

878509

15

2ej

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**TRABAJADOR DE CONFIANZA
AL SERVICIO DEL ESTADO**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
ALFONSO TENORIO PAULIN**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. IGNACIO MARQUEZ PEREYRA

México, D.F.,

de 1992



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.

A mis padres:

**Que siempre para mí han sido un ejemplo de
esfuerzo, superación y triunfo.**

A mi hermano Juan:

Quien además de ser mi hermano es mi mejor amigo.

A mi tío Roberto Tenorio:

Por todo su apoyo y confianza en toda mi vida.

A mis abuelos:

Por su cariño.

Finalmente dedico el presente trabajo a mi querida:

Universidad Nuevo Mundo,

**por la formación y conocimientos aportados para mi
desarrollo profesional.**

CAPITULADO**TRABAJADOR DE CONFIANZA LA SERVICIO DEL ESTADO****INTRODUCCION****CAPITULO I**

- 1.1.- El artículo 123 Constitucional en la historia.
- 1.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931 (breve análisis histórico).
- 1.3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- a).- Análisis Histórico.

CAPITULO II

- 2.1.- Concepto de Trabajador de Confianza en general.
- 2.2.- En la Ley Federal del Trabajo.
- 2.3.- En la Doctrina.

CAPITULO III**REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN GENERAL**

- 3.1.- Situación Jurídica en general y modalidades a que están sujetos.
- 3.2.- Derecho de Asociación Profesional.
- 3.3.- Su participación en movimientos de huelga.
- 3.4.- Su derecho a participar en utilidades.
- 3.5.- Su Estabilidad en el empleo.
- 3.6.- La pérdida de la confianza y sus efectos.
- 3.7.- Su situación actual en las relaciones laborales.

CAPITULO IV**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REGIMEN BUROCRATICO FEDERAL**

- 4.1.- Fracción XIV del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4.2.- Art. 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- 4.3.- Tesis Jurisprudenciales al respecto.
- 4.4.- Situación real de los Trabajadores de Confianza en el Régimen Burocrático Federal.

CONCLUSIONES**BIBLIOGRAFIA**

INTRODUCCION

El motivo del presente estudio es tomar conciencia sobre la situación que guardan los trabajadores de confianza al servicio del estado; los trabajadores de confianza que mientras su jefe cuenta con estabilidad en el empleo éstos gozan de facultades y atribuciones que en algunas veces sobrepasan sus funciones.

Pero al momento de que su superior pierde esta estabilidad, éstos se enfrentan a su realidad de que al momento de entrar en funciones un nuevo superior, pueden ser rescindidos por la simple causa de que el mismo tenga compromisos que cumplir o requieran de su propio equipo para trabajar.

Situación de derecho y de hecho en que se encuentran esos miles de trabajadores llamados empleados de confianza, que forman la burocracia Federal, cuya influencia en nuestra colectividad es determinante en nuestras relaciones económicas, sociales y políticas en general, tanto por el elevado número de sus miembros como también por su condición social, típica de nuestra llamada clase media, quienes por lo tanto son merecedores de que su situación jurídica se reglamente con justicia y equidad en el marco de nuestra legislación burocrática-social. Contemplaremos jurídicamente y de hecho la protección a sus derechos laborales que tienen esta categoría de trabajadores; ya que la misma Ley Federal del trabajo burocrático expresamente los excluye de su régimen de aplicación; estabilidad en el empleo, si es que alguna tiene, la libertad de nombramiento y remoción por parte de quienes los designan, lo que implica que su cese o despido puede ser meramente caprichoso, si disfrutaban del derecho de asociación profesional, cuáles acciones pueden ejercitar para la defensa de sus derechos y ante qué autoridad si se pueden establecer diversas clases o grupos de empleados de confianza dentro de la burocracia.

Como observamos son múltiples los aspectos y problemas que pretendemos analizar a lo largo de nuestro estudio, tan sólo para tratar de justificar de antemano su elaboración basta que por un momento consideremos la situación de grave incertidumbre en que se encuentran, muy particularmente con cada cambio de superior, y generalmente cada seis años, con motivo del advenimiento de un nuevo período presidencial, los miles de empleados de confianza, que en un gran porcentaje serán separados de sus cargos burocráticos, sean cuales fueren sus antecedentes personales en cuanto antigüedad, comportamiento, capacidad y eficiencia, tan solo para dar oportunidad a los triunfantes nuevos funcionarios de alta

4

jerarquía a que cumplan con sus compromisos de toda índole, personales, familiares y políticos, repartiendo nombramientos en esos puestos de confianza.

Cabe considerar, independientemente de la situación en que se deja a esos empleados y a sus familias, qué tanto influye este hecho en nuestra problemática nacional, en cuanto que constituye un pretexto y acicate para fomentar el crecimiento de la corrupción en los últimos tiempos de cada régimen de gobierno.

Esta problemática que en vez de favorecer a la administración pública Federal viene a contribuir a su deterioro debido a que el trabajador de confianza en su mayoría no realiza su trabajo con intensidad, calidad y esmero apropiados debido a que están conscientes de que su estancia en el empleo es momentánea y solo andan de Dependencia en Dependencia o de Secretaría en Secretaría y en vez de poder lograr una especialización o adiestramiento en su trabajo se convierten en "todólogos" por que no se les dé la oportunidad de desarrollarse al 100%, contribuyendo finalmente al desfortalecimiento de nuestra administración pública Federal algunos corren con la suerte de ser reubicados de manera inmediata y por tal motivo no se sienten desprotegidos, aun cuando este proceso sea lento; pero la mayoría se encuentra de un momento a otro desprotegidos y sin ninguna garantía de Ley.

Por otro lado realizaremos un análisis y comparación del trabajador de confianza y el empleado de confianza en general. Observaremos que aun cuando son muy equiparables el primero no cuenta con régimen jurídico que lo proteja y la situación más grave es que no tienen ninguna estabilidad en el empleo.

El objetivo de este estudio es tratar de buscar una seguridad jurídica para los trabajadores de confianza al servicio del estado; para así contribuir a una superación y armonía laboral en nuestras dependencias de gobierno y una estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza al servicio del estado.

CAPITULO IART. 123 CONSTITUCIONAL EN LA HISTORIA.1.1.- SIGLO XX.a).- ETAPA PORFIRIANA.

En 1904 la legislatura del Estado de México a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, dictó una ley en la que se declaró, que en los casos de riesgo de trabajo, el patrono tenía la obligación de prestar la atención médica y pagar un salario de hasta por tres meses a la víctima.

En junio de 1906 se dio la huelga de los mineros de Cananéa, para la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios a los empleados norteamericanos que la empresa les otorgaba; este movimiento fue aplastado por las tropas norteamericanas.

En noviembre del mismo año, se declara la huelga de la industria textil en Puebla, por la imposición del "Reglamento de Fábrica" que destruía la libertad y dignidad de los hombres; el conflicto fue puesto en manos del General Díaz para que lo arbitrara, el General Díaz dio el triunfo a los empresarios.

En ese mismo año de 1906, el Gobernador de Nuevo León, Bernardo Reyes, impulsó las industrias y con gran acierto expidió una Ley de Accidentes de Trabajo, definiendo el accidente de trabajo, fijando indemnizaciones, etc.

b).- Constitución de 1917.

Desde el año de 1914 se nota el movimiento a favor de la legislación obrera.

El movimiento correspondió a los hombres que militaban el lado de Don Venustiano Carranza; es de notarse que el Primer Jefe no tuvo la intención de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, sino la de promulgar una ley sobre trabajo.

Incluso se llegó a formular un proyecto de Ley del Trabajo, el 12 de diciembre de 1914 en Orizaba.

La idea de incluir el derecho del trabajo en la Constitución como garantía del Constituyente de Querétaro, con el principal apoyo de la diputación de Yucatán, quien ya tenía la Ley Alvarado.

En la sesión del 6 de diciembre de 1916 del Constituyente de Querétaro se dio lectura al proyecto de Constitución, en el que únicamente se adicionaban los artículos de la Constitución de 1857.

En el Art. 5 se adiciona el párrafo final, se establecía: "El contrato de trabajo solo se obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles", y en el artículo 73 en su fracción X se adicionaba la facultad del Congreso para legislar en toda la República en materia de trabajo.

Pero el primer concepto preciso de lo que sería el artículo 123 vino del diputado Victoria, que era obrero, y el cuál manifiesta su inconformidad porque no se trataba el problema obrero con el respeto y atención que merece; dice que el artículo debe ser rechazado y que vuelva a la comisión para que dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar en materia de trabajo.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se pugnó porque se incluyera un título sobre trabajo en la Constitución, tema que fue propuesto principalmente por la diputación de Yucatán.

En la sesión del 28 de diciembre, el Lic. José Natividad Macías tomó la palabra para presentar en nombre del Presidente Carranza, un proyecto sobre las bases de trabajo, que posteriormente con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123, que textualmente en su párrafo introductorio dice:

Art. 123.- "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundamentadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

La Constitución Federal establece en su artículo 73 fracción X la facultad del Congreso de la Unión de legislar en materia de trabajo.

El artículo 123 se divide en: apartado A, que regula las relaciones de trabajo de los trabajadores en general; y el apartado B, las relaciones de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal.

En este apartado B, se restringió la facultad del Congreso para legislar únicamente en relaciones de trabajo de los Poderes Federales; de aquí se puede concluir que el Congreso Federal carece de facultades para legislar en materia de trabajo burocrático local.

1.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

c).- Como antecedente de esta Ley en 1929 se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo, mejor conocido como Proyecto Portes Gil.

En dicho proyecto en su artículo tercero se establecía que estarían sujetos a las disposiciones de ese Código todos los trabajadores y los patronos, incluyendo al Estado; entendiéndose por Estado a la Nación (Poder Federal), los Estados y Municipios, cuando tuvieran carácter de patronos. Se consideraba que el Estado tenía tal carácter cuando tenía a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempleados por particulares.

En la Exposición de Motivos se fundió la medida en que había ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado, por lo que esos trabajadores estaban colocados en situación semejante a los trabajadores de las empresas privadas. Además se agregó que la fracción XVIII del artículo 123 indicaba en qué casos determinados los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

Este proyecto de Portes Gil encontró numerosas críticas y la oposición de los trabajadores por lo que fue retirado.

Más adelante en nuestro estudio analizaremos a esta Ley de 1931.

1.3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Ya con la reforma constitucional se dictó una ley reglamentaria del artículo 123 Apartado "B" con el nombre de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963.

a).- Panorama histórico de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Por cuanto hace al aspecto histórico, un concepto muy extendido es aquél que afirma que la relación entre el Estado y sus servidores no fue regalada en el siglo pasado. Un examen minucioso de las Leyes y decretos de la época nos demuestra lo contrario, aun cuando no hubiese existido un cuerpo legal sistematizado sobre esta materia.

En la Constitución de Apatzingán, del 22 de octubre de 1814, las bases constitucionales de 1836 y la Constitución de 1857, encontramos algunas disposiciones respecto de las facultades del Ejecutivo para designar empleados y funcionarios y algunas relativas a licencias en el cargo, suspensiones, etc.

Existen también disposiciones aisladas sobre sueldos, pensiones, infracciones y sanciones por responsabilidades de los funcionarios, así como recompensas por su buen comportamiento. (1)

En 1911 fue elaborado el "Proyecto de Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales", que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas, más no llegó a ser aprobado.

La Constitución de 1917 introdujo una serie de modalidades en cuanto a las relaciones entre el Estado y sus servidores; fundamentalmente, continuó, con las normas relativas a la facultad discrecional del presidente de la República para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación, conforme lo dispone el artículo 89, fracciones II, III, IV y V.

Los artículos 108 a 113 de la Constitución, señalaban en su texto original las bases sobre las cuales se podía responsabilizar a los altos funcionarios de la Federación por la comisión de delitos, ya sea oficiales o del fuero común, y establecía lo que se ha denominado "Juicio Político" ante las Cámaras. Reformados en el (Diario Oficial de la Federación del 7 de febrero de 1983) conforme al texto que se incluye en esta obra y el título IV se denomina "De las Responsabilidades de los Servicios Públicos".

Sin embargo, como ya se señaló anteriormente, el texto original de la Constitución de 1917 parece que excluyó, en el artículo 123, a los trabajadores del Estado. Dicho precepto fue diseñado para regular las relaciones de los patronos y trabajadores ordinarios, más no las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

Algunos autores, entre ellos Alberto Trueba Urbina, sostienen que dicho artículo si comprendió, desde su origen, a los trabajadores del Estado. No obstante algunos otros como José Dávalos Morales, (2) sostienen que el texto del artículo 123 constitucional originalmente no regía para dichos trabajadores.

Interpretaciones doctrinales.

La realidad es que, en la práctica, el artículo 123 citado, en sus incisos, únicamente rigió las relaciones laborales entre patronos y trabajadores normales.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que éste fue creado para "buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción", circunstancias que no ocurren en el caso de las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen (3).

En 1920, se intentó -- sin éxito -- crear una "Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo".

Por otra parte, y como ya hemos citado, en su origen, el texto del artículo 123 constitucional preveía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esa forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas. (4)

De esa legislación cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y de los municipios y, en ciertos casos, a los de la Federación; aun cuando, en nuestra opinión, las legislaturas locales no tenían facultades para legislar sobre esto último.

La Primera Ley Federal del Trabajo se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931 y entró en vigor el mismo día de su publicación.

En dicha ley se excluyó expresamente a los trabajadores del Estado, ya que su artículo 2do. disponía: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan", sin que la misma ley haya señalado al órgano competente para expedir esas leyes.

Siendo presidente de la República Abelardo L. Rodríguez, el 9 de abril de 1934 (Diario Oficial de la Federación del 12 del mismo mes y año, se expidió el "Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil".

En dicho acuerdo, que fue expedido exclusivamente por el entonces presidente de la República, sin intervención del Congreso de la Unión, se reconoció por el mencionado funcionario, una serie de principios que son importantes para comprender la evolución de las normas que rigen las relaciones entre el Estado y sus servidores, siendo así como en la exposición de motivos dice textualmente:

Por razones de índole doctrinal y práctica, dada la naturaleza de los servicios que están a su cargo en concordancia con los deberes fundamentales de los órganos políticos del Estado, una clase social laborante, la de los servidores del Poder Público, no quedó incluida en el legislación garantizada de derechos; pero el legislador de 1931, al exhibir la Ley Federal del Trabajo, no olvidó a dicha clase social, cuando en el artículo 2do. del Ordenamiento expresado dijo: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan"; y este precepto fue una promesa solemne hecha al país, que debemos cumplir a la brevedad posible, conforme con la sinceridad de nuestras intenciones.

Por diversos motivos, entre otros el de la falta de datos experimentales, no se ha dado cima a la expedición de la Ley del Servicio Civil y, en esa virtud, está vigente en todo su alcance el precepto constitucional que faculta al Presidente de la República para nombrar y remover libremente a todos los funcionarios y empleados de la Administración, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en la constitución o en las leyes.

Esa facultad amplísima de la Unión; pero a mis personales inclinaciones y principios repugna hacer uso omnímodo de ella, y a eso se debió que, desde septiembre de 1932, días después de que asumí la Presidencia de la República, instruyera a todos los jefes de las dependencias del Ejecutivo para que los empleados de la Administración no fuera removidos sino con una causa a todas luces justificada.

Estimo que ha llegado para mí la oportunidad de iniciar el cumplimiento de un principio revolucionario y la satisfacción de prohiar un régimen, con el que me vínculo personalmente, para que sirva, a través del tiempo, como campo de experiencia que propicie a la nueva Administración el estudio de los problemas que lleva en su entraña la implantación del Servicio Civil y la formulación de su ley respectiva.

En este acuerdo se estableció a quiénes se les aplicaría el servicio civil, asimismo quiénes estaban excluidos, además por medio de este acuerdo se crearon comisiones para este servicio y se establecieron los procedimientos de ingreso, vacaciones, licencias y permisos; también establecía las recompensas y ascensos, los derechos y obligaciones del personal comprendido en el servicio civil, y por último reglamentaba las sanciones y la separación del mismo.

Este esfuerzo del presidente Abelardo L. Rodríguez desgraciadamente fue limitado en cuanto al tiempo, es decir tuvo una vigencia muy corta, pues tanto en la exposición de motivos, como en el artículo segundo transitorio del mismo acuerdo, se determinó su temporalidad, siendo ésta del 12 de abril de 1934, al 30 de noviembre del mismo año. Posteriormente a este acuerdo, no hubo sino propuestas que no llegaron a cristalizarse según veremos enseguida.

El primer proyecto, fue de una "Ley del Servicio Civil", elaborada por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo, en 1937, fue el "Proyecto de Acuerdo de las Secretarías del Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo".

La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, y el 5 de diciembre de 1938 se publicó en el Diario Oficial el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION. La denominación misma del conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores fue objeto de censuras, análisis y explicaciones desde la discusión del Proyecto del Estatuto.

La iniciativa enviada por el Ejecutivo le llamaba ESTATUTO JURIDICO. Fue entonces cuando la opinión pública reparó en el Proyecto de Ley que llevaba tal nombre, comentó vivamente la prensa y atacaron unos fuertemente del dominio general este cuerpo de leyes, y como entonces su nombre era el de "Estatuto Jurídico", así ha pasado y así se le conoce vulgarmente.

Técnicamente la reforma fue pertinente, los argumentos del Diputado Hernández Delgado son concluyentes: "debo aclarar que los miembros de las comisiones quitaron el calificativo de JURIDICO por estimarlo redundante. Estatuto es el conjunto de normas que regulan una situación jurídica. Hablar de Estatuto Jurídico, es redundante hablar de Ley, del Estatuto Jurídico, como se hacía en el Proyecto del Senado, es más redundante aún". El mismo diputado explicaba: Empero cuando anunciamos la idea de un Estatuto especial que regule las relaciones del Estado con los servidores públicos, estamos resolviendo una cuestión de orden previo; estamos implícitamente decidiendo que las normas del artículo 123 Constitucional no rigen como tales a los servidores públicos; esto es, que la mente del Congreso Constituyente de 1917 no fue otra que el desplazar al legislador secundario, al Congreso de la Unión, la protestad soberana de regular las relaciones existentes entre los servidores públicos y el Estado". Consideraba conveniente hacer esa aclaración, con objeto de que se vea que la mente de la Comisión es que las prevenciones del Art. 123. Constitucional no obligan al legislador secundario a crear para los servicios públicos un Estatuto idéntico al de los trabajadores de empresas privadas pues que si tal ocurriese, entonces bastaría con derogar el Art. 2do. de la Ley Federal del Trabajo; pero esta solución, como ustedes lo entienden, viene a decapitar al Estatuto.

El problema previo que se planteó la Comisión fue determinar si debíamos adoptar la doctrina contractualista o la llamada doctrina estatutaria y entonces entramos en pleno campo doctrinario".

La exposición de motivos del Estatuto es serena y documentada. Pasa revista al cuadro de los derechos garantizados hasta entonces a los trabajadores particulares, y concluye en que no hay razón alguna para negárselos a los servidores del Estado. No hace, en suma, sino reconocer los principios acogidos y a la sazón por las leyes o sentados por la doctrina, nacional o extranjera.

Así, lo primero que establece es que los empleados de la Administración Pública tienen el carácter de ASALARIADOS, porque constituyendo un factor en la producción de la riqueza social, no tienen más patrimonio que su capacidad de trabajo.

Consigna la Exposición de Motivos que hasta la fecha el servidor público ha carecido por completo del mínimo de derechos que el trabajador industrial ha logrado conquistar a través de intensas luchas y que le permiten conservar su capacidad de trabajo, y hace notar al respecto que tal desigualdad no se justifica por los caracteres diferentes que existen entre el fin especulativo de la empresa privada y la función reguladora del Estado, ya que tampoco el empleado público puede ser víctima de injusticias por parte de sus jefes con maltratos y ceses arbitrarios.

Establece también la Exposición que el empleado público debe ser protegido restringiendo la ilimitada libertad del Estado. Enumera después los derechos necesarios para la conservación y desarrollo de la personalidad física, económica y moral de todo hombre asalariado, con la tendencia de reconocerlos al empleado público.

A continuación analiza el desarrollo del plan del Estatuto, explicando por qué reconoce la organización sindical de los trabajadores del Estado ya que éste por medio de la Constitución Política de la República ha reconocido la organización de los trabajadores como categoría jurídica, y, por tanto, el empleado público requiere como necesidad orgánica de su clase la agrupación sindical, la reglamentación del trabajo como consecuencia de lo anterior y el derecho de huelga, con las específicas modalidades que impone la realidad gubernamental.

Efímera vida tuvo el Estatuto de 1938, fue substituido por el NUEVO ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA UNION, de fecha 4 de abril de 1941, y que estuvo vigente hasta el año de 1963 en que fue abrogado por la actual Ley Federal.

En la Exposición de Motivos se reitera que el espíritu que anima al Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, es el de la Revolución, que tiene a proteger los intereses elementales de los grupos sociales antes desamparados y que, en consecuencia, el gobierno considera justo el mantenimiento de los principios tutelares en que se inspira la ley; que es urgente adoptar una fórmula mixta que tenga amplitud bastantes y respecto a la inamovilidad de los empleados públicos, esto es, precisar cuáles son de confianza y cuáles de base, que tal fórmula debe permitir combinar las ventajas del sistema enumerativo con las de una definición general; que la formación de escalafones en la ley derogada es oscura y ha engendrado en la práctica multitud de problemas que es preciso evitar, mediante la clara redacción de normas relativas, aprovechando la experiencia de dos años de vigencia del ordenamiento derogado; que el criterio para el ascenso debe ser el de mayor competencia, y sólo en igualdad de esta

primera condición, admitir como factor determinante el de la antigüedad; que es pertinente limitar que los sindicatos federados que constituyen la Federación de Trabajadores se adhieran a organizaciones campesinas u obreras, por cuanto a que la prudencia aconseja dejar establecido que no existe identidad de intereses entre esas diversas agrupaciones; que en materia de huelga por la peculiar naturaleza de las funciones que desempeñan los empleados públicos no debe llegarse a la suspensión de labores ni una calificación previa de la legalidad de esa actitud; que debe precisarse con absoluta claridad que el Tribunal de Arbitraje queda situado dentro de los Poderes de la Unión, y finalmente, que deben fijarse reglas que permitan abreviar los procedimientos que deben normar los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Finalmente, el 28 de diciembre de 1963 se publicó en el Diario Oficial de la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL.

Esta ley sigue los lineamientos generales de los Estatutos de 1938 y 1941, y no debemos olvidar que el Estatuto de 1938 siguió paso a paso las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Las innovaciones en la LEY FEDERAL se pueden apreciar en detalle con la mera lectura cotejada de estas ley y el Estatuto de 1941, y sólo podemos para los fines de este trabajo referirnos a que: Se incluyen en la ley nuevos organismos descentralizados; se amplía la enumeración de los puestos de confianza; y como novedad se reglamenta en un título especial lo relativo al ESCALAFON dándose normas y definiciones para regular estas situaciones jurídicas; se da nueva denominación al Tribunal de Arbitraje y se acortan los plazos para contestar demandas; y en materia de caducidad y prescripción se reestructuran estas instituciones y se modifican los plazos.

El día 5 de diciembre de 1963 el Presidente LOPEZ MATEOS envía el proyecto de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Art. 123 Constitucional a la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión; y en el oficio de remisión expone el Primer Mandatario: "Elevados a preceptos constitucionales los principios tutelares del trabajo de los servidores públicos, por la adición del Apartado B al artículo 123, procede complementar este importante avance mediante la expedición de la Ley que reglamente.

La Revolución Mexicana, a través de las normas jurídicas y de los gobiernos que han venido realizando sus postulados, ha reconocido y protegido los derechos de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ha cumplido, ampliamente, con su función armonizadora y de justicia social; pero al adecuarlo a las nuevas disposiciones constitucionales, es oportuno incorporar las mejoras que dicta la experiencia de los veinticinco años en que ha beneficiado a los íntimos colaboradores de la función pública, que son los trabajadores al servicio de la Nación.

Con base, además, en la Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia y en las tesis del H. Tribunal de Arbitraje, se abordan en la presente iniciativa -- que e. ha inspirado en el mismo espíritu de justicia y que ha sido formulado disponiendo de una más amplia perspectiva técnica--, los problemas de: jornada de trabajo; estabilidad en el empleo; salarios, requisitos reguladores del escalafón -- conocimientos, aptitud y antigüedad--, derecho de huelga; protección en casos de accidentes y enfermedades profesionales o no profesionales; jubilación; muerte; habitaciones baratas y tiendas económicas; protección específica de la mujer; estableciendo, también, la conciliación para resolver los conflictos colectivos y los inter-sindicales, así como otras normas para el debido respeto de la dignidad y los derechos de los servidores públicos.

En la iniciativa se proponen modificaciones de importancia a la estructura y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Conserva su esencial peculiaridad, porque las autoridades siguen sometidas a su jurisdicción en igualdad procesal con sus subordinados.

Así, a través de sus decisiones, coadyuvará mejor con el Estado para obtener, cada día, una administración pública más eficaz.

Como al régimen del Estatuto vigente se hallan incorporadas diferentes instituciones que, aunque con personalidad jurídica distinta a la de los órganos representativos del Estado, están estrechamente ligadas a sus actividades y fines, es evidente que deben continuar dentro de los límites normativos de la nueva Ley. Con el objeto de precisar su ámbito de aplicación, en el artículo 10. se enumeran esas Instituciones".

En atención a lo expuesto y con apoyo en la facultad Constitucional que nuestra Carta Magna otorga al C. Presidente de la República se envió el proyecto de Ley, que con varias modificaciones introducidas en ambas Cámaras se publicó posteriormente en el Diario Oficial.

Por último, creemos pertinente la mención de que la actual "Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado", reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963, abrogó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941, al que ya hicimos referencia.

Esta ley reglamentaria a su vez ha sufrido múltiples reformas, siendo las más importantes las siguientes:

- 1).- Reformas y adiciones a los artículos 46, fracción I, 119, 129, 140 y 142 (D.O. del 20 de enero de 1967).
- 2).- Reformas y adiciones a los artículos 38 y 43 (D.O. del 28 de diciembre de 1972).
- 3).- Reformas a los artículos 1 y 5, fracción IV (D.O. del 23 de diciembre de 1974).
- 4).- Adición al artículo 4 (D.O. del 24 de diciembre de 1974).
- 5).- Reformas y adiciones a los artículos 14, fracciones II y III, 43, fracción I, 51, segundo párrafo y 48, fracciones V y VI (D.O. del 31 de diciembre de 1974).
- 6).- Reformas al artículo 5, fracción V (D.O. del 31 de diciembre de 1975).
- 7).- Reformas al artículo 5, fracción III, párrafo segundo (D.O. del 29 de diciembre de 1978).
- 8).- Adición al artículo 34 con un segundo párrafo (D.O. del 31 de diciembre de 1989).
- 9).- Reformas a los artículos 50, fracción IV, inciso c) y 62 (D.O. del 14 de enero de 1980).
- 10).- Reformas a los artículos 5, 8, 20 y 32 (D.O. del 21 de febrero de 1983).
- 11).- Reformas a los artículos 119, 120 y 124 (D.O. del 12 de enero de 1984).
- 12).- Reformas al artículo 29 (D.O. del 22 de diciembre de 1987).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).-Para mayores datos ver: Acosta Romero Miguel, teoría General del Derecho Administrativo; 5a. ed; Editorial Porrúa, S.A., México, 1983, pp. 668 a 674.
- (2).-Dávalos Morales, José los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y de los municipios dentro de los beneficios mínimos del art. 123, p.I.
- (3).-Semanario Judicial de la Federación tomo XXV, p.918.
- (4).-Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. ed., Editorial Porrúa, S.A., México, 1981, pp157 a 159. Cuya fuente es la legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, publicada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en 1928.

CAPITULO II

2.1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN GENERAL.

- a).- En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- a diferencia del apartado A) el cual no hace referencia alguna con respecto a los trabajadores de confianza, el apartado B) del artículo 123 Constitucional establece en su fracción XIV que "La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza: Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán los beneficios de la seguridad social.

Del párrafo anterior, podemos determinar que, constitucionalmente, el trabajador de confianza es reconocido formando parte de un grupo especial de trabajadores, gozando tanto de medidas de protección al salario como de beneficios de seguridad social, a los que también tienen derecho los trabajadores, pero, en sentido estricto, el artículo 123 no da base alguna para estructurar una definición de trabajador de confianza.

- b).- En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, vigente desde el año de 1963, el artículo 4 establece "Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base". Asimismo, el artículo 5 hace una enumeración de quienes frente a la ley trabajadores de confianza tanto de los Poderes de la Unión, como de los diversos organismos descentralizados enumerándolos de la siguiente manera:

"Son trabajadores de confianza:

- I.- Aquéllos cuyos nombramiento o ejercicio requiera de la aprobación expresa del Presidente de la República;
- II.- En el Poder Ejecutivo: los Directores y Subdirectores Generales, Jefes y Subjefes de Departamento o instituto; Tesoreros y Subtesoreros; Cajeros Generales, Contralores; Contadores y Subcontadores Generales, Procuradores y Subprocuradores fiscales; Gerentes y Subgerentes; Intendentes; encargados directos de adquisición y compra; Inspectores de Impuestos, derechos, productos y aprovechamientos y de servicios públicos no educativos; Inspectores y personal técnico adscrito a los Departamentos de Inspección y Auditoría; Auditores y Subauditores Generales, Jueces y Arbitros; Investigadores Científicos; Consultores y Asesores Técnicos; Vocales, Consejeros Agrarios; Presidentes y Oficiales Mayores de Consejos, Juntas y Comisiones; Secretarios de Juntas, Comisiones o Asambleas; Directores industriales; Presidentes de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje; Conciliadores e Inspectores de Trabajo, Delegados; miembros de Comisiones Especiales, Intersecretariales e Internacionales; Secretarios Particulares en todas sus categorías; los que integran la planta de la Secretaría de la Presidencia; empleados de las Secretarías Particulares o Ayudantías autorizadas por el Presupuesto; Jefes de Servicios Federales que no desempeñen labores que correspondan a plazas de base.

Empleados de servicios auxiliares destinados presupuestalmente a la atención directa y personal de altos funcionarios de confianza; Director de la Colonia Penal de las Islas Marías, Director de los Tribunales y de los Centros de Investigación para Menores; Jefe de la Oficina Documentadora de Trabajadores Emigrantes; Jefe de la Oficina del Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana; Agentes de los Servicios de Información Política y Social; Jefes y Subjefes de Servicios Federales encargados de Agencias del servicio de población; Jefes de Oficinas Federales de Hacienda; Administradores y Visitadores de Aduanas; Comandantes del Resguardo Aduanal; Agentes Hacendarios; Investigadores de Crédito; Directores y Subdirectores de Hospitales y Administradores de Asistencia; Jefes de Servicios Coordinados Sanitarios; Directores Médicos y Asistenciales; Agentes Generales de Agricultura y Ganadería y de Industrial y Comercio; Investigadores de Industria y Comercio; Visitadores Generales; Procuradores Agrarios y Auxiliares de Procurador Agrario; Gerentes y Superintendentes de Primera a Cuarta en obras de Riego; Capitanes de Embarcación o Draga; Patronos o Sobrecargos que estén presupuestalmente destinados a unidades; Capitanes de Puerto; Directores o Subdirectores de las Escuelas Normales del Distrito Federal y del Instituto Politécnico Nacional".

En los Departamentos de Estado y en las Procuradurías de Justicia, también; Jefes y Subjefes de Oficina; Supervisores de Obras y Agentes del Ministerio Público.

TODOS LOS MIEMBROS DE LOS SERVICIOS POLICIALES Y DE TRANSITO, EXCEPTUANDO A LOS QUE DESEMPEÑEN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.:

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

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

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

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

V.- En las instituciones a que se refiere el artículo 1:

a).- En el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado: miembros de la Junta Directiva; Director General; Subdirectores; Auditor General y Subauditor; Contador General, Coordinador; miembro de la Comisión Nacional de los Servicios Médicos; Representantes Foráneos del Instituto; Jefe de Departamento; Cajeros Generales; Intendentes Generales y Jefes de Servicios Generales; Procuradores; Auditores y Subauditores; Secretarios Particulares y Auxiliares, así como Consejeros, Asesores Técnicos; y personal administrativo y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos para la atención directa y personal de los miembros de la Junta Directiva, Director General, Subdirectores y Auditor General.

En la Subdirección Administrativa y sus dependencias, además: Jefes de Inventarios, de Archivo General, de Almacén General y de Auxiliares de Compras; Administradores de Multifamiliares, Agentes Foráneos; personal destinado a los servicios de seguridad y vigilancia en los Hoteles; Administradores Ecnómos, Jefes de Comedor y Cajeros.

En la Subdirección Médica y sus dependencias, además: Secretarios y Taquígrafos Particulares; Directores y Subdirectores de Hospital; de Clínica de Especialidades; Cajero General; Pagadores; Contralores; Contadores y Subcontadores; Directores, Subdirectores y Administradores de Zona; el personal del servicio jurídico; el personal técnico de la Contraloría, la Contaduría y la Auditoría; Jefe y Subjefe del Departamento de Personal; Consultores Técnicos; el Director del Centro de Capacitación; Administradores Generales; Supervisores; Agentes Foráneos; Administradores de Hoteles, de Multifamiliares y de Centros, Hospitales o Unidades Médicas; Jefes y Encargados de los Almacenes; y el personal encargado de los servicios de vigilancia.

- b).- Juntas Federales de Mejoras Materiales; Presidentes y Secretarios Generales de las Juntas; Secretarios Particulares; Contralores; Cajeros Generales; Jefes y Subjefes de Departamento; Directores y Subdirectores Técnicos; Asesores Técnicos; Administradores; Agentes; Delegados; Jefes de Servicios Federales; Intendentes e Inspectores.
- c).- En el Instituto Nacional de la Vivienda: Consejeros; Director; Secretario General; Oficial Mayor; Coordinador General de Obras; Secretarios Particulares; Jefes de Departamento; Contralor General; Asesores Técnicos; Supervisores de Obras; Administradores de Unidades de Habitación; Visitadores Especiales; Cajeros y Contador General.
- d).- En la lotería Nacional, miembros del Consejo de Administración; Gerente y Subgerente Generales y de las Sucursales; Contralor y Subcontralor; personal del Departamento de Caja General, de la Oficina Expendidora y del Expendio Principal; Jefes y Subjefes de Departamento y sus Ayudantes; Jefes de Inspectores, de Mantenimiento, de Reparto, de Sección y de Revisión y de Vigilancia; los Secretarios particulares y privados, ayudantes y empleados administrativos y de servicios auxiliares presupuestalmente adscritos de manera personal y directa al Gerente y Subgerente Generales; los Abogados, Inspectores, Auditores y Supervisores, y sus pasantes, ayudantes o auxiliares; el personal destinado a la seguridad y vigilancia, de bodegueros y almacenistas y promotores; y en general, todos los que manejen fondos y valores.
- e).- En el Instituto Nacional de Protección a la Infancia: miembros del Patronato; Director General; Directores; Asesores de la Dirección General y de los Directores; personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías, Jefes de Departamento y de Oficina.
- f).- En el Instituto Indigenista: Director y Subdirector General; Secretario General y Tesorero; Jefe de la Comisión Técnica; Directores; Subdirectores; Jefes de Departamento; personal adscrito a las Secretarías Particulares; Intendente General; Administrador y Cajero del Centro Coordinador Indigenista; Vocal Ejecutivo y Administrador del Patronato de Artes e Industrias Populares.
- g).- En la Comisión Nacional Bancaria: Directores y Subdirectores de Inspecciones; Jefes y Subjefes de Departamento; Visitadores, Jefes de Sección de Inspectores; Contador y Peritos Valuadores.

- h).- En la Comisión Nacional de Seguros: Directores, Auditores, Visitadores e Inspectores; Jefes y Subjefes de Departamento y Jefes de Sección, Contadores, Auxiliares de Contador e Ingeniero Auxiliar.
- i).- En la Comisión Nacional de Valores: Jefes y Subjefes de Departamento, Inspectores, Auditor Externo y Asesores.
- j).- En la Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas: Miembros del Consejo Directivo; Auxiliares Técnicos del Consejo Directivo, Secretario General; Jefes de Departamento y de Oficina; Jefe del Departamento Jurídico y personal de las Secretarías Particulares y Ayudantías.
- k).- En el Centro Materno-Infantil General Maximino Avila Camacho: Director; Asesores; Superintendente; Jefe de Personal; Contador General y Auxiliares de Contabilidad; Personal de las Secretarías Particulares; Jefes de Servicios; Encargado del Laboratorio; Directora de Guardería y Encargado de Almacén e Intendente.
- l).- En el Hospital Infantil; Director; Subdirector; Superintendente; Administrador de Servicios; Contador; Cajero General; Jefe del Departamento Jurídico de Intendente".

Asimismo, el artículo 7 establece que "Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5, la clasificación de base y de confianza que les corresponde se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación" con lo cual se previene la futura y necesaria creación de puestos, dejando la determinación del mismo en el ordenamiento que dé nacimiento al puesto o plaza requerido.

Con fundamento en el artículo 1 de la Ley antes citada que dispone expresamente que es de observancia general ante para los titulares y trabajadores no sólo de las instituciones enumeradas en el mismo artículo sino también "De los organismos descentralizados semejantes a los anteriores que se encarguen de realizar funciones públicas, se han expedido Decretos en donde, como el Decreto que determina los que son empleados de confianza de la Cámara de Diputados y en la Contraloría Mayor de Hacienda, de fecha 14 de febrero de 1944, son incorporados a dicho régimen trabajadores de un gran número de Dependencias que realizan esa clase de funciones.

Sin embargo, a pesar de la extensa enumeración de empleados o trabajadores establecida en los artículos 4 y 5 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, no encontramos elementos generales para la elaboración de una definición al respecto, o lineamientos con los cuales sea factible la determinación de esos puestos como cargos de confianza.

A diferencia del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento normativo presentado en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado es mucho menos técnico y consideramos que se sigue un lineamiento claro para clasificar con la categoría de trabajadores de confianza, todos aquellos cargos de niveles jerárquicos superiores en todas aquellas dependencias pertenecientes a la Administración Pública Federal, así como todos aquellos cargos que se encuentran íntimamente relacionados con la dirección, control, fiscalización, inspección, vigilancia, mando manejo de valores.

2.2.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Del estudio realizado al artículo 9 de este ordenamiento jurídico que literalmente establece que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento", podemos observar que no contiene una definición de lo que es trabajador o mejor dicho, según las características de esta ley, empleado de confianza; lo que se determina son características de la función propia de un empleado de confianza.

Además, la categoría otorgada a esta clase de trabajador no depende de la designación que se dé al puesto (primera parte del artículo 9) lo cual consideramos correcto, pues no se puede dejar a una decisión unilateral, en cualquier fuente de trabajo, que sólo por una simple denominación resulte una determinación categórica para un trabajador. De otra forma se darían un sin número de casos en los cuales trabajadores cuyo puesto tiene la misma denominación llevaran a cabo actividades diferentes y hasta antagónicas tanto en importancia como en labores específicas.

Un ejemplo claro a lo que arriba apuntamos es del puesto denominado "cajero", por una parte llamase así a la persona que se encuentra a cargo de una máquina registradora recibiendo las compras en un comercio, a la que de ninguna manera se le puede clasificar como trabajador de confianza, por otra parte, también puede referirse a aquella persona que participa en la administración o realiza funciones de fiscalización de una empresa, en la cual pone en práctica su criterio en las operaciones de financiamiento; en este segundo ejemplo, estamos frente a un verdadero cargo de confianza.

De conformidad con el segundo párrafo del artículo que se expone existen cinco clases de trabajadores de confianza:

- a).- Los que realizan funciones de dirección.
- b).- Los que realizan funciones de inspección.
- c).- Los que realizan funciones de vigilancia.
- d).- Los que realizan funciones de fiscalización.
- e).- Los que desempeñan funciones que están relacionadas con trabajo personal del patrón. Dicha clasificación, a consideración nuestra es un tanto imperfecta.

La primer clasificación de trabajador de confianza la constituyen aquellas personas que realizan funciones de dirección vista desde el punto de vista de orientar, encaminar hacia un fin determinado. En esta categoría se encuentran los directores, administradores, gerentes, capitanes, superintendentes, etc.

Un segundo grupo lo constituirían todas las personas que desempeñan actividades de inspección, vigilancia y fiscalización, que el legislador consideró tales expresiones como sinónimas o en una misma jerarquía. Aquí también pueden ser incluidos los llamados jefes de personal, supervisores, jefes de grupo, jefes de departamento, jefes de área, vigilantes, veladores, etc.

En relación con las dos categorías antes citadas, el artículo 9 especifica que son de confianza, cuanto tengan CARACTER GENERAL, siendo éste un requisito fundamental, para nuestro punto de vista para poder formular un concepto de quienes son trabajadores de confianza frente a la legislación mexicana del trabajo.

Ejemplificando esto podemos referir que en las empresas embotelladoras existen puestos denominados "inspector de botella llena" e "inspector de botella vacía". Este trabajo consiste en mirar por una aparato, por el que van pasando las botellas vacías, a fin de que ellos puedan observar que no vayan elementos extraños dentro de las botellas tanto llenas como vacías; como podemos observar, dicha actividad no puede ser determinada o clasificada como de confianza ya que esta labor no constituye función de carácter general.

Es innegable que estos trabajadores; en razón de lo establecido en la ley, no pueden ser trabajadores de confianza debido a que sus funciones no son precisamente de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, además no constituyen

carácter general, es decir, que esas funciones se realicen dentro de una determinada área de la empresa, industria o fuente de trabajo de que se trate, por lo que además de ser empleado de confianza el jefe de personal de la empresa, también lo son los Jefes de Departamento, los Jefes de Sección, Jefes de Cuadrillas, etc.

El Tercer grupo de empleados o trabajadores de confianza está conformado por lo establecido en el segundo párrafo del artículo 9 comentado: "los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". Aquí podemos incluir a todos los empleados que son ayudantes del patrón y de otros empleados de confianza que tienen puestos dentro de la empresa de notable importancia con quienes colaboran en funciones propias de dirección o administración y que puede ser de forma directa o indirecta.

A diferencia de los otros grupos antes estudiados, en éste no se requiere que la función tenga carácter general.

Entre éste muy amplio grupo de trabajadores podemos señalar a los empleados de oficina en general, secretarías a diversos niveles, auxiliares tanto de administración como de contabilidad, etc., pero no todos los empleados de oficina pertenecen al grupo de trabajadores de confianza ya que la gran mayoría de ellos cuenta con puestos de base y formando parte de un sindicato, como puede ser el caso de una secretaria mecanógrafa, recepcionista, telefonista, etc., que en numerosas ocasiones el patrón exige que estos puestos sean reconocidos como de confianza, debido a que al prestar sus servicios en oficinas de dirección y administración de la empresa o industria tienen acceso directo a documentación de importancia o a escuchar conversaciones confidenciales, por lo cual el patrón no se siente completamente seguro si a estos empleados no se les da la categoría de confianza.

Lo cual es justificable debido a que debe ser tomado en cuenta el sentido subjetivo más que el objetivo restrictivo enmarcado en la Ley, ya que el patrón debe sentir plena seguridad y confianza respecto de los trabajadores que cotidianamente tiene trato directo tanto con su privacidad como con los asuntos confidenciales o de relevancia de la empresa y que, a pesar de ello, no son considerados de confianza.

Después del análisis realizado al artículo 9 podemos establecer que definir de manera directa lo que es un trabajador de confianza no es sencillo ya que es necesario, para abarcar la totalidad de los posibles puestos o trabajos de confianza, encontrar puntos de contacto entre todas las categorías prevista por este artículo, para así poder definir o diferenciar, cuándo se está frente a un trabajo de confianza.

Por otra parte, el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a otro grupo en particular de empleados de trabajadores de confianza: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obliguen en sus relaciones con los trabajadores".

La característica fundamental entre estos trabajadores es que todos ellos son representantes del patrón, tratándose ésta de una representación jures et de jure, ya que no admite prueba en contrario, es decir representan al patrón en toda circunstancia ya sea favorable o desfavorable.

Los actos de los empleados de confianza que señalamos formando parte de artículo 11 estudiado, obligan al patrón en su legalidad o ilegalidad, haciendo a éste responsable directo del mismo; teniendo el patrón, por su parte, la posibilidad de exigir a este trabajador o empleado responsabilidad directa y personal de sus conductas y funciones.

Como podemos observar y lo cual es una de las características que más relevancia tienen para nosotros es que esta clase de empleados de confianza tienen facultad de decisión y de mando derivadas de la representación que tienen del patrón.

Lo anotado anteriormente ha dado lugar a que se generalice la idea de que todos los trabajadores de confianza tienen dicha representación, extendiendo esta característica a otros grupos de empleados de confianza que no tienen facultad de decisión ni de mando derivadas de forma directa por la representación que ejercen del patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación como máximo tribunal del país ha emitido diversas ejecutorias al respecto.

2.3.- EN LA DOCTRINA.

- a).- Opinión del Doctor Baltazar Cavazos Flores. Este tratadista en su obra "Los Trabajadores de con...fianza" (1) no da una definición o concepto personal de lo que considera que es o caracteriza al trabajador de confianza. No obstante, formula múltiples consideraciones a través de las cuales trata de darnos una visión clara de lo que es el empleado de confianza, más que doctrinal y jurídicamente, en la realidad de las relaciones laborales en México. Es así como sostiene que:

"Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en nuestro derecho laboral, es el relativo a los que primeramente se les conoció con el nombre de "empleados" y después "trabajadores de confianza".

"Desde su denominación, que desde luego y para variar, no es muy feliz, todo lo que se ha escrito en torno a dichos trabajadores es de suyo bastante confuso y discutible. A contrario sensu podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría que ser de desconfianza".

"En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 Constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos corregir que dicha denominación es "A-Constitucional".

"Mario de la Cueva dice 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 empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123".

"Por nuestra parte estimamos que siendo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 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 doble 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".

"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 caso 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".

"En las diversas ediciones de la Ley Federal del Trabajo que tenemos tematizadas hemos sostenido que "es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto".

"Ejemplo: En una empresa existen varios contadores: si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan designación de "generales", desempeñen siempre labores de confianza".

Por ello estimamos que el citado artículo 9 vino a complicar más la situación y a obscurecer más el panorama de los trabajadores de confianza".

"Así, si alguien desea saber a ciencia cierta quiénes son dichos trabajadores, el otro camino a seguir sería el de consultar el Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, a fin de saber a quiénes se les considera como tales en dicho contrato".

"Sin embargo dicho camino, también resulta equivocado, pues ya es sabido que aunque en el Contrato Colectivo existan muchos puestos como de confianza, si en realidad no son, aunque estén, no son, y si hay muchos que no están, si son, aunque no estén, seguirán siéndolo.

"Luego, lo que diga el Contrato Colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la alternativa de acudir nuevamente al artículo 9 de nuestra Ley, pero como éste es confuso y contradictorio, no se puede llegar a ninguna correcta solución".

De acuerdo con lo que hemos dejado establecido en el punto número uno de este capítulo, estimamos que el Doctor Baltazar Cavazos Flores no está en lo correcto al sostener que la denominación de empleado de confianza es "A-constitucional", puesto que tal concepto, como una especie dentro del género, encaja en la frase que encabeza el Apartado A) del artículo 123 Constitucional, que dispone que las leyes sobre el trabajo que expida el Congreso de la Unión regirán para "los obreros", jornaleros, EMPLEADOS, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo". En todo caso, el hecho de que tal apartado de dicho precepto Constitucional no utilice en forma expresa y concreta la expresión empleado de confianza, de ninguna manera significa que la Ley Federal del Trabajo sea inconstitucional al "crear las categorías" excediéndose supuestamente a la ley que reglamenta, puesto que es patente que el legislador constituyente se limitó a hacer una enumeración ejemplificativa y no limitativa, al utilizar las expresiones "obrero, jornalero, empleado, doméstico y

artesano" que simplemente menciono por ser las más comunes o usuales; tanto es así que enseguida de tal ejemplificación está la frase "y de una manera general todo contrato de trabajo".

Con el criterio del tratadista en cuestión se tendría que concluir que entonces a la Ley Federal del Trabajo es inconstitucional, al excederse a la Ley Fundamental que reglamenta, al crear las categorías o conceptos de agentes de comercio, deportistas profesionales, actores y músicos, etc. A mayor abundamiento, el autor mencionado pasó por alto que el Apartado B) del artículo 123 Constitucional hace referencia expresa a los empleados de confianza en su fracción XIV, aún cuando la misma se refiere en exclusividad a los trabajadores al servicio del Estado.

- b).- Opinión del Licenciado Miguel Cantón Moller. Este experto tratadista en su interesante obra denominada "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana" 82), dedica el Capítulo Segundo de la misma a los trabajadores de confianza, externando acerca de ellos ideas muy personales y por cierto bastante atinadas en nuestro concepto. Al igual que la mayoría de los especialistas de la materia, tampoco da una definición o concepto preciso de lo que es el empleado de confianza, lo que evidencia lo complicado que es esta figura jurídica en la doctrina y en la práctica. Pero sus comentarios arrojan bastante luz sobre el tema, por lo que a través de los mismos este personaje un tanto fantasmal nos va mostrando su silueta y características. A continuación transcribiremos los comentarios que hace este autor tendientes al esclarecimiento de concepto en cuestión:

"Naturaleza de las Labores de Confianza.

El artículo 9 de la Ley establece en realidad varios grupos de trabajadores que pueden tener categoría de confianza. Las labores a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter".

"Así tenemos en el primer grupo a los que ejercen las labores de Dirección. Dentro de ellos podemos considerar a los Consejeros, ya individuales, ya como integrantes de Consejo, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa".

"Un segundo grupo lo integran los ejecutivos de esas políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como son los Gerentes, Administradores y podríamos decir en lo general e independientemente del nombre que se dé a su cargo, quienes están directamente al frente del manejo empresarial. Es obvio que algunas actividades, como son la auditoría,

contraloría y representación o apoderamiento, que tiene a su cargo la fiscalización del funcionamiento de la empresa o su representación ante los trabajadores y aún frente a las autoridades, deben ser considerados como de confianza".

"El tercer grupo lo integran quienes ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajos a que se dedique la empresa de que se trata, que pueden o no ser técnicos o profesionistas.

"Quienes realizan labores de inspección, dentro de las que pueden estar incluidas las referidas a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares, que también podrían ser profesionistas o técnicos en la materia".

"El grupo encargado de la vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos de la entrada y salida del personal, constituye el quinto".

"Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función, pudieran tener acceso a informaciones, políticas o actitudes patronales, también deben ser considerados de confianza".

"Trataremos de analizar, así sea someramente, las características individuales de cada grupo, que podrán servirnos para los puntos siguientes de este estudio".

"10.- Concatenando la disposición del Artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo con otras disposiciones legales en vigor, podemos encontrar algunas calificaciones para los grupos ya mencionados anteriormente".

"La Ley General de Sociedades Mercantiles hace referencia a los órganos de estas sociedades que tienen la representación de la misma y que ejercen la administración a diversos niveles de su actividad. Cada una de las actividades de estos órganos sociales es necesaria y vital, sin ellos no podría sobrevivir, pues son las que realiza los fines sociales".

"Las facultades de estos órganos son "de gestión" y "de representación".

"El Dr. Roberto Mantilla Molina (Derecho Mercantil), señala que las facultades de gestión son las que permiten la ejecución de todos los actos materiales necesarios para la obtención de los fines sociales e incluso la decisión de llevar a cabo algunos actos jurídicos que para lograr esos efectos deben celebrarse".

"Por su lado, los actos de representación o las facultades para llevar adelante tales actos, constituyen la posibilidad de realizar negocios jurídicos cuyos efectos sean imputables a la sociedad".

"Es decir, gestores y mandatarios, están obligados a actuar ya sea en la realización de actos jurídicos, ya sea en la de actos simplemente materiales, pero son básicos, necesarios, insustituibles, para la realización, para el logro de los fines sociales. No se trata propiamente de empleados, en el sentido de que exista una dependencia respecto de la empresa, sino de órganos de la propia empresa, de partes integrantes de su individualidad e inseparables de la vida de ella, independientemente de la persona humana que ocupa el cargo".

"Estos son los "altos funcionarios" a que se refiere el Dr. de la Cueva en la opinión que transcribimos con anterioridad".

Podríamos resumir las condiciones de los órganos de la sociedad y para trasladar el criterio a nuestra materia, de los órganos empresariales a las siguientes:

"Actúan por iniciativa propia, es decir, tienen a su cargo la marcha general de la empresa; representan frente a los trabajadores al patrón, defendiendo los intereses de éste; su relación de dependencia o de subordinación es muy reducida por la misma libertad de que gozan; son responsables de los resultados de la empresa no sólo frente a los trabajadores, sino frente a l mismo patrón o los accionistas ante quien pueden responder en términos del derecho común por su culpa, negligencia o imprevisión que ocasionen daños y perjuicios".

"En resumen, se trata de la actuación misma de la empresa-patrón, son sus órganos de planeación y dirección, así como de representación. Dentro de éstos deben incluirse por ejemplo los miembros del Consejo de Administración, Asesores, Directores, Gerentes, Contralores, Auditores, Apoderados, Contadores Generales, entre otros".

"2o.- Otros que en verdad son trabajadores de confianza son los que realizan las labores de vigilancia y fiscalización de carácter general, como órganos de ejecución, pero sin determinar la forma; es decir, que realizan las tareas bajo la dependencia y dirección de los órganos sociales. La manifiesta subordinación de estos trabajadores aunada al tipo de labores, les da sin lugar a duda la categoría de trabajadores de confianza".

"Pero cuando la Ley habla de "generalidad", respecto de los trabajadores, crea un motivo de análisis; en efecto, hasta donde debe ser general o cuál es el límite de esa generalidad, son medios de definir la característica de esos 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 trata, por ejemplo, producción, compras, mantenimiento, etc.".

"Por cuanto hace a la vigilancia a que se refiere la Ley, consideramos que estas labores requieren de una definición concreta, no es posible pensar en que deba tener carácter de trabajador de confianza un simple velador o portero. Las especificaciones de labores son las que en cada caso establecerán si se trata de una vigilancia restringida, en cuyo caso no existe la excepción que lo convertiría en de confianza, o si se trata de vigilancia en tales funciones que pudieran afectar a la vida misma de la empresa, como las de control de equipos de incendio u otra similar, en cuyo caso sí podría tratarse de trabajador de excepción".

En términos generales nos parecen acertados los criterios de este tratadista. En torno a ellos simplemente nos permitiremos hacer notar que primeramente habla de seis grupos de empleados de confianza, pero al hacer el análisis de los mismos, realmente lo reduce a tres, puesto que su primer y segundo grupo los someten a un solo comentario aplicable a ambos e inclusive confundiendo. Igual ocurre en cuanto a los grupos tercero, cuarto y quinto que reagrupa en un sólo, según se desprende del comentario respectivo, también común a todos ellos. Cabe destacar la incertidumbre del tratadista en cuanto a los vigilantes y veladores, para considerarlos o no como empleados de confianza. Esta duda, según lo veremos, también la tienen otros especialistas en la materia, al grado de que existe una verdadera disparidad de opiniones sobre estos casos, tanto en los criterios sostenidos por nuestros tribunales competentes, como también en la doctrina y en la práctica.

Por último, el considerado inicialmente como sexto grupo por el Licenciado Miguel Cantón Moller y que en resumidas cuentas convierte en tercer grupo es el de quienes son clasificados como empleados de confianza por realizar trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De todo lo anteriormente expuesto, concluimos que el punto de vista de este tratadista es muy semejante al expresado por nosotros en el punto número dos de este mismo capítulo:

- c).- Opinión del Doctor Nestor de Buen l.- Este destacado jurista en su ya famosa obra de indispensable consulta y referencia, denominada "Derecho del Trabajo" (3), dedica el Capítulo XVIII del tomo segundo de la misma a los trabajadores de confianza. Reconociendo lo difícil del concepto tampoco se atreve a elaborar una definición personal. Sin embargo, sus atinadas consideraciones nos permiten descubrir a trasluz de los perfiles de esta inquietante y controvertida figura jurídica:

"Que se entiende por "trabajador" de confianza?. Tal vez es ésta una de las preguntas cuya adecuada respuesta no se ha podido dar aún, al menos de una manera satisfactoria para todos. Buena prueba de ello es 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".

"La disposición que más se aproxima a una definición estaba contenida en el Art. 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo y decía lo siguiente:

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

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 suficiente ya que, intentándose en principio impedir que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza, después se alcanzó un efecto distinto, esto es, que la definición de tales puestos se hacía sin oír a los interesados".

"Al proyectarse la nueva ley, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos participando en la polémica tanto los miembros de la comisión redactora, como los representantes de los sectores. Ello motivó que se modificara reiteradamente el texto del proyecto".

"En el primer Ante-proyecto se utilizó una doble fórmula: Por una parte se precisó que la categoría de empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto. Después se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza dando entrada, por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión. El texto del Art. 8o. era el siguiente":

"Art. 8o. "La categoría de empleado de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

"Son funciones de confianza las de:

- I.- Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores".
- II.- Los directores técnicos y administradores y sus colaboradores inmediatos, tales como Jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.
- III.- Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.
- IV.- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- V.- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- VI.- Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.
- VII.- Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.

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

"La fórmula no mereció la aprobación de los sectores. En la "Exposición de Motivos" de la ley en 1970 se dice que los trabajadores pidieron que se redujeran las fracciones y rechazaron la idea de que en la fracción final se diera entrada a la analogía. Por el contrario el sector patronal pidió que se ampliara la lista. "Ante la divergencia de opiniones- se dice en la Exposición de Motivos- de los sectores Trabajo y Capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaran las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; 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 de 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".

"Del Art. 90 puede decirse que contiene, al mismo tiempo una excelente y una mala disposición. Lo primero se refleja en el párrafo preliminar. Lo segundo resulta de esa condición terriblemente confusa, a propósito de "carácter general" que se constituye en elemento esencial de trabajo de confianza.

"El primer párrafo del Art. 90 encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Este principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleado".

"La segunda parte del Art. 90, en cambio, ha producido un mar de dudas respecto del requisito de generalidad".

"Qué debe entenderse por "funciones de carácter general? Para los señores diputados, de acuerdo al Dictamen que acompañó a la ley: "... hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización... estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término de "funciones de carácter general", resulta indispensable, porque si toda personas que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simples serán trabajadores de base o de planta".

"En realidad la conclusión a que se llega es que el concepto legal no arroja mayores luces. Ciertamente es más clara la "Exposición de Motivos", cuyo texto reproducimos en el número anterior. En todo caso "debió precisarse que las funciones de confianza han de relacionarse con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".

"Es claro que la fórmula del Art. 9o. exige que al celebrarse los contratos de trabajo, se determinen las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza según recomienda Cavazos: "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" (El Derecho del Trabajo en la teoría..., p. (165).

La última parte del Art. 9o. expresa que también son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personas del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Este concepto, tomado del Art. 48 de la ley anterior, requiere de alguna aclaración complementaria".

"En primer término surge la duda a propósito de quien sea el "patrón" cuando se trata de personas jurídico-colectivas. En nuestro concepto la respuesta la da el Art. 11 que menciona a los representantes del patrón. En ellos se personifica, sin duda el sujeto "patrón" a efecto de los trabajos personales".

"En segundo término y por lo que se refiere al concepto mismo de "trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento", nos parece que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas. No cabe duda de que el patrón podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que esas tareas las realicen un secretaria, un chofer o un mensajero. A estos trabajadores que, a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza".

"LA DETERMINACION DE LA NATURALEZA CONFIDENCIAL DE LOS PUESTOS.

La ley se abstiene de precisar cual es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial. Ahora bien: teniendo en cuenta la imprecisión del Art. 9o. resulta evidente la necesidad de que se establezca por otros medios".

"Tradicionalmente los puestos de confianza son clasificados en los contratos colectivos de trabajo. Esto es correcto pero insuficiente ya que lo único que se logra por ese medio es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el sindicato. Es claro que tratándose de un sindicato de empleados de confianza, fórmula que no ha tenido mayor aceptación, la designación quedaría a cargo de un sindicato, pero éste habría de ser ajeno al sindicato que representara a los demás trabajadores".

"La solución anterior no tiene, en cambio, ningún valor para la determinación individual de las funciones de confianza. Esta debe hacerse por medio de contratos individuales en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función. En todo caso, de acuerdo con el primer párrafo del Art. 9o. no será suficiente el nombre que se le dé al puesto y el documento que se otorgue habrá de contener una adecuada descripción del mismo que destaque que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa, con sus intereses y con la realización de sus fines".

- d).- Opinión del Licenciado Equerrio Guerrero.- El muy estimado maestro, Ex-presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por muchos años Ministro de la Sala del Trabajo, en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" (4), expone su punto de vista sobre este delicado tema, en los términos siguientes:

"Al llegar a este punto conviene que estudiemos la posición de un grupo muy importante de trabajadores de una empresa conocidos con el nombre de empleados de confianza. A diferencia del sistema establece por la anterior Ley Federal del Trabajo, en que se deducía indirectamente la definición que hubiere de darse de estos trabajadores, la nueva Ley prefirió abordar abiertamente el caso, sosteniéndose en la Exposición de Motivos que el concepto de trabajador de confianza tenía gran importancia para la administración de las empresas y que, en lugar de establecer una lista de los puestos típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podían incluirse otros por razón de analogía, se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículo 48 y 126 fracción X de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo noveno, que nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Enseguida establece las características de las funciones de confianza como son: 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 primer concepto nos parece inobjetable ya que, como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Realmente dentro de cualquiera empresa existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a través de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se entren de los mismos. Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas creemos que se actúa acertadamente".

"Veamos ahora las características de la función de confianza:

En materia de dirección podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio quedarán enclavados los empleados de confianza".

"En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización nos parece que no puede haber los distinguos que señalábamos en el párrafo anteriores porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza de patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a sostener que deben ser empleados de confianza. De lo contrario se puede observar el caso, varias veces repetido, de personas que, siendo sindicalizadas se encuentran ante un dilema cuando el patrón, por una parte, les obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato, por otra parte, les ordena no hacerlo".

"La ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquéllos que ejerzan, así se accidentalmente, alguna de tales funciones. Hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar".

"Además de las funciones señaladas se incluyen aquéllas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc., pues las últimas palabras limitan el contenido de la frase a trabajos dentro de la empresa. Entonces colegimos que se está refiriendo la Ley a patrón como tal, a las actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del

jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general".

"Insistiendo en los concepto ya expresados repetiremos que sin el grupo de empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas en donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. Esto, además, es fácilmente comprensible si se considera que en las empresas donde existe un sindicato, los trabajadores de base se encuentran sometidos a dos autoridades: la que es propia del patrón dentro del negocio y que le corresponde por ley, para planear, dirigir, controlar, supervisar, etcétera, y la que es propia del organismo sindical para que sus miembros sigan la línea de conducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses".

"Por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores y los llamados representantes del patrón mencionado en el artículo 11, pues en éste último caso la Ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. Es decir: que los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores. La distinción aunque sutil, nos parece muy importante para entender los diversos preceptos de la Ley que tratan de estos asuntos y no considerar que entre ellos hay redundancia, repetición o contradicción".

Nos adherimos íntegramente a las consideraciones del señor Licenciado Don Euquerio Guerrero, limitándonos a hacer notar que expresamente opina que los simples veladores deben ser considerados empleados de confianza, en contraposición al criterio del Lic. Miguel Cantón Moller y otros especialistas de la materia.

Esto nos evidencia la polémica de estos casos, que por eso mismo denominamos tipo frontera, al grado de que lo cierto es que la postura de los tratadistas en torno a ellos depende de sus tendencias ideológicas y sus radicalismo en uno u otro sentido.

Precisamente por su ecuanimidad y colectivismo nos satisface mucho y nos conceden en general las opiniones de este autor.

- e).- Opinión del Doctor Alberto Trueba Urbina. Este tratadista hace un comentario muy breve en trono a los empleados de confianza, en la "Ley Federal del Trabajo Reforma Procesal" (5) en la que sostiene lo siguiente:

"Es objeto de reglamentación especial en esta Ley el trabajo de confianza. En efecto, en los artículos 182 a 186 se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto", que si bien es cierto que no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patronas y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores. Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

a).- Altos empleados: gerentes, administradores, directores, representantes del patrón 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 debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios".

Este mismo tratadista, en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo" (6), agrega lo que a continuación transcribimos:

"En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamento u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 90. de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor

concede la ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral".

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

- f).- Opinión de J. Jesús Castorena.- Este tratadista en su obra denominada "Manual de Derecho Obrero" (7), establece lo siguiente:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Son todos aquéllos destinados por el principal al despacho de sus negocios y en quienes delega las funciones de mando y dirección".

"Respecto del trabajador de confianza no se plantea si es o no trabajador, puesto que nadie puede negarle ese carácter. El trabajador de confianza que acrece de representación jurídica, es el que ejecuta labores de vigilancia, de fiscalización, de inspección de las labores o personales del patrón dentro de la empresa. El problema respecto de estos trabajadores es el de saber si se les aplica el régimen general de trabajo o si sufren alguna modificación. La ley no introduce, como el caso del director, ni siquiera la modalidad del artículo 237".

"Consideramos que es necesario regular el trabajo de los Directores y de los Empleados de Confianza; pero entre tanto no lo haga la Ley, las conclusiones no pueden ser otras que las apuntadas".

- g).- Opinión del Doctor Mario de la Cueva.- Con el propósito de "cerrar con broche de oro" este capítulo, intencionalmente hemos dejado para el final las extensas consideraciones que en torno a este tema hizo el venerable Maestro de Maestros y gran jurista Doctor Mario de la Cueva, quien en su primera obra denominada "Derecho Mexicano del Trabajo" (8) sostiene que:

"Ahí donde están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimiento el orden esencial que debe reinar entre sus 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, a cuya habilidad y honradez queda confiada, directores y administradores, encargados 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, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que, en ocasiones, obligan a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones; así, por ejemplo, instrucciones dadas por el consejo de administración al gerente con motivo de una concurrencia que se avecina con otra empresa competidora y cuya divulgación podría traer el fracaso del negocio; serían, pues, las personas encargadas de transmitir esas órdenes, los taquimecanógrafos que llevan la correspondencia secreta, grupo que necesita gozar de la confianza del patronato en lo que concierne a su discreción y celo".

"Que todos los empleados a que nos hemos referido quedan comprendidos en el concepto que buscamos, se funda en la circunstancia de que no se puede exigir de un patrono que confíe el éxito y la existencia de su negociación a personas que no le merezcan confianza por cuanto a su habilidad, discreción, etc., y que, sostener lo contrario, a pretexto de discreción, etc., y que, sostener lo contrario, a pretexto de protección, discreción, etc., y que, sostener lo contrario, a pretexto de protección a la clase trabajadora, implica el desconocimiento del derecho que asiste a todo propietario para cuidar su propiedad, desconocimiento que implicaría la destrucción de una de las características esenciales del derecho de propiedad.

Ya dijimos al tratar de las fuentes reales del derecho del trabajo que también el Capital tiene ciertos derechos, por estar protegido en la Constitución y que esos derechos constituyen 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".

"Las anteriores ideas fueron recogidas por la Suprema Corte, en la ejecutoria del primero de marzo de 1938, Amparo directo 2/938/2a., Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A.:

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

En el proyecto presentado a la Conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de este artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieron al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándonos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado su espíritu de los artículos respectivos".

"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 es en los 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. Más 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 corresponder a la realidad de las funciones, ejecutoria del 3 de mayo de 1944; Amparo directo 24/944/2a., Cano Francisco y Coags.:

"No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios que en el mismo se consignan las personas que ocupan ciertos y determinados puestos, porque estos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata, sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario la estipulación respectiva contravendría el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto Tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquéllos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa y que, en cierto modo, sustituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

Por otra parte en su última obra denominada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (9), el entrañable maestro vuelve a tratar el tema de la siguiente manera:

"La Ley de 1931 empleó la fórmula empleado de confianza, la que fue substituida en la Ley nueva por el término trabajador de confianza. Las razones del cambio, no expresadas en la Exposición de Motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades".

"La Ley de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza; se ocupó de ellos en sus Arts. 48 y 126, fracción X, pero lo hizo en términos imprecisos: el primero de esos preceptos parece se refería a ellos como personas distintas de las que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de los labores, y serían las personas que ejecutarán trabajos personales del patrono dentro de la empresa; en cambio, la primera parte de la frac. X del Art. 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñen puestos de dirección, fiscalización o vigilancia".

"La falta de precisión de las disposiciones legales produja una cierta vaguedad en las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; sin embargo, en el Apéndice al Seminario Judicial de la Federación aparece una ejecutoria (tesis 62, Loaysa y Manuel) en la que se lee que los empleados de confianza son "los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste".

"La doctrina buscó la interpretación de las normas legales en los precedentes extranjeros: algunas fórmulas salidas de los debates de la Conferencia de Washington del año 1919 y en las disposiciones de la doctrina belga. Con el propósito de buscar una solución, y después de considerar las ejecutorias principales de nuestra jurisprudencia y las ideas expuestas por los tratadistas nacionales y extranjeros, propusimos la fórmula siguiente (Derecho Mexicano del Trabajo, pág. 424): "Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores".

"La comisión recogió la experiencia de los años posteriores a 1931 y analizó las tesis jurisprudenciales y doctrinales, así como los contratos colectivos, en algunos de los cuales se enumeran los trabajos que serían de confianza. Y fiel a la norma que se impuso, buscó a solución en nuestras realidades".

- A).- 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, derivadas de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trata de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones; por lo cual, en todos los problemas que surjan en materia de interpretación, existirá la presunción juris tantum de que la función no es de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones, se dan los caracteres de la excepción".

"La consecuencia inmediata de este enfoque del carácter excepcional de la categoría, hace hacer una acción del trabajador al que se le atribuyó, destinada a obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión sobre si fue correcta la condición en que se le colocó, o si, por lo contrario, debe entrar en la posición general de simple trabajador".

- B).- Como un efecto de la tesis sustentada en el apartado anterior, resulta que los trabajadores de confianza son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley. Así se desprende de los Art. 9o. y 182 a 1985. Por lo tanto, y de conformidad con el Art. 181, se rigen por sus disposiciones especiales y por las generales de la Ley en cuanto no contraríen a aquéllas".

C).- En el Art. 80. del proyecto que se entregó para su estudio a los trabajadores y los empresarios, que pasó a ser el 90. de la Ley, se dijo que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la consignación que se le dé al puesto".

"Las razones que tuvo la Comisión para aceptar esa solución, son las siguientes: ya explicamos que nos encontramos frente a una excepción al principio básico de una concepción democrática del derecho del trabajo, lo que la ley es igual para todos; y por otra parte, el derecho del trabajo es derecho imperativo derivado de una decisión de la voluntad soberana del pueblo, tomada para asegurar al trabajo su dignidad y una existencia decorosa. De estas dos consideraciones de infiere, por una parte, que pues se trata de una excepción que flexiona el principio de la igualdad ante la ley, su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad, que no puede ser otra que la naturaleza de las funciones que se desempeñan, y por la otra, que la determinación del alcance de la excepción no puede depender del arbitrio de los trabajadores y de los empresarios. Todo lo cual es una justificación más de la legitimidad de las acciones de los trabajadores afectados".

D).- La declaración del Art. 90. planteó a la Comisión la necesidad de establecer cuando una función es de confianza por su naturaleza. En el análisis del problema se encontraron dos caminos para resolverlo, que consisten, el primero en el señalamiento de las funciones de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras que tuvieran características semejantes, y el segundo en la presentación de un concepto general, que posteriormente se individualizaría, ya por acuerdos entre los trabajadores y los empresarios, bien por las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

"A fin de conocer la opinión de los trabajadores y de los empresarios, la Comisión propuso en el anteproyecto el primero de los sistemas: la idea no fue rechazada, pero, según se relata en la Exposición de Motivos, en las pláticas que se celebraron se observó "que los trabajadores, además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia de una fracción que permitiera una aplicación analógica, en tanto los empresarios querían que se ampliara la lista". Después del cambio de impresiones la Comisión estimó que era preferible suprimir el sistema, pues continúa explicando la Exposición de Motivos, "una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieran considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría".

"Volvió entonces los ojos la Comisión al segundo de los caminos que había descubierto y redactó el párrafo segundo del Art. 9o. en los términos siguientes:

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

"Hacemos notar, ante todo que la norma legal no se refiere a trabajadores de confianza, pues en concordancia con los renglones primeros del precepto y con las explicaciones que hemos dado, no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición de trabajador. La distinción es importante, porque cuando tenga que decidirse una controversia, la discusión versará sobre una cuestión objetiva; sin duda, el término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otros términos: Si una función es de particular importancia para la vida de una empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución. De allí, y habremos de regresar al tema, que el problema principal de los trabajadores de confianza se concrete a su designación y a la disolución de sus respectivas relaciones de trabajo".

"Llegó el momento en que la Comisión tuvo que presentar su idea de las funciones de confianza: "Una fórmula bastante difundida", se lee en la Exposición de Motivos, "expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos 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. Para redactar la norma y fijar en ello de manera concreta cuales serían las funciones de confianza, se trajeron nuevamente a la vista las disposiciones de la Ley de 1931 y se repitió el análisis de las tesis jurisprudenciales y doctrinales y de los contratos colectivos; y con base en esos elementos, se ratificó la redacción transcrita".

"El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa".

"Respecto de la situación primera conviene recordar que los términos usados provienen de los Arts. 48 y 126, fracción X, de la Ley de 1931; la Comisión no quiso ni ampliarlos ni cambiarlos, porque, según dice la Exposición de Motivos, "se han mostrado satisfactorios" y porque el uso de otras palabras habría dado un motivo suficiente para que especularán los intérpretes sobre si se tuvo la intención de extender o restringir la categoría; por estas razones no aceptó como propusieron los empresarios, que se agregara el término de funciones de administración, y porque habría sido una fuente de confusiones, ya que no es fácil ni útil distinguir la dirección y la administración de una empresa. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los términos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se usaron en su acepción".

"Tuvo todavía que resolver la Comisión una cuestión que preocupó constantemente a los organizaciones obreras: en la necesaria jerarquía de los puestos, casi todos los trabajadores ejercen una cierta dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, lo que era aprovechado por las empresas para sostener que un gran número de ellos tenían que ser considerados trabajadores de confianza. Esta posición, que implicaba una destrucción parcial de los principios fundamentales serían considerados de confianza cuando tuvieran carácter general. 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 prestadores de trabajo ante la ley; por lo que 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, y 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".

"Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos se le ha de entender con cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas".

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1).- Cavazo Flores Baltazar. "Los Trabajadores de Confianza. Páginas 11, 19, 20, 33 y 34. Editorial Jus, S.A., Primera Edición.
- 2).- Cantón Moller Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Páginas 22 a 26. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Primera Edición.
- 3).- De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo", Tomo Segundo. Páginas 360 a 365, Editorial Porrúa, S.A., Tercera Edición 1979.
- 4).- Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Páginas 42 a 45, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición.
- 5).- "Ley Federal del Trabajo Reforma Procesal 1980". Comentada por Alberto Trueba Urbina. Páginas 25 y 26, Editorial Porrúa.
- 6).- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Teoría Integral. Páginas 320 y 321, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición 1970.
- 7).- Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Páginas 71 y 72. Derechos Reservados por el Autor, Imprenta Didot, S. de R.L., Tercera Edición.
- 8).- De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Páginas 423 a 426, Editorial Porrúa, S.A., Tomo Uno.
- 9).- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Páginas 152 a 157, Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición 1972.

CAPITULO III

REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN GENERAL

3.1.-SITUACION JURIDICA EN GENERAL Y MODALIDADES A QUE ESTAN SUJETOS.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores en su libro denominado "Los Trabajadores de Confianza". (1) expresa una opinión un tanto generalizada en el sentido de que los trabajadores de confianza son el "patito feo" en nuestra legislación laboral, con lo cual se tiene la impresión de que los trabajadores de confianza se encuentran en una situación legal desventajosa en comparación con los demás grupos de trabajadores.

Si bien es cierto que esta categoría de trabajadores se encuentran sujetos a un cierto número de limitaciones, la apreciación antes descrita es imprecisa.

Los trabajadores de Confianza, como regla general, disfrutan de todas las garantías, prestaciones y derechos otorgados por la Constitución y por la ley, pero con modalidades y limitaciones mismas que se han venido desvirtuando en la práctica dentro de las relaciones laborales.

Las modalidades que se aplican a los trabajadores de confianza son las siguientes:

- a).- Derecho de Asociación limitado;
- b).- Participación limitada en los movimientos de huelga.
- c).- Participación ilimitada en el reparte de utilidades;
- d).- Restricción en su derecho de estabilidad en el empleo y,
- e).- Pérdida de la confianza como fundamento de su despido.

Con excepción de las causas antes señaladas, el trabajador de confianza disfruta de todas las garantías y derechos derivados de las normas del trabajo. Por ejemplo los artículos 50., 17, 18 y 181 de la Ley Federal del Trabajo establecen que los trabajadores de confianza tienen derecho a la totalidad de las medidas protectoras de los salarios; al igual que a la totalidad de la medida sobre riesgos profesionales; a la seguridad social en general; a la totalidad de las normas que regulan las jornadas de trabajo, descansos semanales, descansos obligatorios y vacaciones; a cobrar horas extras; derecho a la gratificación de fin de año; derecho a ejercitar las acciones de reinstalación o indemnización por despido, optativamente; derecho a formar sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo en vigor contiene en la Exposición de Motivos de la misma, el siguiente párrafo que consideramos de gran importancia transcribir.

En confirmación de lo antes expuesto, nos permitimos transcribir lo que sobre el particular se dice en la Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo en vigor, que por lo tanto es lo que en la doctrina suele denominarse, con toda lógica, interpretación auténtica de la Ley:

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

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

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva (2) dice en cuanto al tema lo siguiente:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento". Es posible que algunos piensen que era innecesaria, pero no debe olvidarse que penetramos en uno de los campos en que impera la relación individual trabajador-patrono, por consiguiente, en donde aún desempeña un papel importante el contrato individual de trabajo, como un acuerdo de voluntades previo a la prestación del trabajo. Por otra parte, la declaración del artículo 182 tiene a relevar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajo que prestan, y además, han de ser iguales a las que rijan para trabajos en la empresa, por lo menos, prevención que servirá, principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores".

Asimismo, el Maestro Nestor de Buen sostiene que:

"En realidad en el Art. 182 se pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza debe de ser remunerador, a cuyo efecto se toma como modelo el salario de los demás trabajadores que no sean de confianza. El mismo principio tiene vigencia respecto de las condiciones general de trabajo".

"Constituye un lugar común el considerar que los trabajadores de confianza están excluidos del beneficio del pago de tiempo extraordinario. Esto es rotundamente falso".

El Art. 184 dispone que "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Al respecto, el Maestro Nestor de Buen (3) señala que:

"La exclusión de los trabajos de confianza de las disposiciones de los contratos colectivos, que permite el Art. 184 no implica, en modo alguno que esos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, porque ello violaría lo dispuesto en el Art. 182. Sin embargo es claro que ciertos dispositivos de los contratos colectivos pueden no aplicarse a los trabajadores de confianza, si tienen que ver solamente con las tareas específicas de los demás trabajadores (v.gr., una prima a la productividad, a la puntualidad o a la asistencia".

El Lic. Miguel Cantón Moller (4) sostiene lo siguiente:

"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 aquéllos, pero, como un remanente de la costumbre anterior de que fuera el Contrato Colectivo el que identificara a los trabajadores 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 deje a la 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".

"El otro camino sería permitir que participaran para defender sus posibles derechos o que quedara establecido que se crearía otro contrato colectivo para regular las relaciones con ellos".

De cualquier manera, lo más común es que el personal de confianza tenga un mejor trato en materia de salarios, compensaciones, bonificaciones, etc. que los trabajadores ordinarios, aun no estando dentro de una contratación colectiva.

3.2.- SU DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL.

Se encuentra fuera de duda que los trabajadores de confianza pueden legítimamente asociarse en Sindicatos. Con relación a esto, la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo expresa que: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a la relación entre los trabajadores de confianza: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que NO IMPLICA QUE NO PUEDAN ORGANIZAR SINDICATOS ESPECIALES".

El tratadista Miguel Cantón Moller (5) con relación a este punto expone lo siguiente:

"El artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo dice textualmente:

"No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza...". Es decir, que existe una taxativa consistente en que los intereses sindicales de los trabajadores que no son de confianza, no se deben confundir o identificarse, con los que sí tienen esa categoría. Por otra parte, la Exposición de Motivos de la Ley dice: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales...".

El citado artículo 183 solamente contiene una disposición igual a la del 363, con la adición que no podrán participar en el recuento en el caso de huelga ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la Ley".

"En resumen, se dice que sí pueden tener sindicatos de trabajadores de confianza, pero es necesario saber quienes de ellos tienen la posibilidad real de sindicación por la naturaleza de sus funciones".

"Desde luego afirmamos que aquellos trabajadores de confianza que forman parte o constituyen un órgano del patrón, tal como el Consejo de Administración, la Dirección y Subdirecciones si las hay, las Gerencias o Administraciones, la Auditoría, Contraloría y Jurídico, por ejemplo, no pueden formar parte de un sindicato, pues siendo los representantes naturales del patrón, sería absurdo suponer que a la vez pudieran organizar un cuerpo de resistencia, como es el sindicato, o formar partes de él, pues no existiría posibilidad de defensa del empleador ni es de suponerse la resistencia u oposición contra sí mismo".

"En cambio, si se pueden entender y se justifica desde el punto de vista de la libertad sindical, protegida y aceptada en México no solamente en la Ley, sino en convenios internacionales, el agrupamiento en un organismo de defensa de los trabajadores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones. Tal es el caso de la vigilancia y de la supervisión no generales, que puede ser llevada a cabo por trabajadores cuya experiencia los ha capacitado para ello, así como por técnicos o por profesionales de la rama industrial de que se trate".

"Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está en que las labores que desempeñan normalmente están encaminadas a cuidar los trabajos y a dirigir la actividad de aquéllos y en consecuencia, si formaran parte de la misma organización llegaría el momento en que, la identidad de intereses frente a la empresa, la unidad sindical y en ciertos casos hasta la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente con sus tareas".

"Es decir, en conclusión: Que no todos los trabajadores de confianza son sindicalizables, pero los que sí lo son, por la naturaleza de sus funciones, deben estar separados de los demás trabajadores, tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo de 1970".

"Otras opiniones señalan que esta división creada por la Ley para los efectos de la sindicación, vienen a crear una más profunda división, casi podríamos decir un enfrentamiento entre los trabajadores de confianza, llamados de "cuello blanco", y los trabajadores que no lo son. Ahondar divisiones entre clases es contrario al objetivo del Derecho; la división y el enfrentamiento no pueden crear paz industrial, que es el objetivo final y definitivo del Derecho del Trabajo".

"Tal vez fuera más recomendable encontrar medios de permeabilidad social entre los dos grupos de trabajadores, ambos dependientes del empleador, que no solamente daría mayor fuerza a la organización sindical, sino permitiría a los trabajadores de los grupos de menor nivel aspirar a pasar a los de dirección".

"Como un comentario final diremos que es un verdadero acierto legislativo el señalar las características de los trabajadores de confianza, ya que dejar al criterio del Contrato Colectivo de Trabajo esa calificación que ponía en manos de un Patrón y un Sindicato establecer la naturaleza de su actividad a personas que no toman parte en la discusión de ese instrumento legal. Corresponde calificar a los trabajadores como de confianza o no, a la autoridad jurisdiccional en caso de inconformidad y en otras ocasiones a la administrativa, como por ejemplo en el momento en que se presten de el registro de un sindicato".

"En efecto, la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 señala que los trabajadores y patrones no requieren de autorización previa para formar sus organizaciones sindicales y para poder cumplir lo dispuesto por el artículo 363, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, señalada como autoridad registradora, debe comprobar que no existe la mezcla de ambos tipos de trabajadores".

"La única forma de que cumpla es realizando en su carácter de autoridad administrativa, la calificación de los miembros de la organización cuyo registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, violándose lo dispuesto por el artículo 357 citado".

"En los registros sindicales de carácter local son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que hacen la calificación, actuando simultáneamente como jurisdiccionales y como administrativas registradoras".

Por otra parte, el Maestro Mario de la Cueva (6) afirma que:

- A).- Intencionadamente no lo dijimos en los renglones iniciales de este capítulo, a fin de poder formular aquí la declaración categórica de que los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores.

La razón, que recogemos con alegría, es una transposición de la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocemos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo: Si en la frac. XXII del artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentran en las fracs. XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna".

De todo lo anteriormente expuesto, podemos concluir que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza si pueden formar sus propios Sindicatos, contando con este valioso derecho al igual que los demás trabajadores o empleados.

No obstante y tomando en consideración la opinión del Doctor Baltazar Cavazos Flores en cuanto al resultado práctico de este derecho sindical, mismo que no le ha sido de gran utilidad al trabajador de confianza, ya que el trabajador de esta categoría que se Sindicaliza, pierde en ese mismo momento esa calidad, ya que los patrones reaccionan de esta forma subjetiva, resultado de lo que el Sindicalismo en nuestro país ha venido constituyendo.

Lo cierto es que no se conoce la existencia de sindicatos conformados por trabajadores o empleados de confianza en ningún punto del país y debido a las condiciones políticas, económicas y sociales que vivimos, sería un tanto aventurado predecir el surgimiento de alguno de ellos encaminado a la responsabilidad o colaboración con el sector patronal.

3.3.- SU PARTICIPACION EN LOS MOVIMIENTOS DE HUELGA.

El multicitado artículo 183 establece que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en lo casos de huelga.

De igual forma, el artículo 931 de la Ley de la Materia fija las reglas para el recuento, dentro del procedimiento de huelga, de los trabajadores señalando en la fracción IV que los votos de los trabajadores de confianza no serán computados.

La opinión que al respecto presenta el Maestro Cavazos (10) es la siguiente:

"Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y en caso de que la huelga fuera declarada existente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional", "Todo trabajador que se vea afectado en su salario por una huelga debe de recontar para bien o para mal. Al impedirsele, se viola su garantía de audiencia". (7). El mismo tratadista en su obra dedicada especialmente a los trabajadores de confianza (8), ratifica su criterio, insistiendo al respecto:

"Tal disposición nos parece a todas luces anticonstitucional, ya que afectan los derechos de estos trabajadores, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio".

"El espíritu de esta fracción fue el de excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se "presuponía" que dichos empleados eran parciales al patrón. Desde luego esta presunción cada día es más discutible, ya que es sabido que estos trabajadores tienen intereses personales muy distintos a los de la empresas en donde prestan sus servicios".

Sostener que un trabajador de confianza no debe de recontar en un movimiento de huelga porque votaría a favor de l patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recontar, porque votaría a favor de los sindicatos".

"El trabajador de confianza ante la perspectiva de un movimiento de huelga se siente frustrado, ya que no es tomado en cuenta para nada a pesar de que se puede ver seriamente afectado en sus salarios si la huelga se declara inexistente".

"En otros tiempos y principalmente en empresas chicas o de carácter familiar, aunque la huelga fuere inexistente, el patrón pagaba los salarios caídos a los trabajadores de confianza, en forma voluntaria, pero actualmente eso ya no sucede, primero porque ya no es posible pagar salarios cuando no se trabaja y segundo porque las empresas han evolucionado de tal forma, que las actitudes paternalistas ya no se justifican".

"Por eso se afirma que en los casos de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa, pero su estómago con el sindicato".

"Para nosotros deben recontar en un movimiento de huelga, todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distingos de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando se le afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia".

Un criterio deferente al que con anterioridad se expone es el del Doctor Mario de la Cueva (9) al sostener que:

- B).- La Comisión reflexionó muchos días antes de decidirse por el contenido de las normas reguladoras de la posición que deben guardar estos trabajadores en los problemas colectivos del restante personal obrero de la empresa. Oyó la voz de los sindicatos, la que uniformemente se inclinó por su exclusión de la vida sindical y que pidió, además que no se les tomara en consideración en los recuentos para determinar las mayorías en los casos de huelga.

En oposición a ese punto de vista, en su memorándum inicial, los representantes de los empresarios dijeron que "es contrario al Art. Cuarto Constitucional el que no se tomen en cuenta los votos de los empleados de confianza; los contratos de éstos también están suspendidos por la huelga y si ésta es declarada inexistente o no imputable al patrono, éste no tiene la obligación legal de pagar salarios a dichos trabajadores"; misma tesis que fue sostenida en el memorándum de la CONCAMIN del 31 de marzo de 1969, pág. 130: "Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide el ganarse la vida con su trabajo". La Comisión se decidió por la opinión del trabajo, y la justificó en un párrafo de la Exposición de Motivos:

El Art. 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podría formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

Por la misma razón sostiene también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

Por nuestra parte consideramos que es apropiada la disposición contenida en la Ley del Trabajo al respecto, ay que no sería justo colocar a estos trabajadores en decidir o no apoyar un movimiento de huelga a pesar de no ser miembros del sindicato emplazante y por lo tanto concluir que de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza si pueden formar sus propios Sindicatos, contando con este valioso derecho al igual que los demás trabajadores o empleados.

No obstante y tomando en consideración la opinión del Doctor Baltazar Cavazos Flores en cuanto al resultado práctico de este derecho sindical, mismo que no le ha sido de gran utilidad al trabajador de confianza, ya que el trabajador de esta categoría que se Sindicaliza, pierde en ese mismo momento esa calidad, ya que los patrones reaccionan de esa forma subjetiva, resultado de lo que el Sindicalismo en nuestro país ha venido constituyendo.

Lo cierto es que no se conoce la existencia de sindicatos conformados por trabajadores o empleados de confianza en ningún punto del país y debido a las condiciones políticas, económicas y sociales que vivimos, sería un tanto aventurado predecir el surgimiento de alguno de ellos encaminado a la responsabilidad o colaboración con el sector patronal.

No se está violando su garantía de audiencia al no permitirseles votar pues no son parte en el conflicto.

Ahora bien, desde otro punto de vista consideramos que los trabajadores de confianza disfrutan del derecho de huelga a través de sus propios sindicatos, ya que las fracciones XVI y XVII del artículo 123 Constitucional no los excluye de ese derecho y en concordancia con ellos encontramos lo dispuesto por el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo. De no ser así entonces por qué el legislador les ha reconocido el derecho de crear sus propios sindicatos sino para la defensa de sus derechos y no de los medios para llevar a cabo tal objetivo es mediante la huelga, así como para el reclamo de mejores condiciones de trabajo.

El Maestro Baltazar Cavazos se refiere de una forma un tanto irónica a la ejecutoria sostenida por un Tribunal Colegiado en lo que evidentemente se "confundió el derecho de recontar a los trabajadores de confianza en una huelga ajena a ellos con el derecho que indiscutiblemente tienen, de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos" (10) que a continuación transcribimos:

"HUELGA. Los trabajadores de confianza carecen de derecho a declararla. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esta clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque el artículo 9o. se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directores representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden en ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravate. Informe del Presidente de la Suprema Corte. 1977. Colegiados, P. 279".

Por otra parte y encontrándonos en los supuestos establecidos en los artículos 183 y 931, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en el caso de recuento efectuado en una huelga declarada por un sindicato de trabajadores pero ahora de la categoría de confianza, tendrían derecho a voto los trabajadores ordinarios.

La respuesta la encontramos en el artículo 17 de la Ley antes señalada, que establece que a falta de disposición expresa en la misma, sus disposiciones que regulen cosas semejantes, con lo cual ambas clases de trabajadores se encuentran en igualdad de circunstancias.

3.4.- SU DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES.

En relación con este punto, el Doctor Baltazar Cavazos (15) opina lo siguiente:

"En el año de 1962 a iniciativa del Señor Presidente Don Adolfo López Mateos se reglamentó la fracción IX del artículo 123 Constitucional para otorgar realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores de las empresas".

"Esta prestación estaba ya consignada en nuestra Carta Magna desde 1917, pero como no estaba reglamentada, no era exigible jurídicamente".

"Dicha fracción IX, a la letra dice: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en la utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

- d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.
- e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas".

"Como se ve, la citada fracción IX no se refiere para nada a los trabajadores de confianza por lo que, desde luego, la ley reglamentaria de ella, tampoco debía referirse a ellos, ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta".

Sin embargo, el artículo 127, fracción II de la Ley Federal de Trabajo en vigor estipula que: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

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

"Todo esto, a pesar de que ya el artículo 123 del mismo ordenamiento había dispuesto que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de salarios y la segunda, se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año".

"Este último precepto se explicaba aduciéndose que con esta forma de reparto se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran la parte "del león", pues como tenían normalmente mayores salarios, si el reparto se hacía atendiendo únicamente el monto de los mismos, como se pretendía por los patrones, la participación nunca llegaría a los trabajadores de menores ingresos, que eran en realidad los que más la necesitaban".

"Estamos de acuerdo con esta disposición legal, ya que efectivamente si el reparto no hubiera tomado en cuenta el monto de días trabajados, podría pensarse que se cometía una injusticia con los trabajadores de menores ingresos, pero al hacerse este distinción en donde los trabajadores de confianza ya salían perjudicados, salía sobrando otra limitación a que nos hemos referido y que se encuentra consignada en la fracción II del 127 de la Ley Laboral".

"Con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de confianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución General de la República otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas, a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna especie".

Otro opinión que consideramos conveniente analizar, es la presentada por el Maestro Miguel Cantón Moller (11) que al respecto señala que:

"Los empleados de confianza sí pueden participar en las utilidades de las empresas, pero ello está sujeto a determinadas restricciones".

"Desde luego aquéllos que se han venido llamando aquí, siguiendo la calificación del Dr. de la Cueva, Altos Empleados, es decir, los Directores, Administradores y Gerentes Generales, no podrán participar en las utilidades, en términos de lo dispuesto por el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo. Cabe hacer a este respecto las mismas consideraciones relativas a la generalidad que se mencionaron antes en este estudio. La Fracción I del artículo citado lo excluye en forma clara y definitiva, pero en la Fracción II continúa ocupándose de ellos, al señalar que aquéllos que sí deban participar, lo harán tomándose en cuenta un salario máximo consistente en el salario más alto del trabajador "de base" más el 20%".

"Esta disposición ha creado algunas confusiones y conflictos a las comisiones de empresa para el reparto de utilidades a los trabajadores. En efecto, el primer problema que se presenta es lo que se entiende por trabajador "de base". Resulta que en cuyos casos hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, como por ejemplo los vendedores, que por consiguiente deben considerarse de base y cuyos ingresos son promedialmente muy elevados, razón por la que absorben la mayor parte del 50% de las utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores, por la naturaleza de sus funciones no deben considerarse como de confianza y entonces se presenta el conflicto".

"El objeto de la Ley al señalar un salario máximo a los de confianza fue evitar precisamente que por lo alto de sus emolumentos absorbieran la masa mayor repartible, en perjuicio de los trabajadores de menor salario. Entonces la alta percepción de un grupo de trabajadores que deben considerarse de planta viene a crear la situación de que a ese alto ingreso aún vaya a aumentarse el 20% para considerar el reparto a los de confianza, que casi seguramente no tienen tan altas percepciones. Se invierte entonces el objeto de la Ley".

"Consideramos que una forma más equitativa sería considerar, como se hizo en relación con el derecho a la habitación, un porcentaje sobre el salario mínimo vigente en la zona en que esté instalada la empresa, y ya sea considerándolo diez o veinte veces para señalar el tope del salario base para el reparto de utilidades a los trabajadores de confianza".

Personalmente nos inclinamos en considerar positivas las fracciones I y II del artículo 127 de la Ley, al no olvidar la realidad circunstancial que predomina, de acuerdo con la cual los trabajadores de confianza que ostentan puestos de elevada jerarquía (administradores, gerentes, etc) según una muy generalizada "costumbre" reciben una cantidad considerable como reparto de utilidades.

3.5.- SU ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Considerando que este punto es de una gran importancia creímos conveniente partir de la opinión del Maestro Nestor de Buen (12) que al respecto dice:

"La tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negar la condición de trabajadores por que se suponía su vinculación a los resultados de las empresas. Hoy no tienen mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional. Pueden señalarse las siguientes limitaciones legales: a).- No tienen derecho a la estabilidad en el empleo". Diferimos del criterio del distinguido tratadista, en tanto en cuanto a que carezcan de apoyo constitucional o, lo que es lo mismo, sean anticonstitucionales las llamadas limitaciones que hemos venido y seguiremos analizando, porque más bien se trata de necesarias y convenientes modalidades, que en ninguno de los casos implica negativa o supresión del derecho respectivo, como también en cuanto a la afirmación más categórica que hace en el sentido de que estos trabajadores no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

Asimismo, otro tratadista de suma importancia como lo es el Maestro Baltazar Cavazos (18) formula las siguientes cuestiones:

"En el año de 1962, también a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo".

"Dichas fracciones, por supuesto, no se refieren para nada, a los trabajadores de confianza".

"Sin embargo, cuando fueron reglamentadas por la Ley del Trabajo, se estipuló en el artículo 49 de la misma que:

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

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

IV.-En el servicio doméstico y

V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales".

"Así pues, la fracción III de este artículo también excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en los "patitos feos" de nuestro derecho laboral".

"Con ello, y mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con el trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, o cual pudiera ansiarse en esta época, no es muy ortodoxo que digamos, ya que podrían darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

"Se dio un caso laboral en Monterrey, N.L., en que al presentar su demanda un contador general o algo parecido, la empresa pretendió hacer valer su derecho de excepción, consignado en la citada fracción III del 49 y se resolvió que en dicho supuesto, como el trabajador había negado tener el carácter de confianza, la sola y simple afirmación patronal de que el actor era de confianza, no bastaba obviamente, y que era necesario se abriera un incidente para que sin entrar al fondo del negocio, se dilucidara previamente si en realidad el trabajador era o no, de confianza".

"Dicha resolución deja sentado el precedente de que si un trabajador niega ser de confianza, compete al patrón probar que tiene tal carácter sin que baste su dicho en el sentido de que para él era de confianza".

"Por ello, cuando se pregunta un patrón si en realidad alguno de sus trabajadores es o no es de confianza, la respuesta seguramente será de que no es de confianza, ya que si el mismo tiene alguna duda al respecto, es que el trabajador ya no fue de confianza, pues si cuando no tiene duda alguna, en ocasiones sus trabajadores no son de confianza, aunque él crea o estime lo contrario, cuando tiene alguna duda, es que definitivamente no son de confianza. Está claro".

"por lo demás, las autoridades de trabajo se inclinan normalmente, en caso de duda, a considerar que muy pocos trabajadores tienen en realidad el carácter de "confianza", interpretando de manera muy especial el artículo 90. de la Ley, aduciendo en cada caso particular que se les consulta, que las funciones determinadas como de confianza, deben de tener siempre y en todos los casos el carácter de "general".

"Desde luego, este criterio no es de lo más acertado, ya que la "generalidad" de las funciones no determinan ni el género próximo ni la diferencia específica de las actividades designadas como de "confianza".

3.6.- LA PERDIDA DE LA CONFIANZA Y SUS EFECTOS.

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

Antes de presentar nuestra opinión al respecto, es necesario analizar lo que la doctrina dice al respecto.

El Doctor Nestor de Buen (13) señala lo siguiente:

"La causal especial de rescisión prevista en el Art. 185, que deriva de la pérdida de la confianza, no atribuye a los patrones una facultad discrecional, en todo caso es necesario que exista un motivo objetivo. En el amparo directo promovido por Minera Asarco, S.A., Quinta Epoca, Tomo XLIV, p. 4417 se dice a este propósito, lo siguiente:

La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona".

"En otra ejecutoria de la Corte, con mayor precisión señala:

"Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le han perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza" (Directo 5893/1961, Isauro Montemayor Martínez, 29 de octubre de 1962, 4a. Sala, Boletín 1962, p. 671).

"En realidad no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en la que opera la facultad discrecional de los tribunales de trabajo".

Otra opinión importante es la del Licenciado Euquerio Guerrero (14) que al respecto comenta:

"Ya comentamos en otra parte de esta obra, al referirnos a los empleados de confianza, el caso especial que permite al patrón rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión. La ley dispone que si el trabajador de confianza hubiere sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

"Dos problemas encierra esta disposición: el primero, que la pérdida de la confianza, por ser un hecho subjetivo, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el empleado no merece su confianza y así lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria que después transcribimos. Como ejemplo podemos señalar que si un patrón sabe que su secretario particular es afecto a embriagarse, llegando a perder la conciencia de sus actos, aunque en su trabajo sea formal y cumplido, sería lógico que considere que durante la ebriedad, puede revelar asuntos privados de los que tenga conocimiento, en razón de su empleo, y por este motivo le pierda su confianza. Otro ejemplo, es el caso de un cajero, que sea afecto a concurrir a lugares donde se hacen apuestas o a practicar juegos de azar. Si el patrón lo sabe se justifica que le pierda la confianza, aunque en sus cuentas no reporte faltante, ya que la pasión del juego lleva a los hombres a apostar el dinero ajeno".

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

Finalmente el Maestro Miguel Cantón Moller (15) considera lo siguiente:

"La ley consigna varias causales para rescindir el contrato de los trabajadores sin responsabilidad para la empresa. En el caso de los trabajadores de confianza son aplicables todas estas causales, contenidas en el artículo 47 de la Ley, pero además el artículo 185 señala que podrá rescindirse el contrato por algún motivo razonable de pérdida de la confianza, aunque no coincida con los del artículo 47".

"El Doctor Trueba Urbina considera injusta esta situación porque estima que se trata de una apreciación subjetiva del patrón, adicionada con indicios confeccionados ad-hoc".

"No estamos conformes con el ilustre tratadista, ya que tal como lo estima la exposición de motivos de la Ley, dejar únicamente estas causales (las del artículo 47) sería poner a los trabajadores de confianza al mismo nivel que los demás trabajadores, quitándoles precisamente la característica de gozar de la confianza patronal. Por otro lado, no puede considerarse que cuando exista un motivo razonable por la pérdida de la confianza, se esté ante una apreciación íntima y personal del patrón, no puede tratarse de un hecho subjetivo, sino que tal motivo debe ser un hecho existente y comprobable".

"La Suprema Corte de Justicia ha establecido varias opiniones al respecto, dignas de tomarse en cuenta:

"No puede considerarse legal una distinción entre los trabajadores de confianza y los que no lo son, para que los primeros pudieran ser despedidos sin que exista un motivo de despido". Jurisprudencia. Tesis 62 (Tomo V, Pág. 75, Apéndice 1917-1965)".

"La causal de terminación de contrato de trabajo establecida en el artículo 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo respecto de los empleados de confianza, no exige que el trabajador incurra en alguna de las faltas previstas por el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza del patrón". (Amp. Dir. No. 1580/60, Tomo LII Quinta Parte, Pág. 76)".

"Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aun cuando no constituyen alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que preste sus servicios y haya aportado una cantidad para la formación del capital social si constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que la había depositado, de conformidad con la Fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo". (Amp. Dir. No. 3919/62 Vol. LXXXVII Quinta Parte, Pág. 17)".

"Este criterio ha devenido en jurisprudencia obligatoria según aparece en la tesis No. 62, Vol. V, Pág. 756 del Apéndice a 1917-1965".

"Queda pues claro que el motivo de pérdida de la confianza debe ser posible de demostrar ante la autoridad, es decir, que se debe tratar de hechos, de algo objetivo y no de una simple apreciación subjetiva del patrón".

"El Capítulo relativo a los empleados de confianza no tiene otra disposición que pudiéramos señalar como especial ya que la contenida en el artículo 186, el derecho de volver a un puesto de planta si del mismo fue promovido al de confianza, es una consecuencia natural de la estabilidad en el empleo y es equivalente en sus aspectos y consecuencias al derecho de cualquier trabajador de regresar a su empleo de base si tuvo un ascenso provisional, por ausencia de un titular del puesto superior o bien del reasumir sus funciones después de desempeñar un puesto de elección popular y en algunos casos sindical. Lo contrario sería atacar los derechos de la estabilidad en el empleo que la Ley garantiza a todos los trabajadores".

De la lectura de los comentarios transcritos, así como de las ejecutorias y jurisprudencias que incluyen, vemos que en la actualidad no existe polémica alguna en torno a esta cuestión, por la absoluta coincidencia de criterios doctrinales y jurisprudenciales.

Sin embargo, estimamos conveniente formular por nuestra parte algunas consideraciones, más que todo en cuanto a la aplicación práctica del motivo de rescisión de que se trate, para demostrar que es plenamente justificable la disposición y que la misma no hace nulatorio el derecho de estabilidad del trabajador de confianza, ni mucho menos lo convierte en un "patito feo" de nuestra Ley.

Del estudio de todas las opiniones anteriores y de la jurisprudencia al respecto podemos determinar que no hay discrepancia en cuanto a los puntos de vista de los tratadistas en relación con este punto en concreto.

Sin lugar a duda, la confianza en las personas y la pérdida de la misma implican apreciaciones subjetivas, por lo que habrá personas que nos inspiren seguridad o confianza y otras que no sin que tengamos, en algunas ocasiones) elementos objetivos en el cual basar esa confianza.

Con anterioridad, los tribunales y la doctrina llegaron a considerar que en el ámbito de las relaciones obrero-patronales la pérdida de la confianza era una cuestión primordialmente subjetiva.

Pero esto motivó que en algunas ocasiones el patrón abusara de esa potestad conferida, por lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación como Alto Tribunal del País estableció la correcta interpretación del artículo al respecto contenido en la anterior Ley Federal del Trabajo lo que ocasionó que la Ley Federal del Trabajo vigente incluyera que debe existir un "motivo razonable" para que opere la aplicación de ese principio. Desde entonces el patrón debe demostrar en el procedimiento y de forma objetiva las razones de la pérdida de confianza del trabajador.

Con lo cual podemos concluir que el trabajador de confianza, en comparación con las situaciones legales de los trabajadores ordinarios, tiene una modalidad especial para ser relevado de su puesto, pero ésta surge de conformidad con la categoría especial o esencia del su puesto.

"Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aun cuando no constituyen alguna de las causales de rescisión previstas en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si dan motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos del empleo. Consecuentemente el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que preste sus servicios y haya aportado una cantidad para la formación del capital social sí constituye motivo suficiente para que la empresa pierda la confianza que la había depositado, de conformidad con la Fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo". (Amp. Dir. No. 3919/62 Vol. LXXXVII Quinta Parte, Pág. 17)".

"Este criterio ha devenido en jurisprudencia obligatoria según aparece en la tesis No. 62, Vol. V, Pág. 756 del Apéndice a 1917-1965".

"Queda pues claro que el motivo de pérdida de la confianza debe ser posible de demostrar ante la autoridad, es decir, que se debe tratar de hechos, de algo objetivo y no de una simple apreciación subjetiva del patrón".

"El Capítulo relativo a los empleados de confianza no tiene otra disposición que pudiéramos señalar como especial ya que la contenida en el artículo 186, el derecho de volver a un puesto de planta si del mismo fue promovido al de confianza, es una consecuencia natural de la estabilidad en el empleo y es equivalente en sus aspectos y consecuencias al derecho de cualquier trabajador de regresar a su empleo de base si tuvo un ascenso provisional, por ausencia de un titular del puesto superior o bien del reasumir sus funciones después de desempeñar un puesto de elección popular y en algunos casos sindical. Lo contrario sería atacar los derechos de la estabilidad en el empleo que la Ley garantiza a todos los trabajadores".

De la lectura de los comentarios transcritos, así como de las ejecutorias y jurisprudencias que incluyen, vemos que en la actualidad no existe polémica alguna en torno a esta cuestión, por la absoluta coincidencia de criterios doctrinales y jurisprudenciales.

Sin embargo, estimamos conveniente formular por nuestra parte algunas consideraciones, más que todo en cuanto a la aplicación práctica del motivo de rescisión de que se trate, para demostrar que es plenamente justificable la disposición y que la misma no hace nulatorio el derecho de estabilidad del trabajador de confianza, ni mucho menos lo convierte en un "patito feo" de nuestra Ley.

Del estudio de todas las opiniones anteriores y de la jurisprudencia al respecto podemos determinar que no hay discrepancia en cuanto a los puntos de vista de los tratadistas en relación con este punto en concreto.

Sin lugar a duda, la confianza en las personas y la pérdida de la misma implican apreciaciones subjetivas, por lo que habrá personas que nos inspiren seguridad o confianza y otras que no sin que tengamos, en algunas ocasiones) elementos objetivos en el cual basar esa confianza.

Con anterioridad, los tribunales y la doctrina llegaron a considerar que en el ámbito de las relaciones obrero-patronales la pérdida de la confianza era una cuestión primordialmente subjetiva.

Pero esto motivó que en algunas ocasiones el patrón abusara de esa potestad conferida, por lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación como Alto Tribunal del País estableció la correcta interpretación del artículo al respecto contenido en la anterior Ley Federal del Trabajo lo que ocasionó que la Ley Federal del Trabajo vigente incluyera que debe existir un "motivo razonable" para que opere la aplicación de ese principio. Desde entonces el patrón debe de demostrar en el procedimiento y de forma objetiva las razones de la pérdida de confianza del trabajador.

Con lo cual podemos concluir que el trabajador de confianza, en comparación con las situaciones legales de los trabajadores ordinarios, tiene una modalidad especial para ser relevado de su puesto, pero ésta surge de conformidad con la categoría especial o esencia del su puesto.

3.7.- SU SITUACION ACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

Como resumen a todos y cada uno de los puntos tratados en este capítulo podemos establecer que con base en la Ley Federal del Trabajo vigente, los Trabajadores de confianza cuentan con todos los derechos y prestaciones así como de las garantías otorgadas por la Legislación.

Nos adherimos al punto de vista expresado por el Maestro Mario de la Cueva (22) al decir que:

"Formular aquí la declaración categórica de que los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores. La razón, que recogemos con alegría es una transposición de la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocimos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo: si en frac. XXII del artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las fracciones XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna".

Y ya hemos visto que los principios e instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo también les son invariablemente aplicables a los trabajadores de confianza, puesto que las modalidades analizadas no hacen nulatorio ninguno de esos derechos fundamentales, ni desde un punto de vista estrictamente teórico, ni mucho menos en su aplicación práctica, siendo por lo demás razonables y justificables, si se quiere que la Ley sea congruente con las exigencias de nuestra naturaleza humana y conducta social, ya que no hay mejor norma jurídica que aquélla que evita un enfrentamiento con sus destinatarios y, conociendo el sentir de la colectividad, pretende que lo previsto en su contenido sea lo practicado a la vida.

En relación con los derechos individuales del trabajo, encontramos que le son invariablemente aplicables a los trabajadores de confianza ya que a pesar de que existen modalidades especiales en su aplicación no por ello vamos a decir que carecen de ellos con este punto en concreto.

Sin lugar a dudas, la confianza en las personas y la pérdida de la misma implican apreciaciones subjetivas, por lo que habrá personas que nos inspiren seguridad o confianza y otras que no sin que tengamos, en algunas ocasiones elementos objetivos en el cual basar esa confianza.

Con anterioridad, los Tribunales y la doctrina llegaron a considerar que en el ámbito de las relaciones obrero-patronales la pérdida de la confianza era una cuestión primordialmente subjetiva.

Por este motivo que en algunas ocasiones el patrón abusara de esa potestad conferida, por lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación como Alto Tribunal del País estableció la correcta interpretación de artículo al respecto contenido en la anterior Ley Federal del Trabajo, lo que ocasionó que la Ley Federal del Trabajo vigente incluyera que debe existir un "motivo razonable" para que opere la aplicación de ese principio. Desde entonces el patrón debe demostrar en el procedimiento y de forma objetiva las razones de la pérdida de confianza del trabajador".

Al respecto no podemos olvidar que en la realidad práctica existen 2 grupos fácilmente clasificables de trabajadores de confianza: por un lado están los de Alto Nivel (Directores Generales, Gerente General, Administradores, etc.) que gozan de un gran número de beneficios adicionales inherentes a su puesto y con los cuales no cuentan los trabajadores ordinarios; por otro lado encontramos a aquellos trabajadores de confianza que están al nivel de muchos trabajadores ordinarios y en los cuales debemos de pensar si en realidad queremos formular una opinión ecuaníme y tal de la condición en que actualmente se encuentren.

3.7.- SU SITUACION ACTUAL EN LAS RELACIONES LABORALES.

Como resumen a todos y cada uno de los puntos tratados en este capítulo podemos establecer que con base en la Ley Federal del Trabajo vigente, los Trabajadores de confianza cuentan con todos los derechos y prestaciones así como de las garantías otorgadas por la Legislación.

Nos adherimos al punto de vista expresado por el Maestro Mario de la Cueva (22) al decir que:

"Formular aquí la declaración categórica de que los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores. La razón, que recogemos con alegría es una transposición de la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocimos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo: si en frac. XXII del artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las fracciones XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna".

Y ya hemos visto que los principios e instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo también les son invariablemente aplicables a los trabajadores de confianza, puesto que las modalidades analizadas no hacen nulatorio ninguno de esos derechos fundamentales, ni desde un punto de vista estrictamente teórico, ni mucho menos en su aplicación práctica, siendo por lo demás razonables y justificables, si se quiere que la Ley sea congruente con las exigencias de nuestra naturaleza humana y conducta social, ya que no hay mejor norma jurídica que aquella que evita un enfrentamiento con sus destinatarios y, conociendo el sentir de la colectividad, pretende que lo previsto en su contenido sea lo practicado a la vida.

En relación con los derechos individuales del trabajo, encontramos que le son invariablemente aplicables a los trabajadores de confianza ya que a pesar de que existen modalidades especiales en su aplicación no por ello vamos a decir que carecen de ellos con este punto en concreto.

Sin lugar a dudas, la confianza en las personas y la pérdida de la misma implican apreciaciones subjetivas, por lo que habrá personas que nos inspiren seguridad o confianza y otras que no sin que tengamos, en algunas ocasiones elementos objetivos en el cual basar esa confianza.

Con anterioridad, los Tribunales y la doctrina llegaron a considerar que en el ámbito de las relaciones obrero-patronales la pérdida de la confianza era una cuestión primordialmente subjetiva.

Por este motivo que en algunas ocasiones el patrón abusara de esa potestad conferida, por lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación como Alto Tribunal del País estableció la correcta interpretación de artículo al respecto contenido en la anterior Ley Federal del Trabajo, lo que ocasionó que la Ley Federal del Trabajo vigente incluyera que debe existir un "motivo razonable" para que opere la aplicación de ese principio. Desde entonces el patrón debe demostrar en el procedimiento y de forma objetiva las razones de la pérdida de confianza del trabajador".

Al respecto no podemos olvidar que en la realidad práctica existen 2 grupos fácilmente clasificables de trabajadores de confianza: por un lado están los de Alto Nivel (Directores Generales, Gerente General, Administradores, etc.) que gozan de un gran número de beneficios adicionales inherentes a su puesto y con los cuales no cuentan los trabajadores ordinarios; por otro lado encontramos a aquellos trabajadores de confianza que están al nivel de muchos trabajadores ordinarios y en los cuales debemos de pensar si en realidad queremos formular una opinión ecuaníme y tal de la condición en que actualmente se encuentren.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1).- Cavazos Flores Baltazar. "Los Trabajadores de Con...fianza. Editorial Jus, S.A. Primera Edición.
- (2).- De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Página 435. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición 1972.
- (3).- De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo Segundo. Páginas 366 y 367. Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición 1979.
- (4).- Cantón Moller Miguel. "Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Pág. 27. Cárdenas, Editor y Distribuidor, Primera Edición.
- (5).- Obra Citada, Página 367.
- (6).- Obra Citada, Pág. 440.
- (7).- Obra citada, Pág. 28.
- (8).- Obra Citada, Páginas 32 a 36.
- (8).- Obra Citada, Pág. 45.
- (9).- Obra Citada, Páginas 438 y 439.
- (10).- "Nueva Ley Federal del Trabajo". Tematizada y Sistematizada por Baltazar Cavazos Flores. Página 271. Editorial Trillas. Octava Edición 1980.
- (11).- Obra citada, Página 537.
- (12).- Obra Citada, Pág. 51.
- (13).- Obra Citada, Página 439.
- (14).- Guerrero Equerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Páginas 256, 257 y 258. Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición.
- (15).- Obra Citada, Páginas 51 y 52.

(15).- Obra Citada, Páginas 51 y 52.

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REGIMEN BUROCRATICO FEDERAL.

4.1.-FRACCION XIV DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Esta fracción, que es una parte importante en el estudio de los trabajadores de confianza en el Régimen Burocrático, establece lo siguiente:

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

Con respecto al contenido de la fracción anterior, la doctrina no ha profundizado en los puntos medulares que en ella se contienen o en las reparaciones que los mismos puedan tener en la práctica.

Como podemos deducir de la lectura de la misma, el legislador cuenta con facultades amplias para que al expedir la ley reglamentaria respectiva determine los cargos que se consideran de confianza, sin tener alguna limitación expresa, es decir, que la determinación de los puestos de confianza se establecerá según las condiciones imperantes en ese momento con lo cual quedó integrado el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Se podría pensar que existe un exceso en el señalamiento de los puestos de confianza producto de la facultad que la Constitución legó a la Ley Reglamentaria, pero de conformidad con las características de cada uno de los puestos, resulta sumamente complicado establecer una base o pauta de los elementos de criterio que se tomaron en cuenta para hacer un encuadramiento más general sin necesidad de enumerar los cargos.

Asimismo, esta fracción establece que las personas que desempeñan cargos de confianza disfrutaran de las medidas de protección al Salario y de los beneficios de la seguridad social (con respecto a esto, se han dado casos de contradicción en la interpretación substancial de esta disposición.

Por una parte, se piensa que el despido injustificado puede traducirse como una afectación al salario, porque de manera injusta se le impide al trabajador despedido la percepción del mismo, por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretado de manera limitativa esta fracción ha sentado jurisprudencia en el sentido de que los trabajadores de confianza no tienen estabilidad en el empleo como garantía constitucional.

En conclusión, consideramos que lo lacónico de la fracción XIV del Apartado B) del artículo 123 Constitucional ocasiona problemas en la interpretación del mismo y su aplicación es la práctica que hubiera sido de suma importancia poder evitar.

Si es verdad que de la interpretación que se le ha dado a la fracción no se le otorga a los trabajadores de confianza al servicio del Estado el derecho de estabilidad en el empleo, tampoco expresamente se les niega por lo cual y tomando como fundamento los artículos 14 y 16 de la Carta Magna de nuestro país, su cese ilegal, infundado o sin motivo alguno se considera violatorio de estos preceptos constitucionales.

4.2.-ARTICULO 4o. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Este artículo 4o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que:

"Quedan excluidos del régimen de esta ley: los empleados de confianza, los miembros del ejército y armada nacional con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galerías y aquéllos que prestan sus servicios mediante contrato civil o que estén sujetos a pago de honorarios".

El Maestro Alberto Trueba Urbina en la Legislación del Trabajo Burocrático (1) realiza el comentario siguiente:

"Es conveniente que se expida un Estatuto especial para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del ejército, armada, servicio exterior, etc..

Ahora bien, no obstante que los empleados de confianza están excluidos del régimen de esta Ley, sin embargo, gozan de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, por disposición expresa de la fracción XIV, Apartado B) del artículo 123 de nuestra Carta Magna".

El precepto en cuestión tajantemente excluye a los empleados de confianza de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional. La redacción del precepto no deja lugar a dudas en el sentido de que esa exclusión es total, por lo que a nuestro modo de ver resulta ocioso que el artículo 70 del mismo ordenamiento establezca, a manera de aclaración del todo innecesaria, que "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos". Pensamos que esto se hizo deliberadamente con el propósito de dejar bien claro ese punto, para evitar en la práctica cualquier posible discusión o duda al respecto.

Incuestionalmente el fundamento constitucional del artículo 80. lo es la fracción XIV del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, por lo que nos parece que no se le puede atacar de anticonstitucional, pero sí de injusto a carta cabal porque hace del trabajador de confianza en la Legislación Burocrática Federal un verdadero "patito feo".

Una cosa es la fracción constitucional, ampliamente criticada en nuestro punto anterior, establezca que los empleados de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social únicamente y que de ellos se deduzca a contrario sensu que la Constitución no les reconoce ninguna otra clase de garantías o derechos y en especial la estabilidad en el empleo y otra cosa muy distinta es que por tal motivo se les excluya por completo del régimen de la Legislación Burocrática Federal, puesto que en última instancia esa legislación muy bien les puede ser aplicable en la protección y reglamentación de los limitados derechos sociales que la propia Constitución les otorga en el ámbito de la protección a sus salarios y los beneficios de la seguridad social.

Pero lo que es más, ese mismo ordenamiento serviría para reconocerse a nivel normativo federal otros derechos y prestaciones tales como reconocimiento de antigüedad, jornadas de trabajo, vacaciones, descansos y diferentes compensaciones que según ya lo dijimos no fue propósito negárselos por parte del legislador constituyente.

En otras palabras, pudo muy bien, con mejor técnica y sobre todo por elemental justicia, verse incluido en el capítulo especial con unas cuantas disposiciones referidas a los trabajadores de confianza con el carácter de modalidades aplicables solo a ellas, tal vez como la Ley Federal del Trabajo.

Por no haberse actuado así nos encontramos ante la absurda y arbitraria situación de que los trabajadores de confianza en la burocracia federal no están sujetos a ningún estatuto general o especial, por lo que es muy atinado el comentario del maestro Alberto Trueba Urbina.

Lo curioso es que tratando de corregir esta situación anómala, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia de acuerdo con la cual sí le es aplicable a los empleados de confianza en la burocracia federal, el régimen que crea la Ley del Trabajo Burocrático, aun cuando en forma parcial y muy ambigua, según lo veremos en el siguiente punto:

Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- En cuanto a la estabilidad en el empleo de los empleados de confianza en la burocracia federal, nuestra Suprema Corte de Justicia lleva dictadas diversas ejecutorias, que seguramente crearán jurisprudencia.

4.3.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA AL RESPECTO:

FUENTE: Laboral
SECCION: Jurisprudencia
No. TESIS: 315
APENDICE: 1985
PAGINA: 284
VOL. TOMO: V
EPOCA:

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza, competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos derivados de la relación laboral de los.

TEXTO: 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 regirá:

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 en los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de 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 la cita estableció que la Ley Reglamentaria determinará los cargos que serían considerados como de confianza, y agregó que las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán 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 reconocida por el propio Apartado "B" y que gozarán 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 condiciones 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 la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto 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 de los relativos 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 de 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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CVII, Pág. 29 A.D. 3208/65 Carlos Barrera Ruiz. 5 Votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 90 A.D. 3295/78 Antonio Cervantes Huerta y Otros. 5 Votos.

Vols. 121-126, Pág. 90 A.D. 784/78 A.D. Sergio Antonio Dominguez Espinoza. 5 Votos.

Vols. 121-126, Pág. 90 A.D. 4893/78 Ismael Matus Martínez. 5 Votos.

Vols. 121-126, Pág. 90 A.D. 6130/77 Antonio Cabrera Macías. Unanimidad de 4 Votos.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION: Jurisprudencia
No. TESIS: 316
APENDICE: 1985
PAGINA: 286
VOL. TOMO: V
EPOCA:

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza. No están protegidos por el Apartado "B" del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo.

TEXTO: En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve el pago de indemnización Constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si 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 den el empleo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 92 A.D. 3635/78 Manuel Vázquez Villaseñor, 5 Votos.

Vols. 139-144, Pág. 54 A.D. 1485/80 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Unanimidad de 4 Votos.

Vols. 145-150, Pág. 65 A.D. 1624/80 Secretario de la Reforma Agraria. 5 Votos.

Vols. 169-174, Pág. 46 A.D. 7306/82 Jaime Moreno Ayala. Unanimidad de 4 Votos.

Vols. 175-180, Pág. 44 A.D. 6126/82 Secretario de la Reforma Agraria. 5 Votos.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION: Informe 1987
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINADO: 56
VOL. TOMO: II
EPOCA:

TITULO: Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado.
 Base legal para determinar la naturaleza de su
 nombramiento.

TEXTO: Cuando el nombramiento ostentado por un trabajador
 al Servicio del Estado no se encuentre dentro de la
 clasificación contenida en el artículo 5to. de la
 Ley Burocrática y el Titular demandado se
 excepcione argumentando que se trata de un empleado
 de confianza. Para estar en condiciones de
 determinar la naturaleza del empleo, deberá
 precisarse la disposición legal que creó dicho
 cargo; de lo contrario, no existirá base jurídica
 para considerar que el nombramiento en cuestión
 tiene el carácter alegado por el demandado.

Amparo Directo 2525/86. Carlos Humberto
 Villarreal. 19 de octubre de 1987. 5 Votos.
 Ponente: Felipe López Contreras. Secretario:
 Jorge Fermín Rivera Quintana.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 35
VOL. TOMO: 4
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado. Empleados de Servicios Federales. Son de Confianza.

TEXTO: Los empleados de Servicios Federales se consideran de confianza, de conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que la circunstancia de que antes de entrar en vigor dicha ley un trabajador no haya tenido el carácter de empleado de confianza, pero a virtud de la nueva legislación se haya catalogado su puesto como de "servicios federales", modificando su situación contractual, en todo caso debió dar lugar a que el trabajador atacara la inclusión de su empleo con este carácter, pero de ningún modo estimarse que era el titular de la dependencia oficial en donde prestaba servicios quien lo modificó.

Amparo Directo 3638/67 - María Luisa Gutiérrez, 18 de abril de 1969 - 5 Votos. Ponente: Angel Carvajal.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 23
VOL. TOMO: XII
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado a Lista de Raya. Improcedencia de la reinstalación.

TEXTO: Conforme al artículo 2do. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias o instituciones del gobierno y los trabajadores de base a su servicio.

La calidad de inamovibles, según el artículo 6to., se otorga exclusivamente a los trabajadores de base.

Los trabajadores a lista de raya no son trabajadores de base al servicio del estado, puesto que no se les expide nombramiento que acredite su calidad de tales, ni tampoco pueden ser considerados como trabajadores de confianza, supuesto que no están en ninguno de los casos que contempla el artículo 5to. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En tal virtud, la vigencia de su contratación fenece simultáneamente con la partida con base en la cual se les liquiden sus emolumentos. Ello quiere decir que esta clase de trabajadores están amparados por los beneficios que concede la Ley en cita, por todo el tiempo de vigencia de sus contrato, pero si la dependencia en donde prestan sus servicios da por terminada la relación laboral antes de que concluya la vigencia de la parte presupuestal que rige la duración de su trabajo, sin que exista alguna casual que justifique el despido, el titular de la misma incurrirá en responsabilidad, pero ésta concluye el mismo día en que termina la vigencia del contrato, por lo que el Tribunal está en lo justo si condena al titular de la dependencia a pagar al trabajador sus salarios hasta la fecha indicada.

Esta conclusión no implica que debe condenarse a la reinstalación del trabajador, si cuando se dictó el laudo, ha fenecido el contrato que para trabajo a lista de raya, el trabajador había celebrado con la dependencia respectiva, y en la fecha en que se produce la resolución ya no existe la plaza y, por tanto, no procede la condena a la reinstalación, sino solamente el pago de salarios caídos hasta el día en que expiró la vigencia del contrato.

Amparo Directo 4912/69 - Sergio Barriga Gasca. 11 de diciembre de 1969. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 35
VOL. TOMO: XV
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza; el cambio de denominación de una plaza no modifica esa calidad.

TEXTO: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado califica los empleos de confianza y, consecuentemente, a sus titulares como trabajadores de confianza, por lo que el simple cambio de denominación de una de esas plazas, enmarcada en las características señaladas, no puede alterar ni modificar la condición de empleado de confianza.

Amparo Directo 5002/69 - Julio Gómez Martínez. 9 de marzo de 1970. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 59
VOL. TOMO: XLVI
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza. Este carácter deriva de la Ley.

TEXTO: La calidad de confianza de un puesto no la da la designación que sobre el particular se haga en el nombramiento respectivo, sino que depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente como de confianza por el artículo 5to. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo Directo 3006/72 - Instituto de seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 5 de octubre de 1972. 5 Votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 33
VOL. TOMO: LIV
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza, cese de los, sin responsabilidad para el estado.

TEXTO: Si la plaza que tenía el trabajador era de confianza por estar incluida en la Fracción II del artículo 5to., de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puede ser cesado sin responsabilidad para éste, pues los trabajadores de confianza se encuentran al margen de las prerrogativas que concede dicha ley a sus servidores públicos.

Amparo Directo 4375/72 - Francisco Esparza Villalobos. 4 de junio de 1973. 5 Votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 42
VOL. TOMO: LXIII
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza.
Competencia inexistente entre el Tribunal Federal
de Arbitraje y una Junta.

TEXTO: No existe conflicto competencia entre una Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación, cuando ésta última autoridad se declara incompetente por estimar que el actor fue un empleado de confianza, y como tal, se encuentra excluido del estado, de conformidad con el artículo 8 de esta Ley.

Competencia 128/73 - Adán Ramírez Chandoque. 18 de marzo de 1974. 5 Votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Véase:
Séptima Epoca:
Volumen 37, Quinta Parte. Pág. 15

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 64
VOL. TOMO: 145-150
EPOCA:

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza de los.

TEXTO: La supletoriedad a que se refiere el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado opera en aquellos casos en que no se encuentre prevista en dicho ordenamiento, disposición directa o exista alguna; por tanto, como la calidad de confianza de un trabajador al servicio del estado, depende de que el puesto sea uno de los enunciados expresamente con tal categoría por el artículo 5to. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no existe fundamento para aplicar otro criterio, por no existir ni omisión ni laguna en dicha ley al respecto.

Amparo Directo 5391/79. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 26 de enero de 1981. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Sostiene la misma tesis:
 Amparo Directo 4407/80. Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas. 9 de marzo de 1981. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Informe de 1987, Cuarta Sala, Pág. 11.
 Amparo Directo 14531/81. Antonio Preciado Valvaneda. 5 Votos.

Amparo Directo 142/83.
 Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas. 5 Votos.

Amparo Directo 5582/86. Banco de Crédito Rural del Pacífico Sur, S.N.C. Unanimidad de 4 Votos.

Amparo Directo 2525/86. Carlos Humberto Villarreal. 5 Votos.
Séptima Época.
Vols. 181-186, Quinta Parte. PÁG. 46 Y 63.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
NO. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 51
VOL. TOMO: 151-156
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza adscritos a Secretarías o ayudantías particulares. Conservan sus derechos anteriormente generados.

TEXTO: Aun cuando el artículo 5to., Fracción II de la Ley de los Trabajadores de Confianza los empleados que laboran en las Secretarías Particulares y en las Ayudantías autorizadas por el presupuesto, debe entenderse que tal disposición es aplicable a los trabajadores que en forma original fueron nombrados para laborar en las mismas, pero no respecto de aquéllos que comenzaron a laborar en dependencias diversas a las ya especificadas y que con posterioridad se les comisionó para que laboraran en las Secretarías Particulares o en las Ayudantías, o bien que habiendo sido nombrados originalmente para laborar en estas últimas, se les otorgó nombramiento en dependencias diversas en fecha posterior, para después comisionarlos nuevamente en sus puestos iniciales, porque no resultaría legal desconocer los derechos que en tales términos generaron.

Amparo Directo 563/81 - Jefe del Departamento del Distrito Federal. 16 de noviembre de 1981 - 5 Votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Confianza, Trabajadores, Servicio y Estado.

FUENTE: Laboral
SECCION:
No. TESIS:
APENDICE:
PAGINA: 59
VOL. TOMO: 157-162
EPOCA: 7A

TITULO: Trabajadores al Servicio del Estado de Confianza, reinstalación por despido injustificado inoperante de los.

TEXTO: Tratándose de un Jefe de Departamento de una Secretaría de Estado, si es dado de baja por no haber incurrido, en concepto de titular, en graves irregularidades durante el desempeño de sus labores, las cuales determinaron su consignación, formal prisión y proceso penal, resulta que, independientemente que se dicte sentencia absolutoria en el proceso penal y la exhiba el trabajador como prueba de su parte, debe decirse que, en todo caso, el titular demandado estaba facultado para decretar su baja, en virtud de tratarse de una plaza de confianza, en términos de lo prescrito por los artículos 5to. y 8vo. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Amparo Directo 4179/81 - Jefe del Departamento del Distrito Federal. 11 de enero de 1982 - 5 Votos. Ponente: David Franco Rodriguez.

Séptima Epoca.
Volúmenes 121-126, Quinta Parte, Pág. 92.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1.- "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Página 27. Editorial Porrúa, S.A. Décima Octava Edición 1982.

4.4.-SITUACION REAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL REGIMEN BUROCRATICO FEDERAL.

Si por lo que se refiere a la situación jurídica y real de los trabajadores de confianza en general no coincidimos con la forma de pensar de algunos tratadistas en el sentido de que son discriminados en la legislación laboral respectiva, al tratarse de los Trabajadores de Confianza en la burocracia federal si compartimos la opinión de que es injustamente tratado por la legislación y para reafirmar lo anterior sólo basta mencionar que:

- a).- No tiene derecho, por lo menos relativo, de estabilidad en el empleo.
- b).- No tiene derecho de sindicalización.
- c).- No tiene derecho a ir a la huelga, como consecuencia del punto anterior.
- d).- No tiene derecho a recibir indemnización alguna por cese o separación.
- e).- Es excluido de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- f).- No existe un tribunal jurisdiccional que conozca de sus reclamaciones.
- g).- Sus cargos son meramente temporales o periódicos en virtud de que se les puede separar en cualquier momento al capricho del titular que lo designó.
- h).- En cada ocasión en que es removido o separado de su cargo el funcionario de quien dependen, les toca también, como consecencial, ser removidos.
- i).- Generalmente, cada sexenio con el cambio de un régimen de gobierno es necesario su cambio, pues el gobernante entrante trae a su propio personal de confianza a colaborar con él.
- j).- Su ascenso depende de gran medida del servilismo que le demuestre a quien lo designó.

k).- Al margen de su sueldo base, su remuneración real depende de la compensación que le fije quien lo designó.

Con respecto a lo anterior, el artículo 36 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece lo siguiente:

"Se crearon también partidos especiales denominados compensaciones adicionales por servicios especiales que se destinará a cubrir a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo y cuyo otorgamiento por parte del estado será discrecional en cuanto a su monto y duración, de acuerdo con las responsabilidades o trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por servicios especiales que desempeñen".

Esto tú lo tienes que comentar por ser un párrafo importante y no sé con precisión que ángulo le quieras dar.

Situación legal de los Trabajadores de Confianza al Servicio de las Entidades Federativas y los Municipios.

Estos trabajadores se encuentran en semejante situación tanto de derecho como de hecho que los trabajadores en la burocracia federal. La mayoría de los Estados se han limitado a expedir "Leyes de servicio Civil" siguiendo el estereotipo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues es semejante en un 90% de las disposiciones. Hay algunos que no se adaptaron a la modalidad estatal.

Es así como la Ley de Servicio Civil del Estado de Sonora, por ejemplo, suprime entre los factores escalafonarios nada más y nada menos que a la antigüedad en el empleo; solamente autoriza la formación de un sindicato de burócratas para todos los empleados del gobierno del Estado, no dándoles ni siquiera la oportunidad de formar un sindicato por cada uno de los tres Poderes Constitucionales; los titulares de las dependencias pueden libremente designar personal para toda clase de vacantes temporales que no excedan de seis meses; confunde a titulares o altos funcionarios públicos tales como el Secretario General de Gobierno, Tesorero General del Estado, Procurador General de Justicia, Magistrados, etc., con quienes son estrictamente trabajadores de Confianza. Y, desde luego los trabajadores de confianza quedan excluidos del régimen respectivo.

CONCLUSIONES

I.- La figura jurídica del empleado de confianza es tan complicada y polémica que resulta muy difícil dar una definición precisa sobre la misma, por lo que al igual que los más destacados tratadistas en la materia, nos hemos limitado a delinear su silueta y características, comentando las distintas funciones que se estiman de confianza.

II.- La fracción XIV del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional faculta ampliamente al legislador federal para que al expedir a ley reglamentaria correspondiente, determine los cargos que se consideren de confianza. Con esta base constitucional, el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, señala cuales son los puestos de confianza, con un criterio muy semejante al seguido por el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, mejorando con mucho la redacción casuística que tal precepto tenía anteriormente.

III.- La misma disposición constitucional antes indicada, dispone que las personas que desempeñen los cargos de confianza "disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". La vaguedad de esta expresión ha dado lugar a problemas de interpretación teórica y explicación práctica. Es así como nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, interpretando a contrario sensu el mismo párrafo, ha sentado Jurisprudencia firme en el sentido de que los trabajadores de confianza no disfrutan de estabilidad en su empleo, como garantía constitucional.

Esta forma de interpretación "a contrario sensu" deviene francamente injusta para los empleados de confianza, si se aplica extensivamente a toda clase de condiciones de trabajo, porque con ese mismo criterio tendrá que concluirse que los empleados de confianza que sean burócratas federales no tienen derecho a reclamar, por ejemplo, descansos semanales, descansos obligatorios, vacaciones, etc., es decir, todo aquello que no encaje como medida de protección al salario y que tampoco encuadre dentro de la seguridad social. Creemos que de ninguna manera fue ese el propósito de nuestro legislador constituyente y de que si se pretendió establecer una absoluta libertad discrecional de nombramiento y remoción, debió de precisarse claramente tal circunstancia.

Cabe tomar en cuenta que aun en el supuesto de que se estime del todo correcto el criterio de que dicha fracción constitucional no les otorga a los trabajadores de confianza, burócratas federales, el derecho de estabilidad en el empleo, tampoco se los niega expresamente, por lo que con fundamento en los artículos 14 y 16 Constitucionales su cese ilegal, infundado e inmotivado, o sea meramente discrecional o caprichos, resulta un acto violatorio de tales mandamientos constitucionales y garantías en ellos consignadas.

- IV.- El artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo Burocrático tajantemente excluye del régimen de aplicación de dicha ley a los empleados de confianza. La redacción del precepto no deja lugar a dudas en el sentido de esa exclusión es total. Pensamos que esto se hizo deliberadamente con el propósito de dejar bien claro ese punto, para evitar en la práctica cualquier posible discusión o duda al respecto.

Incuestionablemente el fundamento constitucional del artículo 80. lo es la fracción XIV del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, por lo que nos parece que no se le puede atacar de anticonstitucional, pero sí de injusto a carta cabal porque hace del trabajador de confianza en la burocracia Federal un verdadero "patito feo".

- V.- Si por lo que se refiere a la situación jurídica y realidad vital de los trabajadores de confianza en general no coincidimos con el Doctor Baltazar Cavazos Flores y quienes sostienen parecido punto de vista, en el sentido de que reciben un trato discriminatorio en nuestra legislación laboral común, en cambio consideramos que el empleado de confianza en la burocracia federal sí es muy injustamente tratado al grado de que, sin menosprecio alguno, resulta ser "el patito feo" de la legislación burocrática. Para confirmar nuestro dicho basta destacar que:

- a).- No tiene, ni siquiera relativamente, derecho de estabilidad en el empleo;
- b).- No tiene derecho a recibir indemnización alguna por su cese o separación;

- c).- No tiene derecho de sindicalización;
- d).- Consecuentemente, no tiene derecho a ir a la huelga;
- e).- La Ley Federal del Trabajo Burocrático lo excluye tajantemente de su régimen de aplicación;
- f).- No existe un Tribunal jurisdiccional que conozca de sus reclamaciones, aun cuando ya vimos que retorciendo preceptos y con argumentos carentes de solides, pero con espíritu de Justicia, la Suprema Corte de Justicia les ha otorgado en adopción;
- g).- Sus cargos son meramente temporales o periódicos en virtud de que se les puede separar en cualquier momento al capricho del Titular que los designó;
- h).- En cada ocasión en que es removido o separado de su cargo el funcionario de quien dependen, les toca de rebote su separación;
- i).- En última instancia, cada seis años con el cambio de un régimen de gobierno su "chamba" entra a la fecha y subasta de cargos y nombramientos, como botín de los políticos triunfantes;
- j).- Su ascenso depende en gran medida del servilismo que le demuestre a quien lo designó;
- k).- Al margen de su sueldo base, normalmente bajo, su remuneración real depende de la "cooperación" que le fije quien lo designó, también en razón de su servilismo y a veces también por su competencia.

A este último respecto no resistimos la tentación de hacer referencia muy especial al artículo 36 de la Legislación Federal del Trabajo burocrático, precepto este al que denominamos "fondo para el nepotismo", sin que por desgracia se trate de una metáfora hiriente o mera apreciación subjetiva de nuestra parte, sino de un vergonzante precepto, que solamente puede estar incluido en la legislación positiva de un país agobiado por un gobierno que se ahoga en su corrupción. Este artículo establece que:

"Se crearán también partidos especiales denominados **COMPENSACIONES ADICIONALES POR SERVICIOS ESPECIALES** que se destinarán a cubrir a los trabajadores cantidades que se agregarán a su sueldo presupuestal y sobresueldo y cuyo otorgamiento por parte del estado **SERA DISCRECIONAL EN CUANTO A UN MONTO Y DURACION**, de acuerdo con las responsabilidades o trabajos extraordinarios inherentes al cargo o por **SERVICIOS ESPECIALES** que desempeñen. "Es así como se legalizan plenamente las compensaciones especiales y/o servicios especiales que los altos funcionarios, como poderosos en turno, reparten entre amistades, compromisos políticos y ayudante llamados despectivamente "guaruras" por la opinión pública, dando como resultado que un muy selecto número de "empleados de confianza" la pasen magníficamente bien en cada período de gobierno, grupo de privilegiados respecto de quienes desde luego resulta obvio que no son los "patitos feos" a que nos referimos en el inicio de este punto.

BIBLIOGRAFIA

- TRUEBA URBINA "Legislación Federal del Trabajo Burocrático" "El Nuevo Artículo 123".
- TRUEBA URBINA, ALBERTO "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo".
- CANTON MOLLER, MIGUEL "Derecho del Trabajo Burocrático" "Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana".
- SALVATI, HERRAN "Legislación Burocrática Federal".
- NESTOR DE BUEN "Derecho del Trabajo" Tomo II.
- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO "Derecho Individual del Trabajo".
- DE LA CUEVA, MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo" "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".
- RICORD E., HUMBERTO "El Derecho Burocrático Mexicano" Boletín de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Número 13 - 14 enero - agosto 1972 Volumen V.
- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO "Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo". "La Estabilidad en el Empleo en el Derecho Mexicano" Versión mecanográfica presentada por el autor ante el Primer Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, octubre-1965.
- KATS T., ERNESTO "La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo".
- CADALEROS, GUILLERMO "El Derecho del Trabajo y sus Contratos".
- PERRUSQUIA V., MANUEL "El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión en Relación a la Ley Federal del Trabajo". Tesis 1940 UNAM.

BAZARTE CERDAN, WILEBALDO

"Antecedentes de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (en Revista Jurídica Veracruzana 1965, Tomo XVI, número I, pág. 59 - 94.

LUNA ARROLLO, ANTONIO

"Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión México".
(en revista de Administración Pública. México 1956 número 3, págs. 21-42.

**MIGUEL ACOSTA ROMERO Y
LAURA ESTHER DE LA GARZA
CAMPOS**

"Derecho Laboral Bancario"
"Doctrina Compilación Legal y
Jurisprudencia". Ed. Porrúa, S.A.,
Méx. 1988.