

ESTUDIOS

## Derechos laborales en México: Los trabajadores de confianza en el apartado «A» del artículo 123 constitucional

*Labor rights in Mexico: The trusted workers in section «A» of article 123 in the federal constitution*

Oscar Tolentino, Raúl Aguilar Águila Cheang  
y Raquel Sánchez Hernández

*Tecnológico de Monterrey, México*

**RESUMEN** Este artículo presenta los resultados de un análisis crítico del discurso en torno a la figura jurídica de los trabajadores de confianza que están al amparo del apartado «A» del artículo 123 constitucional en México. El corpus estuvo integrado por los textos correspondientes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así como de la Ley Federal del Trabajo vigente. El análisis se realizó mediante dos diferentes materialidades discursivas que permitieron identificar aquellas referencias, conexiones e inconsistencias entre los textos legales, y que dan cuenta de la complejidad que representa el entendimiento de la figura jurídica analizada; por otra parte, se prestó atención a aquellos aspectos que parecieran establecer una relación desigual entre los actores de la relación tripartita del ámbito laboral.

**PALABRAS CLAVE** Trabajador de confianza, empleados de confianza, análisis crítico del discurso, análisis discursivo.

**ABSTRACT** This article presents the results obtained from a critical discourse analysis around the legal figure of trusted employees under the criteria of section «A» within the article 123 in Mexico's constitution. The corpus consisted of the corresponding texts in the Constitution (CPEUM for its acronym in Spanish), as well as the current Federal Labor Law. The analysis was accomplished through two different discursive materialities, which allowed identifying those references, connections, and inconsistencies, among the legal texts that allow us to account for the complexity that represents the understanding of the legal figure analyzed; On the other hand, attention was paid to those aspects that seemed to establish an unequal relationship between the actors in the tripartite relationship in the workplace

**KEYWORDS** Trusted employees, trusted workers, critical discourse analysis, discourse analysis.

## Introducción

En México el trabajo constituye una de las garantías más significativas para la vida política, social y económica en el país. Como lo expresa Porfirio Marquet Guerrero (2013: 285-286), el trabajo sirve como medio para que las personas puedan encontrar en sí mismas una utilidad, obtener un sustento y acceder a una vida digna. En consecuencia, identificamos el derecho laboral como una disciplina que requiere de un análisis crítico, reflexivo y constante que permita adecuar las normas legales para que sirvan a las sociedades que se están construyendo actualmente.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) protege el derecho de las personas al trabajo. Este derecho se encuentra regulado por dos leyes que son de aplicación federal y que amparan a dos universos distintos de trabajadores: para los trabajadores de la administración pública y diferentes instancias del Estado se cuenta con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; y en el caso de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada, así como de los trabajadores en general, se cuenta con la Ley Federal del Trabajo, a la cual dirigimos nuestra atención en esta investigación.

En la Ley Federal del Trabajo se establece la reglamentación respecto a los derechos que le son concedidos a los trabajadores; sin embargo, existe en esta norma una figura jurídica muy particular que se enmarca bajo una categoría que pareciera existir para limitar y reducir los derechos laborales: *los trabajadores de confianza*. Autores como Néstor De Buen (2000: 3-17) y Carlos de Buen Unna (1999: 181-183) explican que esta figura genera una suerte de excepciones para gozar de todos los derechos que se han establecido para los trabajadores en México.

En el caso de México, ninguna ley puede estar por encima de la CPEUM, ya que esta en su artículo 133 señala que las leyes federales expedidas por el Congreso de la Unión y los tratados internacionales celebrados por el presidente de la Nación con la aprobación del Senado de la República, son la ley suprema.

En el artículo antes mencionado se señala también la jerarquía normativa de nuestro país, según la cual la CPEUM se encuentra en la cima y en un segundo plano las leyes federales y los tratados internacionales. Sin embargo, el artículo 1 constitucional establece que «las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia» (1917). Considerando lo anterior, es decir el principio pro persona, podemos interpretar que las leyes en materia de trabajo deben de respetar los derechos de los que gozan los

trabajadores mexicanos, mismos que les son reconocidos por la Carta Magna y por los tratados internacionales de los que México forma parte.

Tomando en consideración lo anterior, resulta de interés que exista en la Ley Federal del Trabajo una figura que pareciera restar a los trabajadores derechos y beneficios que sí están presentes para otro tipo de trabajadores. Esto es algo que se lleva a cabo en la práctica, aun cuando no está establecido así en la norma. La figura del *trabajador de confianza* pareciera ser la materialización de intereses que actúan en detrimento de una cierta categoría de trabajadores. Sin embargo, es importante resaltar que la intención del legislador al crear esta figura no fue esa, aunque los patrones la utilicen al amparo de sus propios intereses para menoscabar los derechos de los trabajadores. Para dar cuenta de ello, en esta investigación hemos llevado a cabo un análisis crítico discursivo de los textos del artículo 123 de la CPEUM, de la Ley Federal del Trabajo y de algunas jurisprudencias que tratan el tema ya mencionado. Todo ello en lo que respecta a los trabajadores de confianza y a sus condiciones laborales.

## **El derecho laboral en México**

Las bases de lo que en la actualidad queda enmarcado en el derecho laboral, tanto en México como en la mayor parte de América Latina, han sido el resultado de varios siglos de pugnas y movimientos sociales. El surgimiento de la Revolución Industrial propició la generación de muchas fuentes de trabajo; empero, las condiciones en las que se establecía la relación laboral eran sumamente desiguales y dejaban en evidencia la explotación y las pésimas condiciones a las cuales eran sujetos los trabajadores (De Buen, 2000: 4). Estas condiciones fueron generando un malestar generalizado en las personas que conformaban la denominada fuerza de trabajo.

No fue sino hasta el siglo XIX que los cambios ideológicos y las luchas obreras que se desplegaron a lo largo del mundo, abrieron el camino del gran reto en materia de trabajo: establecer las instituciones que pudieran conciliar y mediar en beneficio de los trabajadores (De Buen, 2000: 4-8; Méda, 1998: 109-112), reto que de acuerdo con Néstor de Buen (2014) continúa estando presente y sigue siendo necesario.

México no fue ajeno a las precarias condiciones laborales en el pasado. Los trabajadores se hallaban sometidos y desfavorecidos por las marcadas desigualdades. Luis Cabrera, un pensador de la época revolucionaria, afirmaba que el inicio de la Revolución Mexicana de 1910 estuvo motivado por prácticas como la esclavitud de los peones, la servidumbre a la que estaban sujetos los obreros, la presión ejercida sobre el proletario, entre otras prácticas despóticas a la clase trabajadora (Rabasa, 1996: 43-44).

Al finalizar el período revolucionario en México, comenzaron los trabajos de reforma constitucional por parte del Constituyente de 1916-1917. Al trabajarse en el proyecto del artículo 5 constitucional, surgió la propuesta de incluir un título sobre

trabajo. La pretensión era que no fuera tan solo un artículo, sino todo un capítulo: un título completo que velara por los derechos de los trabajadores. Es así como se elabora el proyecto que da paso a la creación del artículo 123 y a las Garantías Sociales que en este se consagran y que se establecen en la CPEUM de 1917 (De Buen, 2005; González Izazaga y Munguía Suárez, 2011; Villasmil Prieto, 2016).

La CPEUM de 1917 en México fue la primera a nivel mundial que llevó los derechos sociales a un grado constitucional (De Buen, 2005: 12-13). Dentro del artículo 123 constitucional se establecieron aspectos como «la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, los derechos de asociación profesional y de huelga, el reparto de utilidades, la protección a menores y mujeres y otros aspectos dirigidos al equilibrio entre los factores de la producción, bajo el arbitraje del Estado» (Peláez Ramos, 2010: 2) las empresas paraestatales son puestas al servicio de las multinacionales y de los grandes capitalistas nacionales, son reformulados los contratos colectivos de trabajo, son suprimidos sindicatos y secciones sindicales, con lo que se avanza en la precarización, el aumento de la pobreza y la miseria, la concentración de la riqueza y la pérdida de la soberanía nacional frente a Estados Unidos. Así ha ocurrido con Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la educación pública y otras empresas, instituciones y servicios. Es el proyecto neoliberal convertido en programa y realidad efectivos. Al amparo de tales concepciones y prácticas, se propone el proyecto de reforma de la LFT, al mismo tiempo que la sociedad presencia la ofensiva antiobrera que emprende el gobierno panista de Calderón: reforma a la Ley del ISSSTE, mayores impuestos a los trabajadores asalariados (incluidos los jubilados).

De las diversas ideas e intereses involucrados en el Congreso Constituyente de 1916-1917, finalmente se da forma al artículo 123, mismo que habilitaba a las Legislaturas Estatales y al Congreso de la Unión para que definieran las leyes reglamentarias en materia laboral, aplicables a los Estados y al Distrito Federal respectivamente (De Buen, 2005: 11-12).

Es así como las entidades federativas comenzaron a expedir leyes y decretos que reflejaban, de manera parcial, algunas de las preocupaciones laborales de los trabajadores de la época (Marquet Guerrero, 2014: 263). Sin embargo, también es importante considerar que durante la promulgación de la Constitución de 1917, México apenas comenzaba su etapa de industrialización (De Buen, 2005: 13).

A pesar de lo dispersas e incompletas que resultaban las legislaciones estatales en materia laboral, estas fueron un referente para el derecho del trabajo como lo conocemos hoy en día (González Izazaga y Munguía Suárez, 2011; Marquet Guerrero, 2014: 287). La legislación de aplicación federal en materia de trabajo comienza a partir de la iniciativa del Estado, trazando una línea que posteriormente permitiría que las organizaciones obreras fueran las protagonistas en los debates en materia de derechos

laborales (González Izazaga y Munguía Suárez, 2011).

Desde la promulgación de la Carta Magna en 1917 y hasta 1929, el artículo 123 otorgaba las facultades para su legislación tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de cada estado en el país (De Buen, 2005: 11-12; Marquet Guerrero, 2014: 263). Debido a algunos conflictos colectivos de jurisdicción federal, así como a la falta de una adecuada reglamentación por parte de algunas entidades federativas, en 1929 se reforman los artículos 73 y 123 constitucional para que la legislación laboral correspondiera únicamente al Congreso de la Unión, contemplando que la aplicación estaría a cargo tanto de las autoridades federales como de las locales (Marquet Guerrero, 2014: 264-265; Peláez Ramos, 2010: 5).

Los cambios de la jurisdicción laboral provocaron una serie de tensiones en torno al establecimiento de la nueva ley del trabajo. Había distintos posicionamientos por parte de las agrupaciones de trabajadores y obreros, así como de los miembros políticos y legisladores. Aunado a lo anterior, el país pasaba por una importante crisis económica (Peláez Ramos, 2010: 6).

A partir de las reformas constitucionales de 1929 que modificaban la legislación laboral, pasaron casi dos años y dos distintos proyectos para que se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo. El proyecto desarrollado por Eduardo Suárez, conocido como Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fue aprobado por el entonces presidente de la República, Pascual Ortiz Rubio, quien lo envió al Congreso de la Unión para su aprobación (Marquet Guerrero, 2014). Es así como el 28 de agosto de 1931 se publica en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo, derogando las leyes y decretos que habían sido expedidos con anterioridad por las Legislaturas Estatales (Trejo Sánchez, 2013: 53).

Es importante resaltar la significativa relevancia que la disciplina del derecho laboral mexicano tuvo en toda América Latina. Tal y como lo explica Humberto Villasmil Prieto (2016: 293-294), México y Chile jugaron un importante papel como referentes en materia de derechos del trabajo: en 1931 México promulgaba su primera Ley Federal del Trabajo, y Chile, su Código del Trabajo, algo que fue un precedente para toda la franja latina del continente. En el caso de la legislación mexicana, el establecimiento de los derechos sociales de los trabajadores generó impacto en otros continentes. Alejandro Romero Gudiño (2008: 120) explica cómo los textos de la Constitución mexicana fueron de inspiración para el tratado de Versalles, así como para la Constitución de 1918 en Rusia, y la de 1919 en Alemania.

En el contexto actual en materia del trabajo, Néstor de Buen (2001: 86) ha explicado que el derecho del trabajo no avanza a la misma velocidad que los cambios que surgen en el ámbito laboral. Es por esta razón que la presente investigación tiene como objetivo aportar análisis y discusión multidisciplinaria que nutra los debates que son tan necesarios en las disciplinas de las Ciencias Sociales.

## Los trabajadores de confianza

Las particularidades que surgen en el derecho laboral en torno a los trabajadores de confianza, especialmente aquellos bajo los supuestos del apartado «A» en el artículo 123 constitucional, han sido la motivación principal para realizar este trabajo, que se enmarca en un proyecto de investigación de más amplio alcance. Para abordar este tema es imprescindible realizar un acercamiento al legado del reconocido abogado Néstor de Buen. Como punto de partida, resalta que «la figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 constitucional y no ha aparecido en él como consecuencia de alguna reforma o adición. De hecho, es un producto de lo que con muchas reservas, al menos respecto de México, tendríamos que calificar de “lucha de clases”» (2000: 3).

Por lo anterior, muchas son las razones para cuestionarse las lógicas que convergen en la creación de la polémica figura de los trabajadores de confianza, aunque principalmente son visibles sus imprecisiones que hoy en día han permitido la reducción de derechos que supone para quienes caen bajo el supuesto de esta categoría.

A partir de la reforma constitucional de 1928, en México se han establecido dos leyes del trabajo de aplicación federal: la de 1931, y la vigente actualmente, promulgada en 1970. En la ley de 1931, la figura del trabajador de confianza no contaba con una definición clara que permitiera comprender su naturaleza (De Buen, 2000: 9; 2014). Al realizar una primera revisión sobre dicha ley, solo es posible encontrar algunas referencias a los *puestos de confianza*, así como también a una categoría que se percibe muy similar: la del *representante del patrón*.<sup>1</sup>

Respecto a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, De Buen (2000: 3) señala la forma en que los empresarios buscaban proteger sus intereses frente a las cláusulas de exclusión que se pactaban con los sindicatos a través de los contratos colectivos de trabajo. Los puestos de confianza se establecían como aquellos cercanos al empresariado.

A partir del año 1960, el artículo 123 de la CPEUM se divide en dos apartados («A» y «B»). Según enmarca la Constitución (1917) en el apartado «A» del artículo 123, este se aplica «entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo», mientras que el apartado «B» del citado artículo, se aplicaba «entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores».

En opinión de Néstor De Buen, la anterior iniciativa del presidente Adolfo López Mateos restó importantes garantías colectivas a los trabajadores al servicio del Esta-

---

1. En el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establece que «se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración».

do, toda vez que los dejó fuera de «cualquier derecho salvo la protección al salario y las medidas de seguridad social. Lo que quiere decir que no tienen derecho a indemnización por despido justificado o injustificado. Lo que quiere decir, sin eufemismos, despido libre y sin costo alguno» (2000: 7).

En lo referente a los trabajadores que están regidos por el apartado «A» del artículo 123 constitucional, desde la Ley Federal del Trabajo de 1970 surge con mayor énfasis el *trabajador de confianza* en el Capítulo II del Título Sexto Trabajos Especiales. Relata De Buen (2014) que durante los debates para el proyecto de la Ley Federal de 1970, este tema inspiró una importante polémica y división de opiniones entre el sector patronal y los trabajadores.

El surgimiento de la figura del representante del patrón buscaba limitar los derechos de quienes se empleaban en dicha categoría, lo cual figuraba a partir de los artículos 4 y 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y obedecía al interés que ya hemos mencionado: que el patrón pudiera contratar a cierto personal que pasara por encima de los requisitos expresados en los contratos colectivos de trabajo acordados con los sindicatos. Por su parte, la categoría del *trabajador de confianza* en la Ley Federal del Trabajo de 1970 responde a lógicas muy similares pero fundamentada a través del tipo de funciones que lleva a cabo el trabajador (De Buen, 2000). El artículo 9 de la actual Ley Federal del Trabajo (1970) 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.

Este pronunciamiento legal permite visibilizar que las funciones consideradas de confianza están ligadas a un cierto nivel de jerarquía, o bien a una relación de trabajo muy directa (trabajos personales) con el patrón. No obstante, se puede dar cuenta de que incluso en esta categoría de trabajadores prevalece uno de los elementos principales para la relación laboral: la subordinación ante la figura del patrón.

En una relación de trabajo que, como su nombre indica, pareciera estar basada en un aspecto tan subjetivo como lo es la confianza del patrón hacia el trabajador, surge el interés de identificar las implicaciones para los trabajadores de confianza del apartado «A», desde la narrativa que enmarca el derecho laboral en México, principalmente la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo vigentes.

### **Análisis crítico del discurso en los textos legales**

Resulta de gran importancia realizar un análisis no solo de las relaciones laborales que rodean a los trabajadores de confianza en México, sino también de la propia cate-



goría como trabajador de confianza *per se*, ya que esta denominación determina casi por completo las atribuciones de quienes la detentan y sus relaciones, tanto con sus patrones como con los demás trabajadores. Con este fin se ha hecho uso de diferentes herramientas teórico-metodológicas provenientes del análisis crítico del discurso para explorar la citada categoría según se define en la legislación mexicana; sus implicaciones en términos de la relación laboral tripartita entre trabajador, empleador y Estado; y las relaciones de poder desigual contenidas en dicha figura. Este enfoque particular responde a la manera en que «en el caso del análisis del discurso político-jurídico, por ejemplo, se presenta frecuentemente la necesidad de explorar con mayor detención el campo semántico y la distribución de ciertos términos-pivotes que forman parte, por hipótesis o por información estadística, del léxico político-jurídico fundamental de un determinado corpus» (Giménez, 1980: 77).

Asimismo, siguiendo el modelo analítico propuesto por Julieta Haidar (2006: 82-93), este trabajo de investigación se enfoca en dos de las materialidades semiótico-discursivas identificadas por esta autora: el poder en el discurso y su dimensión intertextual. Como se presenta a continuación, ambos aspectos resultan centrales a la categoría de *trabajador de confianza* en México y se encuentran íntimamente relacionados: la definición del trabajo de confianza depende en gran parte de la intertextualidad, misma que funge como un procedimiento de exclusión que contribuye a profundizar la relación de poder desigual que constituye la base del trabajo de confianza.

### El análisis crítico del discurso

El marco de referencia que sustenta el presente artículo parte de una conceptualización del corpus legal, y del derecho en general, como construcciones discursivas inscritas en contextos sociales específicos. Adicionalmente, se reconoce que la figura del «trabajador de confianza», objeto central de la investigación, supone una categoría producida por medio del lenguaje. Ambas consideraciones se basan en aportaciones de teóricos como Gilberto Giménez, quien argumenta que «la naturaleza discursiva del derecho no puede ponerse en duda ni desde el punto de vista formal (como serie de proposiciones encadenadas) ni desde el punto de vista de la determinación histórico-social» (1980: 66).

Como resultado de esta construcción ontológica del objeto de estudio es que los referentes teórico-metodológicos que sustentan la investigación incorporan un enfoque lingüístico al análisis legislativo. No obstante, el interés del estudio no radica únicamente en el análisis de las palabras, sino en la deconstrucción de su naturaleza construida y el análisis de sus efectos productivos y transformativos sobre la realidad social. Así, el principio que articula el entramado teórico-metodológico de esta investigación es la premisa de que el lenguaje, delimitado como la conceptualización del «trabajador de confianza» contenida en la legislación mexicana, es un producto so-



cial que, a su vez, construye y da forma a la sociedad en la cual se encuentra inscrito.

Estos supuestos permiten definir un primer marco teórico-conceptual para la investigación, estableciendo las bases que informan la elección de las herramientas analíticas utilizadas. Este contexto apunta hacia el uso del análisis del discurso como una metodología que, pese a una gran variedad disciplinar, coincide en esta conceptualización dual del lenguaje, a la vez un producto de la sociedad y un factor determinante de la misma.

En este sentido, Giménez supone una vez más un importante referente teórico-metodológico para la aplicación de estos recursos al ámbito legal, argumentando que

en la medida en que el texto [constitucional] se presenta en forma de «código», es decir, como un sistema relativamente cerrado de enunciados normativos lógicamente relacionados entre sí, puede ser sometido a un análisis semiológico-estructural capaz de poner al descubierto su estructura (ideológica y racional) profunda, más allá de su estructura superficial (1980: 76).

Con este fin es que el mismo autor propone un método para el análisis del discurso jurídico que combina un examen de la legislación y del contexto de su redacción con el «análisis de la dimensión formal del discurso (en el plano lingüístico, semiótico o argumentativo) como producto y síntoma de las condiciones extra-textuales» (1980: 71).

Pese a que el análisis lingüístico continúa formando parte de este tipo de metodologías, la conceptualización del discurso como el objeto central de estudio implica que el análisis debe ir más allá del lenguaje para incluir la dimensión social del mismo. En lo que a este análisis contextual se refiere, particularmente con respecto del texto específico que aquí se estudia,

todo discurso jurídico, trátase de la elaboración o de la interpretación del derecho, debe considerarse como discurso argumentado y, por lo tanto, organizado en vista de un proyecto que el discurso negocia frente a una audiencia particular o general, habida cuenta de los valores que le sirven de pretexto para fundamentar sus enunciados normativos. [...] No se puede ignorar entonces al sujeto que articula estos discursos, ni las condiciones sociales que suscitan y aseguran su despliegue (Bourcier, 1979, citado en Giménez, 1980: 68).

De manera similar, Marianne Jørgensen y Louise Phillips detallan que,

El discurso es una forma de acción social que juega un papel en la producción del mundo social—incluyendo el conocimiento, las identidades y las relaciones sociales—y por lo tanto en el mantenimiento de patrones sociales específicos (Jørgensen y Phillips, 2002: 6).

Siguiendo estas líneas, Teun van Dijk identifica al lenguaje como «un fenómeno

práctico, social y cultural» (Van Dijk, 2000: 21), mientras que Ruth Wodak y Michael Meyer caracterizan al discurso como «prácticas sociales lingüísticas» (2001: 66) y encuentran «una relación dialéctica entre las prácticas discursivas particulares y los campos específicos de acción [...] en los cuales están insertas» (2001: 66). Otros teóricos del análisis del discurso afirman que «los actos discursivos son socialmente constitutivos» (Wodak y otros, 1999: 8), siendo estos «responsables en gran medida de la génesis, producción y construcción de condiciones sociales particulares» (Wodak y otros, 1999: 8). Por su parte, Siegfried Jäger argumenta que los discursos no solo reflejan la realidad social, sino que la determinan al punto que «son en sí mismos realidades materiales *sui generis*» (Wodak y Meyer, 2001: 36).

Esta facultad del discurso para dar forma a la realidad social y material cobra mayor relevancia si se considera que esta investigación toma por objeto de estudio los textos que constituyen el marco legal de las relaciones laborales en México. Siendo que estos sientan las bases jurídicas para la interacción entre trabajadores y patrones en todo el país, se trata quizá de una de las instancias donde el lenguaje determina de manera más evidente y directa el comportamiento de los distintos actores sociales.

Delimitando el enfoque teórico-metodológico en un siguiente nivel, son las características particulares de la relación laboral tripartita en nuestro país las que informan la selección de una perspectiva crítica entre las diferentes corrientes del análisis del discurso. Como se ha mencionado anteriormente, la relación entre trabajadores y patrones en México se ha caracterizado de manera histórica por la asimetría entre ambas partes, misma que ha desfavorecido de manera consistente tanto a los trabajadores de planta o de base como a sus contrapartes de confianza. La elección del análisis crítico del discurso como enfoque teórico-metodológico responde a la necesidad de adoptar una perspectiva que no solo reconozca sino problematice esta inequidad sistemática y deliberada.

En este sentido, el elemento de mayor interés para la investigación que aporta este enfoque crítico radica en el uso del análisis lingüístico para identificar y cuestionar las prácticas sociales y políticas que construyen y perpetúan estas relaciones de dominación. Retomando lo señalado por Wodak y Meyer el análisis crítico del discurso «se preocupa fundamentalmente por analizar relaciones estructurales tanto opacas como transparentes de dominación, discriminación, poder y control manifestadas en el lenguaje» (2001: 2). Dos de los objetivos del análisis crítico del discurso cobran especial importancia en términos de la presente investigación: el análisis lingüístico sirve para identificar contradicciones e inconsistencias en la estructura interna de los discursos, y una crítica «sociodiagnóstica» lleva a «la exposición desmitificadora del carácter —manifiesto o latente— posiblemente persuasivo o “manipulativo” de las prácticas discursivas» (Wodak y Meyer, 2001: 65).

Un enfoque crítico corresponde entonces con el marco ontológico de este artículo, el cual encuentra que existe en México una relación histórica y sistemática de

marginación de los trabajadores frente a sus patrones, misma que no solo queda de manifiesto a partir de un análisis retrospectivo del caso mexicano, sino que continúa siendo reproducida y evidenciada por medio del lenguaje que conforma la legislación laboral. Según el análisis de Wodak y Meyer (2001: 30), «el análisis crítico discursivo busca hacer transparente los aspectos discursivos de las disparidades e inequidades sociales. El análisis crítico discursivo en la mayoría de los casos toma la parte de los menos privilegiados y busca demostrar los medios lingüísticos utilizados por los privilegiados para estabilizar o incluso para intensificar las inequidades en la sociedad».

Asimismo, es necesario hacer notar que la adopción del análisis del discurso, y particularmente del análisis crítico del discurso, constituye una elección determinante a la vez en términos teóricos y metodológicos. Según argumenta Norman Fairclough, el análisis del discurso «es tanto una teoría como un método; o mejor dicho, una perspectiva teórica del lenguaje y más generalmente de la semiosis» (Wodak y Meyer, 2001: 121). De ahí que se presenten ambos aspectos del diseño de la investigación en el mismo apartado.

### La materialidad semiótico-discursiva del poder

Uno de los ejes teóricos de esta investigación se posiciona en las materialidades semiótico-discursivas propuestas en el modelo de análisis del discurso de Julieta Haider. Entre las distintas dimensiones que identifica la autora, una que cobra especial relevancia para este análisis es la del poder. Es la intersección entre el lenguaje y el poder lo que dota al discurso de su capacidad para producir y alterar la realidad social, y el ámbito legal constituye una instancia donde el ejercicio del poder y la práctica discursiva se encuentran entrelazados de forma particularmente estrecha. En palabras de Carvajal Pardo, «el derecho es un fenómeno político y la política se mueve dentro del campo institucional creado por el derecho. El derecho es un discurso político; el derecho es un dispositivo de poder» (2007: 108).

Siguiendo el enfoque crítico del análisis crítico del discurso, la materialidad del poder en el discurso cobra importancia en función de su uso, ya sea explícito o implícito, en servicio de determinadas estructuras sociales de dominación o en oposición a estas. Según expone Jäger «los discursos no son de interés como meras expresiones de la práctica social, sino porque sirven a ciertos fines, particularmente al ejercicio del poder con todos sus efectos» (Wodak y Meyer, 2001: 34). El ejercicio del poder aquí referido permite consolidar determinadas estructuras sociales y, sobre todo, legitimar su existencia con el fin de asegurar su continuidad.

En este sentido, los códigos legales constituyen una instancia particular donde el texto contribuye a construir y solidificar un entramado particular de relaciones de poder. En palabras de Giménez (1980), «el discurso político-jurídico por antonomasia es el discurso constitucional. Este representa, en efecto, el arquetipo del discurso

de poder dominante estatalmente entronizado, y su contenido expresa la juridificación actual de las relaciones políticas de dominación» (1980: 69).

La construcción de esta legitimidad supone así la aceptación de relaciones de dominación y subordinación en apariencia rígidas entre los distintos miembros de una sociedad determinada, en beneficio desproporcionado para sus sectores privilegiados. De lo anterior surge que este proceso de construcción discursiva —«la estructuración de las relaciones de poder en una sociedad» (Giménez, 1980: 37) — ocurra casi en su totalidad de forma velada. En este sentido, Michel Foucault presenta como un principio fundamental que

en toda sociedad la producción del discurso está a la vez controlada, seleccionada y redistribuida por un cierto número de procedimientos que tienen por función conjurar los poderes y peligros, dominar el acontecimiento aleatorio y esquivar su pesada y temible materialidad (1970: 14).

En el análisis de Foucault sobre el uso del poder a través del discurso sobresale una serie de mecanismos de control social que el autor conceptualiza como «procedimientos de exclusión». En sus distintas formas, estos procedimientos controlan a qué tópicos se puede referir el discurso y cuáles no pueden ser invocados, en el caso de la prohibición o el tabú del objeto. También sirven para separar lo que es considerado como razonable o verdadero, de la locura y la falsedad, delimitando a través del ritual de la circunstancia las formas que debe seguir el discurso para alcanzar esta «voluntad de verdad». Por lo tanto, estos procedimientos de exclusión controlan no solo lo que se puede decir y lo que está prohibido, sino también cómo debe decirse para que el discurso sea considerado como verdadero en una determinada sociedad.

Es de resaltar aquí que las leyes, entendidas como una forma particular de discurso, están ineludiblemente entrelazadas con estos procedimientos de exclusión. Una de las características distintivas del texto legal es el estricto control que determinadas fórmulas ejercen sobre su redacción, tanto en términos lingüísticos como sociales. De igual manera, la autoría de las leyes es objeto de control absoluto; las facultades de su redacción y promulgación se encuentran limitadas a pequeños sectores de la sociedad. Como se puede observar, el conjunto de estas características constituye en sí mismo un procedimiento de exclusión sobre la producción discursiva. Retomando a Foucault,

la forma más superficial y más visible de estos sistemas de restricción la constituye lo que se puede reagrupar bajo el nombre de ritual; el ritual define la cualificación que deben poseer los individuos que hablan; [...] define los gestos, los comportamientos, las circunstancias y todo el conjunto de signos que deben acompañar al discurso; fija finalmente la eficacia supuesta o impuesta de las palabras, su efecto sobre aquellos a los cuales se dirigen, los límites de su valor coactivo (1970: 40-41).

Adicionalmente a los rituales asociados a su producción, Foucault concibe a los textos jurídicos como discursos dotados de forma intrínseca con procedimientos de exclusión internos. Refiriéndose a los textos jurídicos, religiosos, científicos y literarios, el autor los caracteriza como «fórmulas, textos, conjuntos ritualizados de discursos que se recitan según circunstancias bien determinadas; cosas que han sido dichas una vez y que se conservan porque se sospecha que esconden algo como un secreto o una riqueza» (1970: 26). En otras palabras, se asume que estos discursos poseen por naturaleza un valor de verdad en sus respectivas sociedades, por lo cual funcionan inherentemente como procedimientos de exclusión.

Siguiendo una perspectiva similar, Jäger remite la facultad productiva del discurso a su vinculación con la estructura social. La capacidad del lenguaje para transformar la realidad surge a su vez como el producto de diversos procesos sociales. Los discursos ejercen poder «porque son institucionalizados y regulados, porque son vinculados a la acción» (Wodak y Meyer, 2001: 34). Es posible notar una vez más que estas características se ven acentuadas en el caso particular del discurso jurídico, siendo que el contenido de las leyes supone ordinariamente el mayor grado posible de institucionalización de una norma al seno de la sociedad en la cual toma lugar. Es necesario reiterar que «toda constitución (formal) representa la culminación y a la vez la “cristalización normativa” (en forma de pacto o de compromiso) de un largo debate ideológico previo» (Giménez, 1980: 70; énfasis añadido).

### La intertextualidad en el discurso como procedimiento de exclusión

Retomando el modelo de análisis del discurso de Haidar, una segunda materialidad semiótico-discursiva que resulta de gran interés para la investigación yace en el análisis de la intertextualidad-interdiscursividad. Esta característica hace referencia a la manera en la que los diferentes discursos se relacionan entre sí, por lo que cada discurso específico hace referencia, de forma tanto explícita como implícita, a muchos otros. Según Fairclough (1992: 102) «los enunciados —textos, en mis términos— son inherentemente intertextuales, constituidos por elementos de otros textos». De esta naturaleza interconectada surge que cada discurso individual requiera de un marco de referencia específico para que un interlocutor sea capaz de comprender por completo el sentido contenido en este.

En lo que se refiere particularmente al texto legal, uno de los elementos más importantes para el análisis yace en lo que Fairclough (1992: 104) caracteriza como la «intertextualidad manifiesta», es decir, las referencias explícitas a otros discursos que se encuentran al interior de un texto. En el caso de las leyes, la instancia más importante de intertextualidad manifiesta ocurre en la forma de referencias específicas a otras piezas de legislación, reformas a leyes existentes y otras fuentes del derecho, como jurisprudencias, convenios o tratados internacionales. Por lo tanto, una com-

preensión plena de una ley específica requiere de un conocimiento exhaustivo de todas las demás fuentes del derecho en ella referidas, así como un dominio profundo del marco legal en el cual estas tienen lugar. En la mayor parte de los casos, este conocimiento altamente especializado está disponible únicamente para aquellos con una formación en materia legal.

En este contexto, el principal interés en analizar la intertextualidad del texto legal se encuentra en su capacidad de funcionar a su vez como un procedimiento de exclusión. En este sentido, y refiriéndose a la intertextualidad en general, Fairclough resalta su vinculación con estructuras sociales de poder. Para este autor, «esta productividad [de los textos] no está disponible en la práctica para las personas como un espacio ilimitado; [...] está socialmente limitada, y condicionada a relaciones de poder» (1992: 103). Asimismo, Fairclough argumenta a favor de abordar la intertextualidad en términos de la hegemonía discursiva. Según este enfoque, «también se puede conceptualizar los procesos intertextuales y los procesos de resistir y reestructurar órdenes del discurso como procesos de lucha hegemónica en la esfera del discurso» (1992: 103). En este sentido, si es posible comprender a este alto grado de intertextualidad como un procedimiento de exclusión, este se vuelve también un mecanismo en servicio de una situación de dominio hegemónico.

## **Descripción de la metodología y el corpus**

A partir de las aportaciones teóricas y los supuestos ontológicos presentados a lo largo de este trabajo, surge el diseño de los instrumentos para el análisis empírico, los cuales siguen el enfoque del análisis crítico del discurso. De manera más específica, la investigación analiza las leyes mexicanas que definen la figura del trabajador de confianza e identifica en la redacción de dichos textos las atribuciones asociadas a la categoría de forma tanto explícita como implícita. De interés particular resultan las implicaciones tácitas contenidas en el lenguaje, así como las instancias en las cuales el contenido de las leyes supone contradicciones, tanto internas como a otras leyes. Siguiendo con un enfoque intertextual, la investigación analiza las referencias explícitas a otros instrumentos legales y, por el contrario, las instancias notables donde estas referencias están omitidas.

Por lo tanto, la investigación aborda los principales instrumentos legales que regulan las cuestiones laborales en México; a saber, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo. Pese a que existen otras fuentes del derecho, tales como las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tratados internacionales, que dentro del marco legal mexicano contribuyen a la definición del trabajador de confianza en el país, la CPEUM y la Ley Federal del Trabajo componen el núcleo de la legislación laboral en México. Siendo que la CPEUM, en tanto que ley suprema de la Unión, ocupa el primer lugar en la

jerarquía normativa mexicana, esta y la Ley Federal del Trabajo continúan siendo los referentes más importantes en lo que al marco jurídico mexicano se refiere.

En el caso de la CPEUM, el Título Sexto: Del Trabajo y de la Previsión Social contiene las disposiciones en materia laboral. Dicho título está compuesto en su totalidad por el artículo 123; al interior de este, el apartado «A» compete de manera general a toda relación laboral a excepción de aquellas «entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores», estas últimas reglamentadas por el apartado B del mismo artículo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en vigencia, promulgada en 1970, comprende 1.010 artículos, organizados en dieciséis títulos. Para efectos de la figura del *trabajador de confianza* sobresale el Título Sexto: Trabajos Especiales. En total, la citada ley se refiere de forma directa a la categoría de trabajador de «*confianza*, personal de confianza o trabajos de confianza» en sus artículos 9, 49, 127, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 247, 363, 931 y 985. Por lo tanto, el corpus de la investigación comprende en su totalidad el apartado «A» del artículo 123 de la CPEUM y los trece artículos mencionados de la Ley Federal del Trabajo. Adicionalmente, cuando se ha considerado pertinente, se hace referencia a algunas de las jurisprudencias que permiten dar cuenta de las contradicciones que se manifiestan en torno a la categoría del trabajador de confianza.

En cuanto al análisis empírico, este siguió dos ejes en concordancia con el modelo de análisis del discurso de Haidar y las materialidades semiótico-discursivas identificadas: el poder en el discurso y la intertextualidad. Por lo tanto, el análisis de los textos reconstruyó en primera instancia la definición que hacen las leyes mexicanas de la figura del trabajador de confianza, para posteriormente identificar las evidencias textuales de relaciones de poder plasmadas en los textos y las instancias de intertextualidad manifiesta.

Partiendo de este marco de referencia, el análisis preliminar del corpus sirvió para la construcción de categorías que condujeron a las conclusiones presentadas en los apartados siguientes. En términos de la materialidad correspondiente al poder en el discurso, se construyeron tres categorías principales:

- Bajo «pérdida de derechos» se categorizaron todas aquellas instancias donde la condición de «trabajador de confianza» supone para los trabajadores que ocupan esta designación una pérdida de protecciones o de beneficios con respecto de sus contrapartes de planta.
- Como «favorecimiento de los patrones» se categorizaron las instancias en las cuales los detrimentos del «trabajo de confianza» ponen a quienes son así designados en una situación de desventaja, no ante los demás trabajadores, sino frente a sus patrones.
- La «subjetividad en la toma de decisiones» sirvió para designar aquellas ins-



tancias donde las disposiciones de la ley están abiertas a distintas interpretaciones, al punto que esta incertidumbre sirve para perpetuar o acrecentar las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran los trabajadores de confianza.

Por otra parte, el análisis de la intertextualidad estuvo dirigido a identificar todas aquellas referencias explícitas donde los artículos analizados remiten a otros textos, particularmente a otros instrumentos legales. En este apartado se realizó una distinción entre las referencias que indican de manera directa la ley o artículo al cual el lector debería dirigirse y aquellas donde el texto hace una referencia incompleta; como se discutirá posteriormente, esta diferencia entre ambas categorías refuerza la capacidad de la intertextualidad para funcionar como un procedimiento de exclusión en el discurso.

### **Resultados del análisis**

Dentro de la CPEUM, el artículo 123 constitucional (1917) en su primer párrafo establece que, «toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley». De inicio se identifica que «la ley» debe ser el referente a seguir para la creación de empleos y la forma de su organización social, lo cual está en conexión con el segundo párrafo del mismo artículo que especifica: «El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo».

De lo anterior, queda claro que debe existir, por decreto constitucional, una ley que sirve para las intenciones de este artículo; sin embargo, no se especifica a qué ley o leyes se refiere el anterior pronunciamiento, por lo que es posible dar cuenta de que el interesado en entender sus derechos debe tener un cierto dominio en materia jurídica o quedaría excluido del entendimiento del discurso. En este sentido, sería válido cuestionarse si la CPEUM, como marco de derechos, es accesible y entendible para cualquier mexicano o bien, es un texto dirigido a un grupo de personas que entiende las formas y lógicas que se siguen en el Derecho.

Es importante señalar que en el artículo 123 de la CPEUM existe una división en forma de dos apartados, «A» y «B». El apartado «A» es aplicable a «los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo», la última parte —«todo contrato de trabajo»— resulta confusa ya que bien podría considerarse que aplica, incluso, para los «trabajadores al servicio del Estado», los cuales no entran en este apartado, sino en el «B».

Dentro del apartado «A» se establecen 32 fracciones que dan pautas muy específicas sobre los derechos y obligaciones de los actores de la relación tripartita del trabajo. Esto remite a que las leyes adicionales que se establezcan en materia laboral debieran estar en consonancia con lo establecido en todas las fracciones. Así pues, es

importante resaltar que en ninguna de las fracciones de este apartado se hace referencia a la existencia del «trabajador de confianza».

En lo que refiere a la Ley Federal del Trabajo, en el Título Sexto Trabajos Especiales, Capítulo II Trabajadores de Confianza, existen cinco artículos que hacen referencia a dicha figura; sin embargo, es oportuno precisar que la categoría de «confianza» aparece en mayor número de ocasiones fuera del propio capítulo especificado para este tipo de trabajadores teniendo diez reproducciones. En el capítulo sobre los trabajadores de confianza, el artículo 183 excluye a estos últimos de la posibilidad de formar parte de los sindicatos u otros organismos de los demás trabajadores, incluso se les excluye de los conteos para los casos de huelga, algo que en la opinión de Néstor de Buen (2014) los deja en una clara desventaja representativa. Así, la postura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis 2.<sup>a</sup>/J. 118/2016 (10.<sup>a</sup>) es enfática en este sentido

Derecho de huelga. Los trabajadores de confianza no pueden ejercerlo. El derecho de huelga, reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretizado en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo, está concebido sobre el principio de justicia social de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, de la fuerza de trabajo, representada por los trabajadores asociados, y del capital, detentado por el patrón. Ahora bien, debido a sus particularidades, a la actividad que desarrolla y que 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 generales, el trabajador de confianza se asocia más al capital que a la fuerza de trabajo en las relaciones laborales, justamente porque constituye el elemento principal, a través del cual se manifiesta la voluntad del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores que se encuentran en la base de la empresa, negociación o establecimiento. En esa virtud, los trabajadores de confianza no pueden participar en un movimiento de huelga ni ejercer el derecho relativo, porque al representar los intereses de quien detenta el capital en las relaciones de trabajo (patrón), sería un contrasentido que pretendieran de la persona que personifican y representan el equilibrio entre los factores de la producción, pues invariablemente esa manifestación iría contra la voluntad del patrón y afectaría a la empresa misma.

También es importante resaltar que existe una conexión con la fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual reafirma que «no se computarán los votos de los trabajadores de confianza». Aquí se puede hacer una referencia a lo estipulado por la CPEUM en su artículo 123, fracciones XVI y XVII, las cuales asignan el derecho de los obreros para formar sindicatos o asociaciones, así como el derecho a huelgas y paros. Por tanto, las limitantes establecidas por la Ley Federal del Trabajo, desde la perspectiva narrativa y discursiva, pareciera estar en contraposición con los derechos constitucionales de los trabajadores.

Se puede visibilizar, entonces, que la posibilidad de expresión y alzamiento de voz a través de los grupos de representación está, de alguna forma, anulada para la categoría de «trabajador de confianza». Además, siguiendo las conexiones en el texto, se puede reafirmar lo anterior en el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual reafirma que «no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza». Sin embargo, en el mismo artículo 363, se especifica que los sindicatos «podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean “promovidos” a un puesto de confianza». Esto da la posibilidad, al menos a unos cuantos, a ser beneficiarios de derechos si provienen de una organización sindical y luego son asignados a un «trabajo de confianza»; sin embargo, quedan excluidos aquellos que ingresen directamente a una «posición de confianza». También se puede resaltar en dicho texto que el pertenecer a un «trabajo de confianza» es considerado como una promoción, lo cual es contradictorio si se utiliza una lógica de que una promoción debería resultar en mayores beneficios para el trabajador.

Además de imposibilitar su representación grupal, el «trabajador de confianza» también se ve sometido por los motivos o subjetividades del patrón. El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 le da al patrón la posibilidad de rescindir la relación de trabajo en caso de «pérdida de confianza»; lo anterior, sin necesidad de justificante alguno para la rescisión, lo cual deja en enorme desventaja a los trabajadores. Esto remite a otro artículo que hace referencia a la misma situación; el artículo 49 de la citada ley, reafirma 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». Esta situación ha sido también abordada por Néstor de Buen (2014), quien menciona que para justo beneficio de los trabajadores, existen jurisprudencias que han generado precedentes más específicos sobre cómo se debe demostrar alguna causa razonable para probar la pérdida de la confianza. En este sentido, podemos tomar en consideración la siguiente Tesis I.10.T. J/60 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Trabajadores de confianza. Carga de la prueba de ese carácter cuando se opone como excepción. Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 90. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

No obstante, cuando la categoría de «trabajador de confianza» queda de manifiesto, se deberá remitir a lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en la Tesis 2.<sup>A</sup>/J. 183/2017:

Despido injustificado. Cuando la acción derivada de aquel sea la de reinstalación, y la intente un trabajador de confianza, opera la excepción a la regla general prevista en el artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Si bien es cierto que conforme al indicado precepto constitucional, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo, también lo es que conforme al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, al que remite la Constitución Federal, tratándose de trabajadores de confianza el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que la naturaleza de sus funciones impide que el patrón continúe depositando su confianza en ellos cuando ya la perdió.

Atendiendo las anteriores definiciones, también es posible dar cuenta de una conexión con lo establecido en el artículo 123 de la CPEUM a través de la fracción XII, «el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario».

Conexiones dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo, como el expresado en el párrafo anterior, se pueden encontrar en diversos artículos y sobre diferentes temáticas. Un caso de interés por las contradicciones que representa es la del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual refiere al derecho de los trabajadores al reparto de utilidades. Si bien se menciona en la fracción II del citado artículo que los trabajadores de confianza tienen acceso —aunque con limitaciones— al reparto de utilidades, la fracción I del mismo artículo excluye de tal derecho a «los directores, administradores y gerentes generales de las empresas». Lo anterior es relevante si se revisa lo que menciona el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya citado.

De lo antes enunciado, se puede suponer que un trabajador de confianza que realiza funciones de dirección, bien puede ser un director y por ende se le excluye del reparto de utilidades. Ahora, si se recurre a lo expresado en la CPEUM, en el artículo 123, apartado «A», fracción IX, claramente se menciona que «los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas». A pesar de que se establecen las condiciones de dicho reparto, no se hace exclusión a ningún tipo, categoría o función de trabajo. Surge entonces la interrogante de por qué una ley reglamentaria como la Ley Federal del Trabajo puede establecer condicionamientos que contravienen con los derechos bajo el amparo y resguardo de la Carta Magna, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## Conclusiones

Como hemos comentado apropiadamente al comienzo de esta investigación, hablar sobre los trabajadores de confianza en México, así como las particularidades que sobre ellos se hacen presentes, nos refiere inmediatamente al amplio trabajo que ha realizado Néstor de Buen. En diferentes obras de su autoría, encontramos ya los indicios de una situación adversa para los trabajadores que son cubiertos por la citada categoría «de confianza».

Al revisar los textos legales en materia laboral en México, en referencia a esta, se pueden observar múltiples contradicciones que actúan acentuando la desigualdad en una relación de poder que ya por su propia naturaleza ha sido desigual históricamente. Y si bien pudiera ser retomada la intención del legislador para adaptar las condiciones de aquellos trabajadores que, usualmente, se podrían encontrar más cercanos a los intereses de un patrón (especialmente persona física), esta situación debiera analizarse también bajo el contexto actual en el que el tamaño y las formas de operación de las empresas no necesariamente vinculan a un trabajador de confianza de manera cercana con su patrón.

Por otra parte, a pesar de que la CPEUM brinda derechos a los trabajadores, mismos que debieran ser respetados por las leyes reglamentarias, se puede dar cuenta de que en el discurso narrativo de la Ley Federal del Trabajo existen definiciones que pudieran ser interpretadas como una contraposición a aquello que busca garantizar la propia CPEUM. Son precisamente dichas contradicciones las que además otorgan mayor poder y libertad a los patrones para tomar decisiones y acciones que pudieran resultar en detrimento de estos trabajadores.

En primera instancia, es relevante hacer la observación de que las definiciones y pronunciamientos que se encuentran en el discurso y en la narrativa de los textos legales mexicanos en materia laboral, pueden dar pie a que se produzcan dudas e imprecisiones involuntarias ante la interpretación de los trabajadores de confianza y sus condiciones en el trabajo. No obstante, y desde una perspectiva que resulta más perversa, la vaguedad en algunas de las definiciones de esta categoría se presta a que los patrones puedan, deliberadamente, limitar o privar algunos de los derechos laborales de sus empleados.

Bajo este mismo orden de ideas, Néstor de Buen (2014) denuncia que algunos patrones interpretan de los textos de la Ley Federal del Trabajo que los trabajadores de confianza quedan exentos del pago de horas extras, algo que es motivado por las impresiones del artículo 182 de la mencionada ley. Si bien De Buen aclara que esto es erróneo, ¿a quién corresponderá entonces evitar que este tipo de equívocas interpretaciones afecten los ya de por sí reducidos derechos laborales de los trabajadores?

También se hace evidente que para tener acceso al discurso legal hace falta un conocimiento previo de qué tipo de referencias y en qué textos o discursos se habrá de

buscar para encontrar las conexiones interdiscursivas; el discurso legal, por tanto, no está dirigido a una audiencia amplia, sino a aquellos que forman parte de un grupo que tiene las nociones para interpretarlo y aplicarlo. Esto es entendible si se vislumbra el derecho como una disciplina especializada, pero también saltan a la vista las casi nulas posibilidades de que los trabajadores por su propia cuenta puedan conocer y comprender sus derechos en su totalidad. ¿Es que acaso esta labor se debiera dejar en manos de las empresas, los patrones y sus departamentos de administración de personal? Esto sin duda conlleva a un conflicto de intereses donde el trabajador queda sujeto a la probidad y buena voluntad de su patrón para que sus derechos sean respetados.

En el contexto de una inminente reforma laboral en México, así como también de una creciente precarización de las condiciones de trabajo, identificamos muy vigentes los debates en torno a la figura de los «trabajadores de confianza». Si algo nos ha dejado como enseñanza la historia, es que la «confianza» no necesariamente juega un papel en favor de los trabajadores.

## Referencias

- CARVAJAL PARDO, Alejandro (2007). «El discurso, el poder y el arte de gobernar. Consideraciones teórico-prácticas para el análisis del discurso jurídico-político». *Criterio Jurídico*, 1 (7): 107-124. Disponible en <https://bit.ly/3sF8Aph>.
- DE BUEN, Néstor (2000). *Derechos del trabajador de confianza*. 1.ª ed. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- DE BUEN, Néstor (2001). *La decadencia del derecho del trabajo*. 1.ª ed. México DF: Porrúa, S. A. de C. V.
- DE BUEN, Néstor (2005). *El desarrollo del derecho del trabajo y su decadencia*. Ciudad de México: Porrúa, S. A.
- DE BUEN, Néstor (2014). *Derecho del Trabajo*. Tomo 2. 24.ª ed. México DF: Porrúa.
- DE BUEN UNNA, Carlos (1999). *Ley Federal del Trabajo (Análisis y comentarios)*. 5.ª ed. México DF: Themis, S.A. de C.V.
- FAIRCLOUGH, Norman (1992). «Discourse and social change». *Polity Press. Language in Society*, 22: 421-424. Disponible en <https://bit.ly/3elrA7d>
- FOUCAULT, Michel (1970). *El orden del discurso*. Trad. por Alberto González Troyano. Buenos Aires: Tusquets.
- GIMÉNEZ, Gilberto (1980). «El análisis del discurso político-jurídico». *Semiosis*, 5: 55-94.
- GONZÁLEZ IZAZAGA, José Octavio, y Paulina Munguía Suárez (2011). «Inconstitucionalidad en el actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje». *IUS Revista Jurídica*, 41. Disponible en <https://bit.ly/3cJFi3H>.

- Haidar, Julieta (2006). *Debate CEU-Rectoría. Torbellino pasional de los argumentos*. 1.ª ed. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- JØRGENSEN, Marianne, y Louis J. Phillips (2002). *Discourse analysis as theory and method*. Londres: SAGE Publications.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio (2013). «Políticas de empleo con protección y seguridad social». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 17: 283-291. Disponible en <https://bit.ly/3veXRUh>.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio (2014). «Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo». En Patricia Kurczyn Villalobos (editora), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: En homenaje al doctor Jorge Carpizo* (pp. 243-280). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en <https://bit.ly/3epUanI>.
- MÉDA, Dominique (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. 1.ª ed. Barcelona: Gedisa.
- PELÁEZ RAMOS, Gerardo (2010). *Evolución de la legislación laboral en México*. La Haine, 1-19. Disponible en <https://bit.ly/32Dzjb2>.
- RABASA, Emilio O. (1996). *El pensamiento político y social del Constituyente de 1916-1917*. México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Disponible en <https://bit.ly/3iGwbEN>.
- ROMERO GUDIÑO, Alejandro (2008). «Inspección federal del trabajo en México». *Revista latinoamericana de derecho social*, 6: 113-143.
- TREJO SÁNCHEZ, Karina (2013). «Por la salud ocupacional, una propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo». *Cotidiano - Revista de la Realidad Mexicana*, 28 (178): 53-60. Disponible en <https://bit.ly/3sztS7K>.
- VAN DIJK, Teun A. (2000). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II. Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (2016). «Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (Segunda parte)». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22: 293-325. Disponible en <https://bit.ly/3xiEaNg>.
- WODAK, Ruth, Rudolf de Cillia, Martin Reisigl y Karin Liebhart (1999). *The discursive construction of national identity*. Edimburgo: Edinburgh University Press.
- WODAK, Ruth, y Michael Meyer (2001). *Methods of critical discourse analysis*. Londres: SAGE Publications.

## Sobre los autores

ÓSCAR TOLENTINO es Profesor de Cátedra del Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Tecnológico de Monterrey, Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno. Su correo electrónico es [oscar.tolentino@tec.mx](mailto:oscar.tolentino@tec.mx).



RAÚL AGUILAR ÁGUILA CHEANG es candidato a Doctor en Ciencias Sociales. Tecnológico de Monterrey, Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno.

RAQUEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ es candidata a Doctora en Estudios Humanísticos. Tecnológico de Monterrey, Escuela de Humanidades y Educación.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))