



45

Empleados de confianza: su problemática

Quizá ante la calidad o clasificación de empleado de confianza, el primer problema, y sin duda el determinante en esta materia, corresponda a la definición y ubicación de este concepto. La Ley Federal del Trabajo (LFT) señala las circunstancias bajo las cuáles uno se encuentra frente a un empleado de no confianza. Hace una referencia terriblemente restrictiva en cuanto a las actividades que se le atribuyen al trabajador, amenazando -casi al expresar- que la referencia en un documento o contrato no es suficiente para que surtan efecto los diversos supuestos y condiciones atribuidas a este sujeto. Asimismo, la ley dicta que las funciones de este tipo de trabajadores deben ser desarrolladas de manera general o, de lo contrario, perderán su estatus.

El rubro de generalidad se diluye, al considerar, por ejemplo, a los veladores, es indudable que la cobertura de su actividad está más bien en relación con la vigilancia. Hay quienes realizan exclusiva y permanentemente la función de auditoría y se les identifica como de confianza, aunque su tipo de trabajo también carezca de generalidad. Ahora bien, el carácter del personal al servicio del Estado se aleja por completo de la naturaleza de la actividad y de la generalidad y soporta su condición de confianza en atención a la facultad de libre nombramiento y separación que al ejecutivo le atribuye lo señalado por el artículo 89, fracción II de nuestra Constitución.

Al referir a la confianza como el calificativo de estos empleados o trabajadores, pareciera que los demás fueran de desconfianza, lo que naturalmente no es entendible.

FUNCIONES Y PORMENORES

En tales condiciones surgen algunos cuestionamientos, pues ¿no se debería tener confianza en quienes se encargan del manejo de una caldera o de un equipo de sustancias químicas o peligrosas, incluso de energía atómica?, ¿no es la confianza el elemento distintivo de la relación?, ¿qué circunstancias deben atenderse para ubicar a este tipo de personal?

Ante estas consideraciones, cada vez se aleja más el concepto original de la ley para incorporar circunstancias y elementos que, de manera particular, han ampliado el ámbito de la confiabilidad en la actividad laboral. Uno de los datos que pueden adicionar otro elemento se encuentra en el artículo 11, que habla de los efectos de la función de algunos de estos empleados al ser

identificados como representantes del patrón y obligar a éste con o en razón de sus actividades respecto de las relaciones con sus trabajadores.

Este artículo abarca:

- Funciones de dirección, inspección, fiscalización y vigilancia.
- Carácter general de las funciones.



- Representación del patrón y obligación frente a los demás trabajadores.
- Situaciones especiales como “exclusiva” y “permanentemente”.
- Nombramiento del ejecutivo.
- Actividades personales del patrón.

Esto repercute de forma contundente al considerar la terminación de la relación laboral.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (C.C.T.)

Otro nivel radica en las condiciones de contratación y, particularmente, en la aplicación del C.C.T. De aquí surge la pregunta: ¿cómo distinguir su calidad? Muchos de ellos cuentan con una relación o catálogo amplio de puestos o funciones que son considerados de confianza, sin atender la naturaleza de las actividades y dando mayor importancia a las categorías descritas.

Las condiciones de trabajo, las prestaciones, los beneficios y las remuneraciones de estos trabajadores se definen en un contrato individual y, en más de una ocasión, a través de comunicados de intención.



Lic. Octavio
Carvajal
Bustamante

SOCIO
DESPACHO CBT
ABOGADOS, S.C.

Egresado de:
Derecho,
Universidad Nacional
Autónoma de México.

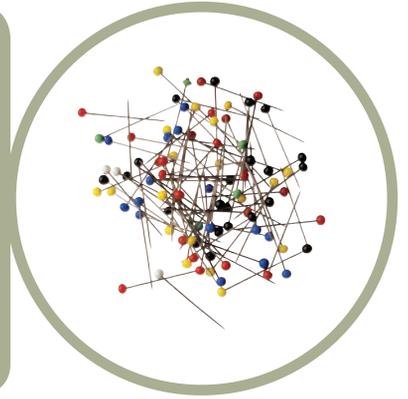
(1995-2007)
INFONAVIT
Integrante del Consejo de
Administración.

(1982-1985)
INFONAVIT
Director Sectorial Empresarial.

(1962-2007)
COMISIÓN NACIONAL DE
LOS SALARIOS MÍNIMOS
Consejero Empresarial.

EN RESUMEN

- 1 La Ley Federal del Trabajo dicta quiénes son y quiénes no empleados de confianza.
- 2 Tanto la Constitución Federal de la República como la Ley Federal del Trabajo regulan la normativa relacionada con estos trabajadores.
- 3 El artículo 11 de la ley laboral habla de los efectos de la función de algunos empleados de confianza al ser identificados como representantes del patrón.
- 4 La protección a los trabajadores de confianza al término de la relación laboral está definida en los artículos 49 y 50 de la ley del trabajo.
- 5 El artículo 185 dicta que sólo es válida la pérdida de la confianza cuando deriva de un hecho objetivo.



Si no se desea ampliar el contenido del C.C.T. al personal considerado de confianza, es trascendente su expresión dentro del mismo, considerando lo previsto en los artículos 184 y 396 de la LFT para evitar una posible duplicación de beneficios.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN

La Constitución y la LFT otorgan al trabajador la opción de reclamar la indemnización constitucional o el cumplimiento del contrato de trabajo, que se traduce en la reinsta-



lación en su empleo cuando se le separa del mismo.

A su vez, establecen lo que se conoce como el principio de estabilidad en el empleo -la seguridad para un trabajador de no ser separado sin causa justificada después de un año de servicios y el poder de ser reinstalado, salvo en los casos de excepción regulados en el artículo 49.

Este artículo incluye supuestos donde el patrón puede negarse a reinstalar a un trabajador de confianza mediante el pago de una indemnización en los términos contemplados en el artículo 50: 3 meses de salarios, 20 días de salario por año de servicios y la prima

de antigüedad. De ahí la trascendencia de poder establecer, de manera indubitable, a quién se considera como persona de confianza.

EL CONFLICTO

Si se llegara a éste, la aplicación de la norma de excepción puede ser manifestada en el momento de contestar la demanda y la autoridad que conozca del caso; debe pronunciarse en ese momento, exhibiendo los montos indemnizatorios y eliminando el vínculo existente, así como la responsabilidad consecuente de reinstalación y de pago de salarios caídos durante una tramitación que no es necesaria.

Cuando el empleado de confianza incurrió en alguna causal justificada de rescisión conforme a la cual se considera procedente la separación, rigen los supuestos previstos en el capítulo 47 de la LFT y la causal especial de pérdida de la confianza a la que alude el artículo 185.

EN EL GOBIERNO

En lo referente a los trabajadores del Estado, un empleado de confianza carece de acción al ser separado de sus funciones. Entonces, ¿quiénes pueden ser considerados dentro de esta categoría?

PARA REFLEXIONAR

Para dar una solución a este tema, es necesario definir un concepto más claro en el texto legal para evitar situaciones casuísticas que en ambos lados de la relación laboral puedan dar lugar a inconveniencias e injusticias, y que puedan enrarecerla.



El estudio *Vision Research Briefing* realizado a dos empresas holandesas por la investigadora Frédérique Six, de la Universidad de Rotterdam, reveló datos interesantes sobre el tema de la "confianza y problemas" en materia laboral. Para sentar bases de confianza en las empresas se necesitan tres cosas:

1. Que haya un contexto que fomente la confianza, porque el contexto social en que la persona se encuentre determinará su comportamiento.

2. Que ambas partes lleven a cabo acciones para construir la confianza y que transmitan señales positivas.

3. Que en una situación problemática se tome una actitud positiva.

La confianza es considerada como un elemento importante para el éxito de las empresa (8.4 puntos en escala de 10). Sin embargo, el nivel general de confianza real es inferior (7.2 en escala de 10).

