

Unidad 6

- Los trabajadores de confianza

“La denominación de los trabajadores de confianza es muy variada y desde luego no es feliz, todo lo escrito en torno a dichos trabajadores es bastante confuso y discutible. El concepto de trabajador de confianza aun cuando es muy utilizado no tiene un concepto particular, y mucho menos tampoco tiene parámetros que logren crear una definición practica y general de él.

La idea que se utilizó al momento de asignar el calificativo “confianza” no tiene nada que ver con la realidad de la situación jurídica de este tipo de trabajador, pues legalmente se prevé una gran desventaja para él, siendo que dadas las funciones que lleva a cabo se le debería de cuidar mejor, pues son funciones que requieren (en su mayoría) de cierta especialidad...”

Los trabajadores de confianza

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.

Durante mucho tiempo se pensó que el “título” o “grado académico” de trabajadores de confianza, derivaba de la voluntad de las partes, es decir, de lo que se conviniera o pactara en los contratos colectivos de trabajo, lo que por supuesto era erróneo de toda “erroneidad”, habida cuenta de que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

Así, se daban casos, en que ciertos sindicatos, a los que de acuerdo con nuestro “argot” popular se les podrían considerar como “blancos”, aceptaban en los contratos colectivos que tenían celebrados, como trabajadores de confianza, hasta a los gendarmes de la esquina, y otros, que podrían ser catalogados de “intransigentes”, no aceptaban en dichos contratos, que nadie, sino sólo algunos cuantos por excepción, pudieran ser considerados como de confianza.

Supimos de un caso en Monterrey, N. L., en donde en una empresa de transportes, el sindicato titular del contrato colectivo sólo aceptó como trabajadora de confianza, ¡que ironía!, a la esposa del patrón, a la que desde luego era la única a la que no se le podía tener verdadera. . . confianza.

Trueba Urbina, nuestro querido y apreciado maestro y amigo, estima que estos empleados denominados de “cuello alto” que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones.

Nosotros opinamos, después de casi treinta años de lidiar con dichos no cuellos altos, sino “white collar”, o cuellos blancos, que sí son trabajadores y que en los tiempos actuales ya tienen, incluso, “identificación” de clase, frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en ciertos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical.

Por ello y por ser cada día más difícil la situación de la mayoría de los trabajadores de confianza, decidimos abordar este tema, ya que ellos consideran que se encuentran entre la espada y la pared, lo que no es muy saludable para nadie, esperando que al conocerse realmente sus problemas se puedan éstos resolver en beneficio de ellos mismos, de las empresas en donde prestan sus servicios, y como diría algún político, y de. . . México.

Se ha dicho, y a nuestro modo de ver con muy mal tino y con peor gusto, que para ser trabajador de confianza, sólo bastan dos cosas: primero, ser masoquista; y segundo, saber leer y escribir.

El primer supuesto, siendo cierto, no siempre es necesario; y el segundo, siendo falso, es casi siempre indispensable.

De hecho, nadie sabe a ciencia cierta quiénes son en realidad los trabajadores de confianza. Todo mundo habla de ellos, pero nadie los conoce. Por ejemplo, cabría preguntarse: ¿Los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza? ¿Los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón? ¿Las secretarías? ¿Los que se encuentran desempeñando puestos incluidos en los contratos colectivos de trabajo considerados de confianza?

Por otra parte, estimamos que si las empresas no saben con precisión quiénes son sus trabajadores de confianza, se encontrarán con un importante handicap en su contra.

Es tan grave el problema de dichos trabajadores, y en tantos casos se sienten tan frustrados, que hace poco tiempo se nos comentaba, entre veras y bromas, que en la Comisión Federal de Electricidad, ocurrió lo siguiente:

Un trabajador sindicalizado, no muy católico que digamos, irrumpió súbitamente en las oficinas de uno de los tres mil quinientos catorce directores de la compañía con un puñal en la mano, mirada torba y cara congestionada y estaba amenazando de muerte a la recepcionista en turno, cuando afortunadamente para ella, apareció por casualidad uno de los quince mil setecientos pasantes de Derecho que por ahí deambulaba y logró someter al violento e irascible trabajador sindicalizado, en virtud de que era karateka.

El agresivo trabajador fue llevado inmediatamente ante la Comisión de Honor y Justicia, integrada bipartitamente, desde luego, y el presidente de la misma, solicitó un ejemplar castigo para tan desfasado trabajador y después de una larga y agria discusión, se decidió sancionarlo. . . nombrándolo. . . trabajador de confianza.

Ante tan tamaño castigo, el trabajador argüía que su falta no era para tanto, ya que no había llegado a matar a la secretaria, sino sólo la había amenazado, pero como las resoluciones de las Comisiones Mixtas son inapelables, el castigo no se modificó y el trabajador fue duramente, pero con toda justicia, sancionado por su inexcusable maldad y fatal ejemplo que había puesto: lo designaron Jefe de Personal.

Huelga decir que, desde entonces, no se ha vuelto a dar ya ningún otro caso de amenazas en la Comisión Federal de Electricidad. ¡El castigo había sido verdaderamente ejemplar!

1. En el artículo 123 constitucional

En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es “aconstitucional”.

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 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla.

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

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

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

2. En la Ley Federal del Trabajo de 1931

Nuestra Legislación de 1931 sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos sumamente vagos e imprecisos y además contradictorios.

Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

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

“*Art. 126.* El contrato de trabajo terminará:

X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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

El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y por contra la fracción X del 126 parecía confundir a los

empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

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

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

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

“El concepto empleado de confianza fue utilizado por primera vez 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 ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo, además, que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos.”

La doctrina mexicana representada brillantemente por el maestro de la Cueva, empezó a especular en torno a dicha ejecutoria y por fin dicho maestro propuso la fórmula siguiente:

“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.”

Por nuestra parte, no estamos de acuerdo con el doctor de la Cueva. Dicha fórmula, preciosamente redactada, nos parece un tanto exagerada, ya que hay infinidad de modestos trabajadores que de acuerdo con nuestros textos legales pueden ser de confianza sin que su intervención en la empresa revista la importancia vital a que se refiere el maestro de la Cueva.

El concepto de trabajador de confianza, a nuestro entender, tenía perfecta cabida en el artículo 3o. de la ley de 1931 que, preveía como ya se ha dicho, que “trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”.

Por otra parte, y aunque dicho precepto no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho, algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que más frecuentemente tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de “empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban “cuasi patrones” de todos sus subordinados.

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

Cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza.

Hasta 1970 no había obligación, por ley, de dar aguinaldo a los obreros, pero a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces hasta un mes.

Sin embargo, con el tiempo, el encanto terminó.

Las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos superaban incluso a las de los trabajadores de confianza, que empezaron a recelar de su situación laboral.

Los patrones para contentarlos les daban diplomas y medallas y a veces hasta relojes, sin percatarse de que lo que los trabajadores de confianza verdaderamente deseaban era “green fresh money”.

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

Cuando en 1968 se dio a conocer el anteproyecto de una nueva ley de trabajo, apareció en ella la regulación de la prestación de sus servicios, como casos de excepción, lo que los colocó en una situación de franca desventaja en relación con los demás trabajadores.

3. En el proyecto de 1968

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se cobijó bajo el rubro de *trabajos especiales* a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial.

Sin embargo, dicha protección resultó teórica, ya que en la práctica no sólo no se les dio un tratamiento de preferencia como dichos trabajadores lo esperaban, sino por lo contrario, se les limitó, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos ya adquiridos que les otorgaba la ley de 1931.

En la Exposición de Motivos de la ley actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, se trató de justificar la existencia del artículo 181, aduciéndose textualmente lo siguiente:

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

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

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

Para conocer sin variación el espíritu del legislador, transcribimos a continuación lo que en dicha exposición de motivos se dice en relación con los trabajadores de confianza.

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 sometidas, 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, etcétera.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin el artículo 182 previene que los

salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.

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

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

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

Como puede apreciarse, la intención del legislador podríamos calificarla como “de buena”, pero en realidad al establecerse varias distinciones en relación

con los demás trabajadores, se limitaron muchos de los derechos generales que la Constitución les otorgaba.

El mismo Dr. De la Cueva expresa al respecto que “la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo”.

A pesar de lo anterior, nuestra ley vigente diferencia a los trabajadores de confianza, al definirlos en su artículo noveno.

En el artículo octavo del anteproyecto de la Ley actual se decía que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”.

Dicho precepto era desde luego inobjetable, pero el problema surgió cuando se quiso precisar en qué consistían las funciones de confianza.

Se estimó que una enumeración casuística era siempre peligrosa pues se corría el riesgo de que se omitiera alguna función. El sector patronal al respecto propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase final que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, a lo cual el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo.

Fue entonces cuando se propuso la presentación de un concepto “general” que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial.

4. En la ley de 1970

Dicho precepto textualmente establece lo siguiente:

“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.”

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 parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de «generales», desempeñan siempre labores de confianza.”

Por ello estimamos que el citado artículo 9o. vino a complicar más la situación y a oscurecer 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, sí son, aunque no estén seguirán siéndolo ¿entendido?

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 9o. de nuestra Ley, pero como éste es confuso y contradictorio, no se puede llegar a ninguna correcta solución.

El maestro Miguel Cantón Moller en su preciso y sumamente bien documentado libro denominado *Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana*, nos dice al respecto que:

“Mucho se discutió si eran o no trabajadores; hubo resoluciones en pro y en contra de la tesis y también en la doctrina se plantearon el problema los tratadistas”. El doctor Mario de la Cueva, en su *Derecho mexicano del trabajo* llegó a la conclusión originalmente de que no eran trabajadores, ya que se trataba de altos empleados, que la contratación de este tipo de personas es *intuitu personae* y para que la designación de un director o de un gerente tiene caracteres similares a los que corresponden a la de un profesionista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada.

Para el tratadista J. Jesús Castorena, la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configura un “mandato” y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica. Esta tesis, aparentemente explicable, tampoco parece ser justa, puesto que existen personas que realizan actos al servicio del patrón, sin ser sus representantes en el sentido de tener un mandato de él y que son considerados como “de confianza”, tal es el caso de los encargados de vigilancia, por ejemplo.

Posteriormente, al referirse a la frase “cuando tengan carácter general”, expresa que: Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes, etc., “generales” y no así aquellos que tiene a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales. Este artículo 182 viene a justificar nuestra apreciación, ya que señala que es en la empresa “o establecimiento”, es decir, en una parte de ella.

Por lo demás, en el actual artículo 7o. de la ley encuentran plena cabida los trabajadores de confianza, ya que como afirmamos, dicho precepto considera al

trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Hasta cierto punto contradictorio con el artículo noveno que pretende definir a los trabajadores de confianza, sin lograrlo, nos encontramos también con el artículo 11 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“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 obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Por lo tanto, cabría preguntar ¿Los gerentes y “demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa”, son trabajadores de confianza o son representantes del patrón?

Para nosotros dichas personas poseen una dualidad característica. Por una parte son trabajadores frente a las empresas y por otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados.

Volviendo al concepto de trabajador de confianza, que nos parece impropio y analizando lo que se debe de entender por “confianza” consultamos una muy completa monografía del doctor José Luis Ferreira Prunes, Juz do trabalho de Brasil denominada *Cargos de confiança no Direito Brasileiro Do Trabalho*, quien nos dice que:

“Confianza —afirma a 'Grande Enciclopédia Portuguesa e Brasileira' — e ter firme esperança nalgum ou nalguma coisa; ter fé em; fiar de.”

Mozart Víctor Russomano, el gran maestro laborista del Brasil, nos dice que:

“Quando falamos em «confiança» como alicerce necessário de um contrato de trabalho não nos referimos àquela confiança excepcional que certos patrões depositam em certos empregados, elevando-os às posições-chaves de sua empresa e confiando-lhes delicadas funções que requerem idoneidade absoluta. A confiança supramencionada é a confiança que, indistintamente, deve inspirar todos os contratos de trabalho, porque, no fundo, a crise em que se debate o mundo talvez não seja mais do que uma aguda crise de confiança.”

Concluyendo sobre todo lo anterior pensamos que si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

Lo demás, es poesía jurídica.

5. Limitaciones a los derechos de los trabajadores de confianza

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor previene que:

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

Sin embargo, en la práctica dicho precepto muchas veces es incumplido.

Veamos un ejemplo que se da con mucha frecuencia: un buen trabajador sindicalizado se supera diariamente y a base de su trabajo “conquista” a sus jefes inmediatos superiores; estos por su parte, lo proponen para que sea elevado a la categoría, por ejemplo, de supervisor de confianza.

¿Qué sucede entonces? Dicho trabajador era un prominente miembro de su sindicato, recibía participación en las utilidades, sabía que no podía ser despedido más que con justa causa debidamente acreditada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, percibía tiempo extra y además recontaba en los movimientos de huelga.

Al ser designado trabajador de confianza, ¿pierde automáticamente dichos derechos?

Analicemos detenidamente las limitaciones a que se refiere nuestra legislación laboral para percatarnos que en efecto, sí se pierden tales derechos, lo cual resulta antijurídico.

A. En relación con su libertad sindical o de asociación profesional

La fracción XVI del artículo 123 constitucional estipula que “tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

El artículo 358 de nuestra Ley Laboral prescribe que:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.”

“Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica. El artículo 234 de la Ley de 1931 también establecía que a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es “eterno” y puede separarse del mismo cuando lo desee. Sin embargo, el artículo 395 de esta misma ley establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que “renuncien” o sean expulsados del sindicato. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Por su parte el artículo 183 del mismo ordenamiento legal determina que:

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

La primera parte de este precepto se pretendió justificar en la exposición de motivos de la Ley, aduciéndose que “los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios”.

La regla general que se infiere de la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato.

¿Pueden los trabajadores de confianza formar sus propios sindicatos?

En teoría no hay ninguna duda al respecto: sí pueden, pero en la práctica, ¿han dado resultado?, lógica y evidentemente no, por razones obvias.

El trabajador de confianza que se sindicalice, de seguro no hará “huesos viejos en la empresa”.

Se trata de una antigua ley no escrita pero que es indiscutible. El puesto de trabajador de confianza no se lleva con el de carácter sindical. O se es, o no se es. El trabajador de confianza que se sindicalice deja en ese mismo momento de ser trabajador de confianza.

Por lo tanto, los sindicatos de estos trabajadores, tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y más les valdría cambiarse de denominación si quieren prosperar.

Las mismas centrales obreras los ven siempre con mucha “desconfianza”.

El último párrafo del artículo 183 citado coarta la representatividad que en un momento dado podría tener un trabajador de confianza en relación con los trabajadores de una empresa ante las comisiones mixtas, por ejemplo:

Con las nuevas reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, relativas a la capacitación y al adiestramiento, podría darse el caso de que los trabajadores sindicalizados quisieran ser representados por un trabajador de confianza ante el supremo patrón para discutir con mayor conocimiento de causa los programas de capacitación, lo que desde luego les está vedado.

B. En cuanto a su participación en las utilidades de las empresas

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, sin que se refiera para nada a los trabajadores de confianza.

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

Fracción II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de 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 “de león” pues como tenían normalmente mayores salarios, si el reparto se hacía atendiendo únicamente al criterio de que la participación se hiciere tomándose 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 distinguo en donde los trabajadores de confianza ya salían perjudicados, salía sobrando la 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, bs 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.

C. En relación con su “reinstalación obligatoria”

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: Fracción III, cuando se trate de trabajadores de confianza.

Así pues, esta fracción 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 un 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, lo cual pudiera pensarse 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. (Toca 213/69, Tribunal Colegiado del 4o. circuito.)

Dicha resolución dejó 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 9o. 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 determina ni el género próximo ni la diferencia específica de las actividades designadas como de “confianza”.

Sin embargo, y por lo que hace a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, el artículo 5o. de la Ley correspondiente hace una elefantiásica y prolija enumeración que lo convierte automáticamente, y como cosa curiosa, en el artículo “más grande do mundo”, como dirían en Brasil.

D. En cuanto a que no recuentan en los movimientos de huelga

Los artículos 462, fracción II de la Ley Federal del Trabajo y el 931, fracción IV, que repite al anterior, previenen que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

Tales disposiciones nos parecen a todas luces anticonstitucionales, ya que se afectan los derechos de estos trabajadores, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, independientemente de que no se justifica, en forma alguna, que dos preceptos se encuentran repetidos.

El espíritu de estos artículos 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 de los de las empresas en donde presten sus servicios.

Sostener que un trabajador de confianza no debe de recomtar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recomtar, 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 fuera 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 casos de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa, pero su estómago con el sindicato.

Para nosotros deben recomtar 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.

Por lo demás, nuestro Tribunal Colegiado se cubrió de gloria cuando pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe y en donde a nuestro juicio confundió el derecho a 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.

6. Los trabajadores de confianza y las huelgas

“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 en el artículo 9o. se estatuyó quiénes 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 por 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 Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, pág. 279).”

7. Prestaciones de carácter general

En relación con distintas prestaciones de carácter general, como sueldos, tiempo extra y prima de antigüedad se ha sostenido que, en cuanto al sueldo de un trabajador de confianza ya va incluido en aquel el pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar.

Dicha afirmación es cierta, pero sólo parcialmente. El pago del séptimo día sí se considera incluido en el sueldo que se pacte, pero el pago del tiempo extra

sólo estaría comprendido, en él, si así se hubiese pactado en el contrato expresamente y si resultara de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables. (Art. 33, Ley Federal del Trabajo).

Por lo que hace a la prima de antigüedad, al limitarse su pago al tope del doble del salario mínimo de la localidad, de acuerdo con la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, se vuelve a lesionar una vez más a los trabajadores de confianza, que esperan una prima de acuerdo con su salario real y reciben sólo una cantidad sumamente limitada.

En cuanto al sueldo o salario de los trabajadores de confianza, poco queda por decir, pero muy importante.

Se calcula que si en el año de 1981 un trabajador gana por ejemplo veinte mil pesos mensuales, para 1982 habrá que aumentarle, cuando menos un 20 % su salario, ya que se estima que veinte mil pesos en 1981 garantizan más satisfactores que veinticuatro mil en 1982. Y la pregunta es ¿se podrá aumentar en 1982 un 20 % a todos los trabajadores de confianza? La respuesta es, desde luego, negativa.

Por lo demás, si se llegara a aumentar el 20 % referido, dicho aumento iría a pasar a las insaciables arcas de "Lolita" (el fisco).

Entonces, lo importante será buscar soluciones realistas, como el descubrir renglones que puedan ser deducibles por la empresa y que no graven el salario del trabajador. Se piensa, por ejemplo en otorgarles becas a los hijos de estos trabajadores para que de esta suerte dicha partida sea deducible por parte de la empresa y el trabajador se "ahorre" el pago de las colegiaturas que de otra manera tendría que erogar incrementándose así su verdadero salario real.

El problema fundamental, consiste en que cada día hay menos partidas deducibles y en consecuencia, los aumentos a los salarios de los trabajadores de confianza han sido y seguirán siéndolo, de hecho, simbólicos.

Para que alguna prestación se considere como de "previsión" social o deducible, se hace necesario que se otorgue a todos los trabajadores ya que si no tiene el carácter de "general" no se admite sin la deducción.

Corolario: Si verdaderamente se desea saber quién es trabajador de confianza y quién no, se hace indispensable llevar a cabo una inteligente, y muy bien pensada, descripción de puestos.

Por lo demás, en la práctica, los trabajadores de confianza están tan desprotegidos que para "librarse" de ellos, basta con no aumentar su salario, para obligarlos a renunciar a su trabajo.