dirección y de Inspección de las labores y puestos especiales de confianza.

CLAUSULA 18.- "No quedarán incluidos en las prescripciones de este contrato, por considerarse puestos de representantes o de intermediarios de las compañías, los siguientes": Se hace una descripción de 67 puestos.

"Otros puestos de dirección o de administración que se crearon en el futuro, no quedarán incluidos en las prescripciones de este contrato, siempre y cuando puedan ser, como los anteriores, considerados como de representantes o de intermediarios de las compañías, de conformidad con lo estatuido en los artículos 10, 11, 12 y 13 de la L.F.T., ni podrán para los efectos del Contrato Colectivo, ser admitidos en el Sindicato las personas que los ocuparen, conforme lo dispone el artículo 363 de la citada ley".

CLAUSULA 19.- Puestos de Dirección y de Inspección de las labores y Puestos Especiales de Confianza. Se considerarán dentro de este grupo los siguientes puestos:

- I. Puestos de Dirección y de Inspección de las Labores.- Quedan incluidos dentro de esta Fracción los siguientes puestos:
(Se describen 75 Puestos)
- II. Puestos Especiales de Confianza.- Quedan incluidos dentro de esta fracción los siguientes puestos:
(Se describen 102 puestos y se precisa el No. de personas).
- C) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE S.R.T.P.R.M. Y PETROLEOS MEXICANOS. (1987-1989).

CLAUSULA 3: Para los efectos de este contrato son de confianza los puestos que se consignan y que han sido integrados en 4 -- grupos atendiendo a la forma de su designación.

PRIMER GRUPO: Comprende los puestos cuyos titulares son designados por el Presidente de la República e incluye a los miembros del Consejo de Administración que representen al Estado, al Director General y a los Subdirectores que estime necesarios para el eficaz funcionamiento de Petróleos Mexicanos.

SEGUNDO GRUPO: Comprende los puestos cuyos titulares serán designados libremente por el Director General y que son los siguientes: (en el anexo 1 figura la relación de dichos puestos) en los puestos que a continuación serán asimismo designados libremente por el Director General, personas que laboren con carácter de Planta en Petróleos Mexicanos (en el anexo 2 figura la relación de dichos puestos). Aunque es necesario precisar

que al momento de concluir el presente analisis, no se conocía aun el texto final de la redacción de esta clausula en el nuevo contrato colectivo, para el bienio 1989-91; era casi un hecho la inclusión de los técnicos y profesionistas de PEMEX como trabajadores de confianza.

D) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (1987-1989).

CLAUSULA 11 "CLASIFICACION DE TRABAJADORES"

Los trabajadores del Instituto se clasifican como sigue:

- 1.- Trabajadores de Confianza "A",
- 2.- Trabajadores de Confianza "B";
- 3.- Trabajadores de Base;
- 4.- Trabajadores a obra determinada; y
- 5.- Trabajadores sustitutos.

Los trabajadores a que se refiere el punto 1 serán libremente designados por el Instituto.

Los trabajadores a que se refiere el punto 2 serán designados por el Instituto, seleccionándolos entre el personal de base y de confianza "B" mediante exámenes de oposición así como otras técnicas de selección equivalentes elaborados y convenidos por las partes"...

CLAUSULA 12. TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Son trabajadores de confianza "A" al servicio del Instituto:

- 1.- El Director General
- 2.- Los Subdirectores Generales;
- 3.- El Secretario General;

- 4.- Los titulares de las Jefaturas y Subjefaturas de Servicios;
- 5.- El personal adscrito directamente al servicio de las oficinas superiores (Dirección General, Subdirecciones Generales, Secretaría General, Jefaturas de Servicios, Tesorería General y Contraloría General, no mencionados expresamente como de confianza "B" y todo el personal de la Jefatura de Relaciones Laborales;
- 6.- Los Delegados del Valle de México, los Delegados y Subdelegados Regionales y Estatales, así como los Supervisores Generales;
- 7.- Los Jefes de Departamento y los encargados de las Oficinas Autónomas no señalados como de confianza "B";
- 8.- Los Secretarios Particulares de los enumerados;
- 9.- Los que hagan las veces de Jefe de Departamento o de encargados de Oficinas autónomas de las Delegaciones Regionales y Estatales siempre que efectúen trabajos correspondientes a las Dependencias Centrales del Instituto en el D.F.;
- 10.- Los asesores técnicos, siempre que no desempeñen funciones tabuladas;
- 11.- Los miembros de las Comisiones Técnicas de Eficiencia, Organización, Riesgos de Trabajo, Estudios de Reformas a la Ley de Implantación del Seguro Social en nuevas circunscripciones territoriales;
- 12.- Los representantes del Instituto ante las Comisiones y Subcomisiones Mixtas, pactadas por las partes y consignadas en este contrato;
- 13.- Los Ingenieros y Supervisores en las obras de construcción;
- 14.- Los mandatarios especiales del Instituto ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje en

los asuntos de controversia entre el Instituto y sus -
trabajadores, los Jefes de los Servicios Jurídicos De-
legacionales, incluyendo los Asesores Técnicos- Jurídi-
cos de las Delegaciones Regionales y Estatales;

- 15.- Los Médicos Instructores Coordinadores de Enseñanza de
Unidad Médica de Campo, los Jefes de Oficinas de Alma-
cenes e Inventarios de asuntos internacionales, los --
Departamentos de Control de Presupuesto y de la Jefatu-
ra de Servicios de Personal, así como los de todas ---
aquellas oficinas que por la índole de sus trabajos --
así lo requieran y que no esten señaladas expresamente
como trabajadores de confianza "B";
- 16.- Los inspectores que el Instituto designe para vigilar
las diversas labores que la Ley le encomiende;
- 17.- El personal que realice labores de Auditoría;
- 18.- Los encargados de oficina "C", los Jefes de Dependencia
"D", los Asesores Técnicos "B", los Ayudantes Especia-
les "B", los Supervisores "A" de la Unidad de Sistema-
tización y los entrenadores "B".

"SON TRABAJADORES DE CONFIANZA "B" AL SERVICIO DEL INSTITUTO:

- 1.- Los Jefes de los Departamentos Administrativo de todas las
Jefaturas de Servicios.
- 2.- Los Jefes de Departamento de Operación, de Apoyo Técnico y
de Créditos, de las Jefaturas de Servicios de Personal.
- 3.- Los Jefes de Departamentos de Afiliación, de Prestaciones
en Dinero, de Vigencia de Derechos y de Estadística, de la
Jefatura de Servicios Técnicos...
- 4.- Los Administradores de Tiendas y los Encargados de Velato-
rios de la Subdirección General de Servicios Instituciona-
les;
- 5.- Los Auxiliares de Entrenador y Entrenador "A"

"Las categorías no contempladas en esta cláusula y las nuevas que se adicionen a las no mencionadas, serán creadas por acuerdo de las partes, tomando en consideración la naturaleza de sus funciones y no la designación del puesto que se les dé".

En la creación de nuevas categorías de confianza, por ningún motivo se contemplarán funciones tabuladas, conforme a lo establecido por el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

El Instituto dará aviso oportuno al sindicato del número de trabajadores de confianza que designe de conformidad con esta cláusula.

La totalidad de los trabajadores de confianza nunca podrán exceder del diez por ciento del número total de trabajadores de base.

E) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO (Vigente a partir del 10. de octubre de 1986).

La cláusula 15 de este contrato estipula: Para los efectos de este contrato, se consideran puestos de confianza, los siguientes... Esta regulación es bastante adecuada ya que evita la confusión y la generalidad al establecer con toda precisión el número y la denominación de cada categoría de confianza, en cada uno de los ámbitos de organización: el consejo de administración, en las (Direcciones Generales, en las distintas oficinas, Departamentos y en todo el sistema) limitando las contrataciones de personal de confianza a las categorías y al procedimiento que en dicha cláusula se consigna. (no se transcriben en razón de su gran extensión.)

F) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

LA CLAUSULA 39 del referido contrato estipula que "Son trabajadores de confianza quienes desempeñan los puestos determinados en el anexo correspondiente del presente contrato, y que tienen funciones generales de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en la CFE, así como los Agentes o Administradores, un Agente en cada Agencia o Sucursal de Cobro y un Administrador en cada Zona.

Las funciones de los trabajadores de confianza en general y de los Agentes o Administradores en particular, se ajustarán a las que en los términos del Artículo 9º de la Ley competa desarrollar a los empleados de confianza. Cualquiera otra función que se le asigne, que no corresponda a las precisadas en dicha disposición legal, será materia de trabajo del personal de base. En este caso, las partes convendrán la cancelación o creación de plazas que resulten necesarias.

El anexo correspondiente a que se refiere el párrafo primero, contendrá el número y la denominación del puesto, categoría, la rama de actividad y nombre de los trabajadores, su fecha de ingreso y de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social en su caso, así como el sexo y fecha de nacimiento.

Para cubrir los puestos de confianza, vacantes o de nueva creación, la Comisión considerará preferentemente como candidatos a los trabajadores de base, escuchando la opinión del SUTERM

y quedando la decisión final respecto del nombramiento a juicio de la propia Comisión. En los casos en que un trabajador de base llegare a ocupar un puesto de confianza en la Comisión, deberá contar con la anuencia del Sindicato y si éste lo considera conveniente se la otorgará de manera definitiva.

La creación de puestos de confianza, en adición a los contenidos en el anexo correspondiente, será convenida con el ---- SUTERM.

La CFE tiene facultad de nombrar, cambiar o destituir libremente a sus trabajadores de confianza, pero tendrá obligación de dar aviso por escrito al Sindicato de la designación o cambio de ellos. El aviso se dará previamente por escrito al Comité Ejecutivo Nacional y a la representación sindical correspondiente, en el nivel en que opere el cambio o designación.

Los trabajadores de confianza están especialmente obligados a cumplir las disposiciones de este contrato y a no inmiscuirse en el régimen interno del SUTERM.

La comisión se obliga a amonestar, suspender y, en su caso, a despedir a sus trabajadores de confianza que, de hecho o de palabra maltraten a los trabajadores a sus órdenes o que traten de inmiscuirse o se inmiscuyan en los problemas específicos del Sindicato, o que fomenten algún acto de división dentro del propio Organismo. Todo esto después de practicada la investigación y obtenida la comprobación correspondiente, en un término no mayor de 15 días.

CAPITULO VI

VI. PRINCIPALES TESIS EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIALES EN
RELACION AL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE (1917-1981).

Se estimó conveniente hacer una revisión de las tesis Jurisprudenciales que aparecen publicadas en el ápendice al semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1975 y en los Informes anuales del C. Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación posteriores a la fecha arriba indicada, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 quedó abrogada al entrar en vigor la Ley Federal de Trabajo del 10. de mayo de 1970 a la cual se hicieron también diversas Reformas; finalmente el 10. de mayo de 1980 entró en vigor un nuevo ordenamiento procesal para el trámite de los conflictos laborales.

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

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACION LABORAL DE LOS.-

(Se refiere al apartado B)

La situación Jurídica de las personas que prestan sus servicios

al Estado Federal, quedó definida como garantía social, con la inclusión del Apartado "B", del artículo 123 de la constitución, que entró en vigor a partir del seis de diciembre de mil novecientos sesenta. El dispositivo anterior quedó colocado bajo el rubro general del propio artículo 123 que establece que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. El susodicho apartado "B", contiene las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a las diferentes dependencias que integran el Gobierno Federal, con la única excepción contenida en la fracción XIII que señala que los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior se regirán por sus propias Leyes.

La reglamentación de las bases anteriores, está contenida en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado. La fracción XIV del apartado constitucional en cita estableció que la Ley reglamentaria determinará los cargos que serán considerados como de confianza y agregó que las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social a que el propio precepto constitucional se refiere, lo anterior significa por una parte, que las personas que desempeñen cargos de confianza son trabajadores cuya calidad se encuentra reconocido, por el propio apartado "B", y que gozará de los derechos derivados de los servicios prestados en los cargos que ocupan, pues debe entenderse que la protección al salario debe hacerse extensiva, en general a las con-

diciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, e igualmente a los derechos derivados de su afiliación al régimen de seguridad social que le es aplicable, de lo que resulta que la situación Jurídica de estos trabajadores de confianza es el de es tar protegidos por la propia disposición de la carta magna, excep to en lo relativo a derechos de carácter colectivo, y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo sólo se encuentran excluidos de las normas que protegen a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo ya que estos derechos se encuentran consignados en la fracción IX del propio precepto en cita.

En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los poderes de la unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los re lativos a la estabilidad en el empleo. Por otra parte, la disposición constitucional establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene la Ley Reglamentaria, con excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores que serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, las controversias derivadas de la relación de trabajo entre los titulares de las dependencias de los Poderes de la Unión y los trabajadores de confianza al servicio de las mismas, deben ser resueltos por el mencionado tribunal, que es el único competente constitucionalmente para dirimir dichos conflictos ya

que el precepto en comento no los excluye y deben quedar comprendidos en el campo de su jurisdicción. Amparos directos:-- 3208/65, 3295/78, 784/78, 4893/78, 6130/77.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.- (se refiere al apartado A)

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

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXIX, Pág. 2759 R. 703/53.-

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se exceptiona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las -- funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal, a -- menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no pue de prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el -- despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

AMPARO DIRECTO 6764/78 2 de Agosto de 1979 PRECEDENTE AMPARO DIRECTO 6521/60 2 de Julio de 1964.

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

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

TESIS 17

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

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

Amparos directos: 3635/78, 1485/80, 6624/80, 7306/82, 1626/82 del 3 de agosto de 1983.

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

"No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los Artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el Artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia Federal, en virtud de que el artículo 2546 del código civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato estableciendo que: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", y en el Poder General de pleitos cobranzas confe-

rido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confieren las funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización", propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confieren facultades de "director, administrador, gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración", sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de la empresa, contra terceros. El quejoso, con tal poder conferido y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón, no va a indicarle a su abogado que procedimiento escoger ni como actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa, gozarán de esa independencia y autonomía en consecuencia la sujeción al patrón se referirá a los intereses que deben proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir'.

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

19 de abril de 1983.

TESIS 45

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

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

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

Esta última fracción claramente señala limitativamente los derechos de los trabajadores de confianza, de entre todos los que las fracciones conceden a los trabajadores en general, que deben entenderse como los de base. De lo contrario no habría diferencias entre esas categorías. Luego la permanencia en el empleo no es uno de los derechos que los trabajadores de confianza tengan en términos semejantes a los trabajadores de base. De lo que se sigue que cuando son cesados, no pueden acudir al Tribunal Fe-

deral de Conciliación y Arbitraje, sino que deben acudir al amparo indirecto, en términos del artículo 114, Fracción II, de la Ley de amparo.

A mayor abundamiento, el Artículo 8º de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del Estado expresamente ordena que que dan excluidos del régimen de esa Ley (que es la que regula la competencia y actuación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje) los empleados de confianza. Luego, mientras no se haya declarado la inconstitucionalidad de ese precepto, con efecto de cosa juzgada para él, un trabajador de confianza puede acogerse a su texto y acudir al Juicio de Amparo. Lo que deja a salvo el derecho del trabajador de confianza que lo desee, para demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y si se le aplica en su perjuicio la constitucionalidad de ese precepto y del acto de su aplicación, al menos, por lo que hace a los derechos únicos que la Fracción XIV Apartado "B" del Art.123 le concede en cuanto hace a la protección al salario y a beneficios de seguridad social. Siendo de notarse que una cosa, es la protección al salario, que se refiere al tiempo de pago y monto del mismo y otra la estabilidad en el empleo o sea, las posibilidades de darle de baja o cesarlo, aunque esta afecte claro, el derecho a recibir salario, lo que es otra cuestión".

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

16 de marzo de 1983.

CAPITULO VII

VII . LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL DERECHO COMPARADO.

- A) Los trabajadores de confianza en la República de Uruguay.
- B) Los trabajadores de confianza en la República de Perú.
- C) Los trabajadores de confianza en la República de Argentina.

a) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA REPUBLICA DE URUGUAY.

Por lo que respecta a la situación de los trabajadores de confianza, en la legislación Uruguaya , el concepto del término como era de esperarse, no es muy preciso. En general se les confunde total o parcialmente con otra clase de trabajadores. El gran maestro uruguayo Francisco de Ferrari, los incluía en un grupo generico de funcionarios de mayor jerarquía en las empresas, haciendo de su denominación un sinónimo de - "dirigentes de empresas", "empleados superiores" y otros."(106)

La calificación de confianza, tiene un carácter muy amplio en el derecho uruguayo, se presume que todo trabajador por el simple hecho de ingresar en una empresa, asume ciertos deberes que involucran un cierto grado de confianza. De tal suerte - que se deposita confianza en los directivos y ejecutivos, en los técnicos, con carácter general, pero también suele extenderse dicha situación a los empleados de nivel medio y aún hasta los de menor grado o grado inferior.

Con respecto a los empleados medios o inferiores, se les concede por medio de la legislación laboral la calidad de trabajadores, con todos sus derechos y obligaciones no siendo -- afectados sino de una manera muy relativa.

(106) De Ferrari Francisco. El salario mínimo; Montevideo, ediciones Sela, 1955, p. 162.

Sin embargo por lo que respecta los funcionarios de jerarquía superior la situación es diferente.

En realidad el concepto de trabajador de confianza ha llegado al ámbito jurídico de la República del Uruguay a través de los Convenios Internacionales que ratificados por dicha República han pasado a ser parte del derecho positivo uruguayo.

Por ejemplo en el Convenio Internacional número I de la O.I.T. ratificado por la Ley número 8.950-, el literal a) del artículo 2o. dice que sus disposiciones no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección, de dirección o un puesto de confianza, indicando, según se nota, categorías diferentes para los trabajadores industriales.

Por otro lado, el artículo 4o., del decreto del 29 de octubre de 1957 hace una enumeración de los empleados que, por considerar que ocupan un puesto de dirección o vigilancia o un puesto de confianza no tienen limitada su jornada a las ocho horas máximas de trabajo.

Así de una manera general, la legislación uruguaya ha venido tratando de un modo un tanto diferente, a los empleados superiores o de principal categoría, por lo que respecta a la denominación, se ha preferido hablar de personal de dirección denominándolos así la doctrina nacional de Uruguay. Al respecto, de Ferrari los definía como:

"Los altos funcionarios que unas veces sustituyen y otras representan al empleador y que disponen, en el desempeño de sus

tareas de cierto encubrimiento jerárquico y de cierta libertad de acción."

Por otro lado, el autor Américo Plá Rodríguez propone una clasificación en grandes categorías que pueden sintetizarse de la siguiente manera; a) personal de dirección; b) personal técnico; c) personal administrativo; d) personal obrero y e) personal de servicio."⁽¹⁰⁷⁾

La reglamentación uruguaya dispone una enumeración de dichos trabajadores en el decreto de lo. de noviembre de 1943 y en el decreto de 29 de octubre de 1957, las cuales indican que ocupan un cargo de dirección, vigilancia o confianza en la legislación laboral; los gerentes, subgerentes, contadores, asesores en general; altos empleados administrativos o técnicos que sustituyen a los gerentes, subgerentes, jefes o habilitados principales en la dirección o el mando del lugar de trabajo; - el personal de secretaría que se halle afectado a la dirección o gerencia y que no sea meramente subalterno, los jefes de sección, de departamentos, de taller, de equipos, de personal de máquinas, de personal de maquinas, de personal de calderas o de personal de cuadrillas y subjefes, mientras reemplacen al jefe respectivo con la paga de éste"⁽¹⁰⁸⁾

(107) Plá, Rodríguez Américo, Curso de Derecho Laboral, Montevideo, Acali, 1977. Tomo I. volumen I pág. 118.

(108) Cavazos, Flores Baltasar, Op. cit. 105.

Por otra parte, la legislación de la República de Uruguay - reconoce a los llamados empleados de dirección o de especial -- confianza, como trabajadores. Sin embargo, existen limitaciones de carácter jurídico de cierta consideración.

a) En primer lugar estos trabajadores como regla general, no gozan del derecho o la jornada máxima legal.

Así, los Convenios Internacionales números 10. y 30 los excluyen de tal privilegio al ser ratificados por la legislación uruguaya 8.950 del 5 de abril de 1933. De esta manera el artículo 2o., literal a) del Convenio Internacional número 1. Excluye del derecho a la jornada máxima de ocho horas, en la industria, a las personas que ocupen cargos de inspección, de dirección o de confianza. Por otro lado, el artículo 3o., literal c) del Convenio Internacional número 30, establece la misma limitación para el personal de comercio y de oficinas autorizando a las autoridades nacionales a excluir del beneficio de la jornada máxima, a las personas que ocupan cargos de dirección o de confianza.

b) Otra limitación a dichos trabajadores, es la relacionada con las actividades gremiales, sin embargo, la Constitución les garantiza al igual que a los demás trabajadores, el derecho a la sindicalización.

Asimismo, la Ley número 10.449 de 12 de noviembre de 1943, los excluyó del derecho a la representación de los trabajadores en general, en los Consejos de Salarios. Respecto a dicha pro-

hibición, el autor Américo Plá Rodríguez, comenta que el objeto principal es el de asegurar la autenticidad de la representación obrera, impidiendo así posibles maniobras patronales en contra de los intereses obreros."(109)

c) Por último, se tiene entendido que los trabajadores mencionados, no están protegidos por el regimen de compensación --- por desocupación y bolsa de trabajo de la industria frigorífica.

Es conveniente dejar constancia, de que los trabajadores -- mencionados en el presente inciso, no son precisamente el objeto de nuestro estudio, sin embargo, debido a la imprecisa denominación de los trabajadores de confianza en la República de -- Uruguay, se hizo necesario y de utilidad llevar a cabo el presente comentario, el cual tiene como finalidad, hacer un análisis comparativo de una manera general, entre los llamados miembros del personal de dirección, de la República de Uruguay y -- los trabajadores de confianza de nuestra República Mexicana.

(109) Plá Rodríguez, Américo, El salario en el Uruguay. Montevideo, Facultad de Derecho 1956, Tomo II pág. 180.

b) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA REPUBLICA DEL PERU.

Las leyes del trabajo en el Perú, no disponen nada con respecto a los trabajadores de confianza, en lo que respecta a su concepto ni mucho menos los enumeran.

Con respecto a los llamados altos empleados de confianza existen tan solo algunas disposiciones legales aisladas, así como algunos fallos jurisprudenciales los cuales, solamente los menciona para que excluya del derecho a la estabilidad en el empleo.

De tal manera, solamente nos referiremos a los altos empleados de confianza que repetimos son los únicos que se encuentran regulados de una manera irregular en la legislación jurídica del Perú.

En torno al concepto de los trabajadores de confianza se toman en consideración la amplitud de vocablo "confianza" y el sentido restringido en que debe tomarse para calificar a un cargo o puesto como de confianza.

Conforme al concepto de trabajador de confianza, hay que ver cual es el alcance de la palabra confianza puesto que Pontes de Miranda nos dice, que se puede hablar de la confianza recaída en un director de sociedad al ser elegido o nombrado por ésta; de la confianza que el empleado tiene en aquellos de quienes depende; de la confianza que se deposita en alguien a quien se permite conocer hechos que deben ser guardados en se-

creto para la prosperidad del negocio; de la confianza que se deposita pasajeramente en un empleado al encargársele un servicio de confianza; en este caso dicho sea de paso, se está frente a un cargo de confianza superpuesto transitoriamente a un contrato de trabajo corriente; se puede hablar de la confianza técnica depositada en un profesional o en un técnico; de la --confianza depositada en todo trabajador, pues cualquier trabajador por insignificante que sea, presta servicios en una empresa, en razón de la confianza que en el se tiene."(110)

Si para calificar un cargo como de confianza se tuviera en cuenta lo amplio del término, prácticamente no quedaría en los centros de trabajo ningún cargo que no mereciera ser calificado como tal.

De lo anterior se tiene que concluir de que el término --confianza, no puede tomarse en sentido amplio para determinar un puesto como de confianza. Debe tomarse más bien en sentido estricto.

Por lo que respecta a las características que tipifican a los altos trabajadores de confianza, de los cuales la legislación peruana se ocupa aisladamente, y que realmente vienen a ser los representantes del patrón en la legislación mexicana -

(110) Cfr. Miranda de, Pontes, en el "Prefacio" a la obra Cargos de Direcao no Direito do Trabalho de J. Antero de Calvao, Río de Janeiro, 1949, Freitas Bastos, 2da. edición págs. 9 y 10 Caldera, Rafael, Derecho del Trabajo 2a. edición Buenos Aires 1960, T.I. p. 434.

mencionados en el artículo II de la Ley Federal del Trabajo. - Los cuales específicamente no son el objeto de nuestro estudio, ya que los trabajadores son objeto de nuestro estudio son los mencionados en el artículo 9o., más sin embargo, mencionaremos como ya hemos dicho sus características típicas las cuales son las siguientes:

- a) El alto empleado de confianza ejerce representación general del empleador.
- b) El alto empleado de confianza goza de poder jerárquico.
- c) El alto empleado de confianza se caracteriza por una; subordinación mínima.
- d) El alto empleado de confianza goza de la exaltación del elemento intuiti personae.

Ahora bien, con respecto a la estabilidad en el empleo de los altos trabajadores de confianza, en la legislación peruana podemos decir que quedan excluidos de dicha estabilidad. Pero creimos necesario mencionar nuevamente que dichos trabajadores son los llamados representantes del patrón en el artículo II - de la Ley mexicana.

La ley de Sociedades Mercantiles del Perú, excluye a los Gerentes de empresas privadas del derecho a la estabilidad en el empleo. Así el artículo 177 de la Ley de Sociedades Mercantiles No. 16123 de 27.07.66 al respecto dispone.

El nombramiento de Gerente puede ser revocado en cualquier momento por el Directorio o por la Junta General, cual-

quiera que sea el organismo del que haya emanado dicho nombramiento. Es nula la disposición del Estatuto o el Acuerdo de la Junta General o del Distrito que establezca la irrevocabilidad del cargo de Gerente o que imponga para su remoción una mayoría superior a la mayoría absoluta."(111)

Así los tribunales del Perú, basándose en el citado precepto han negado el derecho a la estabilidad a los Gerentes de empresas privadas, públicas, de propiedad Social y de Cooperativas de producción.

La justificación del no reconocimiento al derecho a la estabilidad de los altos empleados de confianza en el Perú, está basada en que los altos empleados de confianza son el altergado del empleador; pues se acercan más al empleador que al trabajador - propiamente dicho: por eso defienden claramente los intereses de éste. La estabilidad en el empleo es un instituto en favor del trabajador propiamente dicho y no en favor del empleador ni de sus representantes. Se dice que resulta absurdo reconocer la estabilidad en el empleo de los alter ego del empleador, a condición de defender los derechos del verdadero trabajador, -- porque en realidad se están defendiendo intereses ajenos, a los trabajadores.

(111) Cavazos Flores Baltasar, Op. Cit. p. 94.

C) LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA REPUBLICA DE ARGENTINA

Es conveniente hacer un análisis comparativo a manera de comentario sobre la situación en general que guardan los trabajadores de confianza, en las legislaciones de algunos países latinoamericanos, como es el caso de la República de Argentina, El Perú y El Uruguay.

Es necesario destacar que es poco lo que en los ya citados países se ha escrito sobre los trabajadores mencionados, por lo cual, daremos un informe por así decirlo, de todo aquello que afecte de una u otra manera a los trabajadores de confianza en los países mencionados; aunque esto no venga a ser tema central de nuestro trabajo de tesis, puesto que estamos ciertos que si hay trabajadores a quienes haya que dedicarles más atención, es al tema de los trabajadores de confianza.

En la República de Argentina la legislación laboral en vigencia, no dispone ni consigna de un modo especial la figura de los trabajadores de confianza, tal como lo consagra la Ley Federal del Trabajo, en México, en su artículo 9o., donde da el concepto de lo que debemos entender por funciones de confianza.

La legislación que rige y determina sobre el contrato de trabajo, desde el año de 1976 N. 21.297 invoca en sus disposiciones de una manera genérica a la persona física que se obligue a prestar servicios en favor de otra y bajo la dependencia

de ésta, agregando para determinar su vigencia, lo siguiente - cualesquiera que sean las modalidades de la prestación- Las - disposiciones de la mencionada ley, son válidas para todos aque- llos trabajadores que trabajen en establecimientos o empresas - de carácter privado. Por lo tanto, la característica para de- terminar la posición del trabajador en la Ley, es el hecho de - la prestación del servicio con relación, de dependencia para -- con el empleador.

La naturaleza de las funciones desempeñadas por parte del - trabajador, no afectan en modo alguno el carácter del contrato de trabajo, siempre y cuando, exista un vínculo de dependencia del trabajador, así sea cual fuere la modalidad de la presta- ción del servicio, o la jerarquía que se le designe en las ac- tividades laborales desempeñadas.

En la legislación Argentina solamente por determinación ex- presa de los organismos de orden público o bien, mediante un -- contrato colectivo de trabajo convenido con el sindicato respec- tivo, se podrán aplicar las normas del contrato de trabajo salvo las limitaciones que se determinen o dispongan en la Ley o contrato colectivo. Sin embargo ni en la Ley, ni en los contra- tos colectivos de trabajo, aparece la categoría de los Trabaja- dores de confianza en la forma y sentido que lo dispone la le- gislación laboral mexicana.

En la Constitución Nacional de la República de Argentina en base a una reforma del año de 1957 se llevó a cabo una distin- ción entre el empleado público (burocrata), y el de empresas --

privadas, asegurando a los empleados públicos la estabilidad en sus empleos en un sentido propio. Por otro lado a los empleados de las empresas privadas solamente se les protegió contra el llamado despido arbitrario el cual se reduce a una indemnización.

Por otro lado, los llamados trabajadores de confianza constituyen una figura jurídica que no tienen fisonomía propia en la República Argentina, pues más bien puede decirse que se trata de la confianza que se deposita en determinados trabajadores.

En realidad concretamente con respecto al régimen indemnizatorio, derivado de la ruptura del contrato de trabajo bajo todos los trabajos quedan encuadrados en el mismo régimen jurídico por lo que respecta a derechos y obligaciones.

Algunos convenios colectivos de trabajo consideran a los trabajadores de confianza solamente para dejarlos fuera de su ámbito de aplicación así como también del derecho a la asociación sindical; pero todo esto es solo de acuerdo a la fijación de las categorías profesionales. Es así como el sistema jurídico en la República de Argentina, con respecto a los trabajadores de confianza, se concreta a establecer la categoría con carácter profesional siendo la actividad desarrollada del trabajador lo que determina la exclusión.

Así el Dr. Guillermo Cabanellas sintetizando expone lo siguiente "Es necesaria síntesis cabe señalar que en la República Argentina, dentro del orden legislativo, no hay institucio-

nes privativas referidas a los llamados trabajadores de confianza, estableciéndose un mismo sistema legal para todos -- los subordinados, a lo que contribuye el hecho de que actualmente no hay regimen alguno legal que determine la estabilidad absoluta en el empleo, por lo que prescindir del trabajador por el patrono o empresario, puede ser fundada o no en justa causa; correspondiendo la indemnización, tarifada, solo en el supuesto de que la disolución del contrato de trabajo sea invocación de causa, injustificada ésta o por motivo no imputable al trabajador."⁽¹¹²⁾

(112) Cavazos, Flores Baltasar. Los trabajadores de confianza. primera edición editorial Jus., S.A. México 1979. p. 86.

CAPITULO VIII

VIII. PROPOSICION DE REFORMA DEL ARTICULO 9 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- Justificación

2.- Texto propuesto.

1. - JUSTIFICACION

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

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

Y dado que, como se ha demostrado en el capítulo V de este trabajo la tendencia de la practica jurídica, contenida en la contratación colectiva se ha orientado, en establecer en los

contratos colectivos de trabajo, los puestos que revisten el -
 caracter de confianza e incluso el número de trabajadores por
 cada uno de ellos.

Concluimos que es necesario establecer en la Ley la obliga-
 ción de incluir en los contratos colectivos que puestos revis-
 ten esta naturaleza, tanto en el artículo 9, como en el art. -
 391 de la Ley Federal del Trabajo. Mas no basta esta indica-
 ción por las partes, es necesario que se ajusten a la defini-
 ción que en general se contenga en el artículo 9.

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

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

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

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vi-
 gilancia y Fiscalización cuando tengan caracter general, toman-
 do como referencia lo dispuesto en el artículo 16 de esta Ley.

Los contratos colectivos de trabajo ajustándose a la ante-
 rior definición precisaran textualmente que puestos revisten de
 confianza.

Artículo 391 el Contrato Colectivo contendra:

VII Los puestos el número de trabajadores de confianza

VIII

CONCLUSIONES

Por todo lo expuesto y fundado en la presente Tesis Profesional, resulta procedente sostener las siguientes conclusiones:

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

SEGUNDA.- La categoría de "Trabajador de Confianza" regulada en la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional conforme al principio de supremacía Constitucional, resulta Inconstitucional, ya que dicha categoría, no está prevista en ninguna de las fracciones del citado Apartado "A", ni dicho apartado hace distinción alguna entre trabajadores en general y trabajadores que ocupan puestos de confianza, en consecuencia deberá de reformarse el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional a efecto de consignar la categoría de confianza y precisando sus derechos, como actualmente lo hace el apartado B del citado artículo 123, con el objeto de que tenga -

sustento Constitucional, la Reglamentación contenida en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La categoría de trabajador de confianza no es un concepto universal, eterno, ni ahistórico, nace históricamente como producto social, de las necesidades del desarrollo de la producción capitalista, por ésta razón su análisis no puede desprenderse del espacio y del tiempo, particularmente debe comprenderse en el tránsito de la producción artesanal a la manufacturera ya que en la fase artesanal cuando el trabajo es individual el trabajador se autodirige y vigila asimismo, más tarde con la manufactura al parcializarse entre diversos trabajadores el proceso de trabajo, se disocian las funciones de vigilancia y ejecución, dando lugar al nacimiento, de la función directiva.

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

QUINTA.- Que si bien es cierto que el texto actual del artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo, representa un avan

ce en relación a la regulación contenida en la Ley Federal -- del Trabajo de 1931, respecto a la regulación de la catego-- ría del trabajador de confianza, al introducir un criterio ob-- jetivo para determinar la naturaleza del trabajo de confianza, atendiendo más que a la denominación del puesto a las funcio-- nes, lo cierto es que la falta de precisión y vagüedad que aún contiene dicha disposición ha dado lugar a múltiples conflic-- tos entre los factores de la producción derivado de la contra-- tación excesiva de trabajadores de confianza y que se ha tradu-- cido en el desvirtuamiento de dicha categoría al contrarestar-- se el efecto y las características del artículo 9, con lo ante-- rior resulta lógico pensar en la necesidad de precisar en la - referida disposición los puestos de confianza, pero ésto resul-- ta imposible dado las circunstancias y necesidades distintas - de cada empresa, y dado que como ha quedado demostrado la ten-- dencia común de la práctica jurídica expresada en los Contratos Colectivos más importantes del País, ha sido la de precisar en los Contratos Colectivos de Trabajo los puestos, y el número - de trabajadores de confianza se impone la necesidad de una re-- forma al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto se encuentra contenido en el capítulo respectivo de éste traba-- jo y que se oriente a establecer la obligación de las partes - de precisar en los Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamen-- tos Interiores de Trabajo los nombres y el número de trabaja-- dores de confianza.

APENDICE 1

CATEGORIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADEMICO DE
 CONFIANZA Y NUMERO DE TRABAJADORES POR CADA UNA DE --
 ELLAS EN LA U. N. A. M.

C A T E G O R I A S	TRAB. ADMVO.	TRAB. ACAD-ADMVO.
	P-161	P-164
Supervisor	381	---
Abogado Auxiliar	54	---
Abogado General	---	1
Administrador técnico	28	---
Arquitectura Residente	3	---
Arquitecto Proyectista	12	---
Director Orquesta	2	2
Asesor	53	6
Asesor Contable	1	---
Auditor Interno	1	1
Auxiliar de Jefe de Depto.	113	---
Ayudante de Director	10	---
Ayudante de Unidad Admva.	131	---
Auditor B	35	---
Cajero General	2	1
Cajero Auxiliar	20	---
Consejero	1	---
Auditor A	25	---
Auditor BB	7	---
Auditor AA	11	---
Contador	18	---
Contador Auxiliar	8	---
Contador General	1	---
Coordinador	137	741
Coord. de Bibliotecas	11	21
Coord. de Colegio	---	---
Coordinador de Cursos	8	7

C A T E G O R I A S	TRAB. ADMVO.	TRAB. ACAD. ADMVO.
	P-161	P-164
Coordinador de Práctica	1	---
Delegado	110	7
Director	15	94
Director Asociado	---	---
Director de Seminario	3	---
Director Auxiliar	---	10
Director General	12	24
Director Técnico	1	---
Encargado de Seminario Tesis	2	---
Entrenador	2	---
Gerente	6	5
Ingeniero Ayudante	42	---
Ingeniero de Mantenimiento	1	1
Ingeniero Electrónico	7	---
Gerente General	2	2
Ingeniero Residente	3	---
Subgerente	2	1
Jefe de Area	130	47
Jefe de Control	40	---
Jefe de Unidad	52	32
Jefe de Departamento	597	778
Jefe de Unidad Académica	14	32
Jefe de Depto. Téc.	1	1
Jefe de Sección	34	1
Jefe de División	6	51
Jefe de Mant. de Lab.	6	5
Jefe de Proyectistas	23	---
Jefe de Publicaciones	---	---
Jefe de Sección Acad.	39	289
Jefe de Seminario	1	---
Jefe de Servicio	23	---
Jefe de Taller	13	19
Jefe de Unidad Admva.	58	61
Jefe de Vigilancia	2	---

C A T E G O R I A	TRAB. ADMVO.	TRAB. ACAD.-ADMVO.
	P-161	P-164
Operador de Computadora	49	---
Pagador Auxiliar	11	---
Pagador General	---	---
Proyectista	10	---
Calculista	4	---
Rector	1	---
Residente	61	---
Consultor Precios	16	---
Secretario	507	143
Secretario Auxiliar	29	57
Secretario de la Rectoría	---	1
Secretario General	---	28
Secretario Gral. Admvo.	---	1
Secretario Ejecutivo	237	1
Secretario Particular	32	13
Secretario Técnico	37	127
Secretario Administrativo	51	63
Subcontador	2	1
Subcontador Auxiliar	2	---
Subdirector	43	59
Subdirector General	1	---
Subauditor	1	1
Secretario de la Dirección	2	5
Secretario Adjunto	3	24
Secretario Privado	1	---
Subjefe de Departamento	73	26
Subjefe de División	---	7
Técnico	864	---
Tesorero Contralor	1	---
Capitán de Buque	2	2
Jefe de máq. de buque	2	2
Primer Oficial de Cubierta	2	2
Primer Oficial de máquinas	2	2

C A T E G O R I A S	TRAB. ADMVO.	TRAB.ACAD.ADMVO.
	P-161	P-164
Segundo Oficial de Cubierta	4	4
Segundo Oficial de Máquinas	4	4
Supervisor de Esc. Incorp.	---	---
Coord. de Sist. Electrónicos	---	3

P A R T I D A:

161	Sueldos Tabulares al Personal Administrativo de Confianza.
164	Sueldos al Personal de Confianza con asignación Académico-Administrativo.
155	Complemento por medias plazas al personal Administrativo de Confianza.

C L A S I F I C A C I O N:	TOTAL DE TRABAJADORES
Personal de Base (P-151)	22,869
Personal Admvo. de Confianza (P-161)	4,364
Personal de Confianza con asignación Académico-Admvo.	2,911
TOTAL GENERAL -- 33,567	

FUENTE: Procedimiento de Listados de personal de la UNAM, correspondientes al 15 de julio de 1984. Dirección General de Personal de la U.N.A.M.

I. FUENTES DOCUMENTALES

1. BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Segunda edición. Editorial Trillas, México, 1979.
- 2.- Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección textos jurídicos universitarios. Editorial Harla, México, 1985.
- 3.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliografía Omeba. 1968. pág. 358.
- 4.- Cantón Moller, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac. México, 1968.
- 5.- Carpizo, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Sexta edición. Editorial Porrúa S.A., México, 1983.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. Los Trabajadores de Confianza Editorial Jus, México, 1979.
- 7.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Novena edición. Editorial Trillas, México, 1979.
- 8.- Crozier, Michael. Tomo I. El Fenómeno Burocrático. Ensayo sobre las tendencias burocráticas y sus relaciones -- con el sistema social y cultural. Editorial Amorrortu, ediciones Buenos Aires, 1969.

- 9.- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Editorial - Porrúa, México, 1988.
- 10.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Introducción al Derecho del Trabajo, historia del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo. Derecho Internacional del trabajo. Quinta edición. Editorial Porrúa, México, 1984.
- 11.- De Buen Lozano, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. -- Editorial Porrúa, México, 1988.
- 12.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales. Derecho Individual y Trabajos Especiales. Editorial Porrúa. México, 1972.
- 13.- De la Cueva, Mario. Tomo II. El Nuevo Derecho Mexicano -- del Trabajo. Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
- 14.- De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Cuarta edición aumentada y actualizada Editorial Porrúa S.A., México, 1986.
- 15.- Devealil, Mario. Tratado de Derecho del Trabajo. Tercera edición, editorial Buenos Aires, S.A., Buenos Aires, Argentina, 1971.
- 16.- Díaz de Olgún Magdalena. Notas para la interpretación -- del artículo 90. de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1974.

- 17.- Durand, Claude. El Trabajo Encadenado. Organización del Trabajo y dominación social. Editorial H. Blume ediciones Madrid, 1978.
- 18.- Flores, Cipriano. La Administración Capitalista del Trabajo. Serie estudios 64. Editorial UNAM, México 1981.
- 19.- Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo." Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1963.
- 20.- Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- 21.- Morales Saldaña, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Editorial Trillas, México, 1987.
- 22.- Karl, Marx. El Capital. Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1979.
- 23.- Koontz H. y O'Donnell C. Curso de Administración Moderna. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw-Hill. Madrid, España 1967.
- 24.- Mancisidor, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. Segunda edición. México 1976.
- 25.- Piá Rodríguez, Americo. Curso de Derecho Laboral. Tomo I. Montevideo, Acali, 1977.
- 26.- Rainero, Panzieri. La División Capitalista del Trabajo. Tercera edición. Editorial Siglo XXI. Cuadernos de Pasado y Presente, número 32, México, 1977.

- 27.- Shon Rethel, Alfred. Trabajo Manual y Trabajo Intelectual. Crítica de la Epistemología. Editorial el Viejo Topo, Barcelona, 1980.
- 28.- Tena Suck, Rafael e Morales Saldaña, Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, México, 1976.
- 29.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.

2. LEGISLATIVAS

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos, comentada -- por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1985.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en Revista Mexicana del Trabajo Tomo IV de la S.T.P.S. Abril - Junio 1981.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto -- Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 58a. edición actualizada. Editorial Porrúa, S.A. México 1988.
- 4.- Exposición de motivos sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de proceso laboral. Que entraron en vigor el 1° de mayo de 1980. Publicadas en Sumario Laboral, Sexta edición, Editorial Themis, México 1988.
- 5.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 24 edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1988.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- 7.- Contrato Colectivo de Trabajo para el personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- 8.- Contrato Colectivo de Trabajo, para el personal al servicio de Petróleos Mexicanos (PENEX).

- 9.- Contrato Colectivo de Trabajo para el personal de la Compañía Luz y Fuerza del Centro.
- 10.- Contrato Colectivo de Trabajo para el personal del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- 11.- Contrato Colectivo de Trabajo para los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma Metropolitana (UAM).
- 12.- Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores al -- servicio de Ferrocarriles Nacionales de México (F.C.N.M.)

3. HEMEROGRAFICAS

Urteaga Castro, Augusto. Los Esclavos de Lujo. Trabajadores de Confianza y Conflicto Sindical en revista Cuadernos Políticos, número 11, enero-marzo de 1977.

4. OTRAS FUENTES

- 1.- La interpretación Constitucional de la Suprema Corte de - Justicia (1971-1982) Tomo III. Editorial UNAM, México -- 1976.
- 2.- Cámara de Diputados. Diario de debates, año III, Tomo III. número 19. Nov. de 1969. Talleres Gráficos de la Nación. México 1969.
- 3.- Compilación de Jurisprudencia 1917-1985.