
Tesis selectas

La categoría de trabajador de confianza se atribuye por las funciones que se realizan y no por el contrato de trabajo

El funcionamiento de una empresa involucra la participación de personas con distintos conocimientos, capacidades y aptitudes acordes al área que requiere de su aportación, por lo que éstas –de acuerdo con las tareas que la empresa en el carácter de empleador les encomiende– adquirirán facultades y obligaciones determinadas, y de cuyo ejercicio e incumplimiento serán responsables.

De esta manera, cualquier puesto o nivel jerárquico que desempeñe el trabajador implicará obligaciones y responsabilidades según las actividades que ejecute.

Así, el nombre con el que se designe a un puesto determinado, no constituye un elemento trascendente para identificar las responsabilidades que tiene a su cargo la persona que lo ocupa. En este supuesto se encuentran los trabajadores que se les designa como de confianza, pues aun cuando sean contratados bajo esta característica, si el desempeño de su trabajo no atañe funciones de inspección o vigilancia, no es factible considerarlos como de confianza, ya que esta categoría depende de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Por tanto, de acuerdo con el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se otorga la categoría de trabajador de confianza, a quienes realicen las funciones siguientes:

1. De dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; y
2. Aquellas relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En este sentido, el empleado de confianza desempeña actividades vinculadas con el éxito o el fracaso de la negociación, por lo que al ser los directivos, gerentes y administradores quienes, entre otras funciones, tienen el deber principal de inspeccionar, vigilar y fiscalizar la operación de la empresa, son considerados dentro de esta categoría.

No obstante, por lo general dichos empleados de confianza delegan entre sus colaboradores inmediatos parte de su autoridad y funciones, y éstos a su vez, bajo el mismo proceso de delegación encomiendan tareas a otros niveles de la administración, mismos que al conocer aspectos importantes relacionados con la seguridad y desarrollo económico o social de la empresa, deben considerarse también como trabajadores de confianza, tal es el caso de los auxiliares de las distintas áreas que tienen que reportar a los jefes inmediatos las anomalías encontradas.

Asimismo, ya que el artículo 9o. de la LFT señala como funciones de confianza las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, los secretarios particulares y ayudantes personales de éste serán considerados trabajadores de confianza, ya que contribuyen al desarrollo de la función patronal, en cuanto a la dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores confidenciales de la negociación.

De esta manera, por las funciones y tareas que tienen a su cargo los trabajadores de confianza, no podrán ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores y no serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo con la ley laboral.

En términos del artículo 184 de la LFT, los trabajadores de confianza pueden disfrutar de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento donde presten sus servicios, a menos que en el propio contrato se estipule lo contrario.

Sin embargo, de existir limitantes en el contrato colectivo, es recomendable, cuando menos, otorgar a los trabajadores de confianza las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores, ya que el artículo 182 de la LFT señala que las condiciones laborales de los empleados de confianza no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes en la empresa, de ahí que si el contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa o establecimiento señala dentro de sus cláusulas la especificación de quienes serán considerados como trabajadores de confianza, pero las tareas que desempeñen éstos no coinciden con las funciones de confianza que establece la LFT, no podrán catalogarse como tales, pues ello depende de las funciones que se realizan y no de la denominación del puesto o cargo.

Lo anterior lo confirma el Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del primer circuito, en la tesis siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTICULO 9o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PAC- TADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *La categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de tal precepto que la misma depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador de simulaciones; de manera tal que si sus servicios no corresponden a este carácter, no debe ser considerado como de confianza aun cuando en una cláusula del contrato colectivo aplicable se le clasifique como tal, pues lo regulado en este último no puede contravenir lo dispuesto en el precepto legal antes invocado.*

Tesis I.5o.T227 L del Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tesis aisladas de Tribunales Colegiados, tomo XVIII, septiembre de 2003, pág. 1445. Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003. Unanimidad de votos.