

501  
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**PRESTACIONES DEL TRABAJADOR  
DE CONFIANZA**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MARIA DEL CARMEN MACIAS TORRES**

MEXICO, D. F.

1992

**FALLA DE ORIGEN**



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

Pags.

### INTRODUCCION

#### C A P I T U L O I

##### CONCEPTOS GENERALES

1.1	Concepto de trabajador. . . . .	4
1.2	Concepto de trabajador de confianza . . . . .	7
1.3	Relación de trabajo . . . . .	14
1.4	Concepto de subordinación . . . . .	24
1.5	Jornada de trabajo. . . . .	28
1.6	Jornada extraordinaria. . . . .	33

#### C A P I T U L O II

##### ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

2.1	Surgimiento del término trabajador de confianza . .	36
2.2	Evolución del trabajador de confianza en México .	39
2.3	Surgimiento de los sindicatos en México . . . . .	42
2.4	El trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	63
2.5	El trabajador de confianza en la Ley Federal del trabajo de 1970 . . . . .	67

## C A P I T U L O     I I I

### DIFERENCIAS EN LAS PRESTACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.1 Prestaciones del trabajador en el apartado "A" del artículo 123 constitucional . . . . .	71
3.2 Derechos y prestaciones del trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo . . . . .	78
3.3 Contrato individual de trabajo . . . . .	82
3.4 Contrato colectivo de trabajo . . . . .	92
3.5 El trabajador de confianza en el reglamento interior de trabajo . . . . .	93

## C A P I T U L O     I V

### RESTRICCIONES A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO

4.1 En lo referente a la libertad de afiliación sindical o de asociación profesional. . . . .	96
4.2 Participación de utilidades. . . . .	102
4.3 Derecho de reinstalación obligatoria . . . . .	107
4.4 Derecho de recuento de la huelga . . . . .	108
4.5 Prestaciones de carácter general . . . . .	112
CONCLUSIONES . . . . .	116
BIBLIOGRAFIA . . . . .	120

**PRESTACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA**

## I N T R O D U C C I O N

En México, el término trabajador de confianza fue adoptado por nuestro derecho en la legislación laboral de 1931, que aunque no daba una definición de éste, ni lo regulaba en forma especial, lo reglamentaba en algunos de sus artículos utilizando el término empleado de confianza.

Es a partir de 1970, con la ley vigente que tenemos una definición de trabajador de confianza y además una regulación especial para estos trabajadores, en los artículos 182 a 186, sin embargo aunque exista una regulación especial, el artículo 181 del mismo ordenamiento establece, que el trabajador de confianza se regirá por las normas generales de la misma ley en cuanto no la contraríen, de aquí que la relación laboral de los mismos no solamente se regulará por las disposiciones especiales, sino por las de carácter general que rigen a todo trabajador.

Por lo que trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

De los preceptos que regulan al trabajador de confianza, podemos decir que éstos contienen una serie de disposiciones que restringen a estos trabajadores en cuanto a sus derechos por ser de confianza, por ejemplo:

El derecho de asociación profesional, ya que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato, por no cubrir los requisitos que para tal fin establece la Ley Federal del Trabajo.

Otra restricción es el derecho a participar en las utilidades, ya que no todos los trabajadores de confianza participan, y los que participan tienen una limitante en cuanto al monto del salario, que se toma como base para determinar sus utilidades, ya que no es el que realmente perciben el que se toma para estos efectos, sino el sueldo del trabajador sindicalizado que más gana.

El derecho a la reinstalación también se les niega, ya que la ley laboral exime al patrón de la obligación de reinstalar a un trabajador de esta clase por haberle perdido la confianza, mediante el pago de una indemnización.

Otro derecho del que se priva al trabajador de confianza, el ser tomado en cuenta en los recuentos en caso

de huelga.

La finalidad de este trabajo es saber quienes son los verdaderos trabajadores de confianza, así como su situación laboral, ya que la mayoría de los trabajadores que realizan funciones de oficina creen que son de confianza, por el simple hecho de no ser sindicalizados o porque por conveniencia de los patrones así se los hacen creer. La categoría de confianza depende de las funciones que desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.

Creemos que es necesario que la Ley Federal del Trabajo regule en forma concreta a estos trabajadores, a fin de que los que son de confianza, y los que no lo son sepan cuales son sus derechos y restricciones.

## C A P I T U L O 1

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1 Concepto de trabajador

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3 , definía al trabajador como "...toda aquella persona que prestaba a otra un servicio material , intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo "1, como podemos observar esta definición no hacía referencia alguna en cuanto a la clasificación de personas, ya que hace mención a toda aquella persona, desprendiéndose que la prestación del servicio podía ser entre personas físicas, entre físicas y morales o sólo entre personas morales.

De la misma definición, podemos entender que las personas morales, podían desarrollar una función subordinada y aparecer como trabajadores.

Al respecto Cavazos Flores señala "Este precepto fue superado por el actual , ya que el trabajador nunca podrá ser una persona moral (porque sería patrón), siempre debe

---

<sup>1</sup> Legislación sobre el trabajo, comentada por Felipe Santibañez, Información Aduanera de México, México, 1937. p.27.

ser una persona física".<sup>2</sup>

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 8º establece que "trabajador es toda aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo en forma personal y subordinada".

De lo que se desprende que el trabajador siempre tendrá que ser una persona física, y la prestación del trabajo deberá ser en forma personal y nunca por un tercero, y menos aún por una persona moral, ya que ésta jamás podrá subordinarse a las órdenes de otra por sus características, debido a que el trabajo es una actividad humana.

Asimismo, de esta definición se desprenden dos elementos que son: a) el trabajador debe ser una persona física; y b) el trabajo es una actividad personal subordinada.

La definición mencionada nos parece adecuada por no hacer mención en cuanto a la clase de trabajo, entendiéndose como trabajador tanto al que desempeña un trabajo material o intelectual, personal y subordinado.

---

<sup>2</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Ius, México 1983, p. 83.

El maestro Mario L. De Veali, hace una distinción en cuanto al trabajador, como empleado y como obrero, "el empleado es aquel que presta un servicio en donde predomina el esfuerzo intelectual, y el obrero es el que realiza una actividad en la que predomina el esfuerzo material".<sup>3</sup> En lo particular no estamos de acuerdo con esta distinción, ya que el término, "trabajador", debe aplicarse a toda persona física que realice un trabajo personal subordinado, independientemente de que sea material o intelectual.

Otro concepto de trabajador es el que nos da Rafael Caldera, en el que establece "Trabajador es todo individuo que necesita del producto de su trabajo para poder vivir y hacer vivir a su familia. Y aclara que por vivir entiende todos los aspectos de una existencia humana normal, esto es alimentación, transporte, vestido, habitación, higiene, educación, recreación y previsión".<sup>4</sup>

Este autor nos da un elemento más que caracteriza al trabajador, pues habla de un producto, entendiéndose este de tipo económico, ya que es la finalidad de todo trabajador el obtener una retribución económica que le

---

<sup>3</sup> DE VEALI, Mario, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V, Segunda Edición, La Luz, Argentina, 1971, p. 217.

<sup>4</sup> CALDERA, Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I Segunda edición, El Ateneo, Argentina, 1957, p. 184.

permita vivir.

Definición que en la actualidad, obligaría a muchos a no considerarse trabajadores, por los raquíticos sueldos que perciben.

Nosotros definimos al trabajador como aquella persona física que presta a otra física o moral (jurídica) un servicio, ya sea material o intelectual en forma personal, y subordinada, a cambio de una retribución económica.

## 1.2 Concepto de Trabajador de Confianza

Con relación a este concepto nuestra carta magna en su artículo 123 apartado "A" es general, ya que no hace distinción o clasificación alguna respecto a la clase de trabajadores, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo que nos señala las diferentes clases de trabajadores, la Constitución habla del trabajador en general, de las normas de seguridad social y mínimos económicos con que debe contar el individuo prestador de servicios, independientemente de la clase de trabajo que realice.

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo en su título sexto hace referencia a los trabajos especiales, entre los

que encontramos en primer término al trabajador de confianza, del que nos ocuparemos en este estudio.

La Ley de 1931, ya hacía una distinción en cuanto al trabajador de confianza a quien denominaba "empleados de confianza", aunque los legisladores no se preocuparon por dar una regulación adecuada a esta clase de trabajadores, en su artículo 48 disponía "las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".<sup>5</sup>

El maestro Dávalos Morales, considera "que ante tal vaguedad, en la Ley de 1931, por la imputación de esta calidad a una determinada persona, fue necesario buscar una definición más clara y precisa, para lo cual fue necesario echar mano de los contratos colectivos, jurisprudencias, experiencias pasadas, tesis doctrinales, etc., con el objeto de encontrar una regulación adecuada a la definición de trabajador de confianza".<sup>6</sup> Fue así que

---

<sup>5</sup> Legislación sobre Trabajo, op. cit. p. 65.

<sup>6</sup> DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Tercera Edición, Porrúa, México 1965, p.293.

al elaborar el proyecto de la nueva Ley, el concepto de trabajador de confianza fue uno de los más controvertidos, lo que llevó a revisar varias veces dicho proyecto.

En un principio se utilizaron dos fórmulas con respecto a este término; la primera consistía en hablar de un concepto en forma general, esto es, describir al trabajador de confianza, situación que dependía de la posición en la que se viera la confianza, de la parte patronal o de la parte trabajadora, y la segunda consistió en individualizar al trabajador de confianza, por lo que se aplicaría dicho término a las funciones que desempeñaran y no así a la designación del puesto, con dicho proyecto se suscitaron nuevamente controversias, ya que los sectores laborales pedían que se redujera la lista de puestos de confianza y el sector patronal por el contrario pedía que se ampliara dicha lista, dando como resultado que se acogiera la petición del sector laboral, por lo que se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto en forma general y que cambiara el término empleado de confianza por el de trabajador de confianza; felizmente se amalgamaron las dos fórmulas, obteniéndose finalmente en nuestra Ley vigente la consagración del concepto de trabajador de confianza en su artículo 9º, y que a la letra dice: "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.

Apreciándose que la primera parte de dicha definición encierra la primera fórmula y la parte final, la segunda.

Sin embargo, esta definición también ha sido objeto de innumerables discrepancias en cuanto a opiniones de nuestros autores, por ejemplo para el maestro Trueba Urbina hay dos clases de trabajadores de confianza, "la primera son los altos empleados (funcionarios), que comprende gerentes, administradores, directores y representantes del patrón, y la segunda, los trabajadores de confianza en general, que en este caso serán: secretarías, auxiliares administrativos, jefes de departamento, etc., y que aunque no sienten la inquietud de la clase obrera, son catalogados trabajadores, independientemente de la clasificación que se les da, por lo que están protegidos por la legislación laboral debido a la situación que tienen frente al patrón, quien les da el carácter de trabajadores".<sup>7</sup>

7

TRUEBA URBINA, ALBERTO, Nuevo derecho del trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972. p.329.

Para el maestro Baltasar Cavazos, existe una contradicción en cuanto al segundo párrafo del citado precepto, en relación al primero, y considera "erróneo que una cierta actividad tenga el carácter de confianza sólo cuando sea general, ya que para él, aunque no sea general, si por su naturaleza, así se determina, siempre serán de confianza, y a su vez es objetada esta consideración por otros autores, ya que si así fuera todos los trabajadores serían de confianza".<sup>8</sup>

Para el maestro Néstor De Buen, "existe una confusión en cuanto a la generalidad y se cuestiona ¿qué debe entenderse por generalidad?"<sup>9</sup>, el término general por hacer una comparación con el derecho penal, correspondería a un tipo abierto como lo es la vagancia y la malvivencia, toda vez que dicho término lo encierra todo y no especifica nada, situación que viene a perjudicar a los trabajadores porque por una parte se les puede despedir por la pérdida de la confianza, y por la otra no, pueden gozar de las prestaciones sindicales por tener de acuerdo a esta definición la categoría de confianza.

---

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajador en la Teoría y en la Práctica, Jus, México, 1972, p.293.

<sup>9</sup> DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1977, p.329.

Briseño Ruíz, al igual que el maestro Trueba Urbina, clasifican a los trabajadores en dos: "los que tienen una función general en las empresas o en los establecimientos, y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón"<sup>10</sup>

El maestro Mario de la Cueva dice acerca del artículo 9º. "El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto que la segunda se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Y define al trabajador de confianza como las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas".<sup>11</sup>

Consideramos que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización son propias de los directores, gerentes, administradores, etc., quienes están íntimamente ligados a los problemas y posibles soluciones de una empresa, y en quien el patrón tiene plena confianza, y además les brinda su apoyo. En cuanto a los segundos,

---

<sup>10</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 210.

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1986, p. 158.

habla de trabajadores personales del patrón, y estos también están en contacto directo con el patrón como lo señala en su definición, y saben de los secretos tanto del patrón como de la empresa y escuchan conversaciones íntimas del patrón y confidenciales que atañen a la empresa, y son considerados de confianza, por la misma confianza que el patrón ha depositado en ellos, entonces, en ambas situaciones hay confianza, surgiendo la cuestión de ¿qué clase de trabajadores serán aquellos que no realizan ni unas ni otras de las funciones antes mencionadas?, como es el caso de secretarías de departamento, recepcionistas, auxiliares administrativos, mensajeros, etc., y que sin embargo por la designación del puesto son llamados de "confianza", porque así lo establece su contrato individual o el contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa o establecimiento, y que por conveniencia del patrón, o de sus representantes, muchas de las veces son catalogados como tales sin realmente serlo, con el único fin de negarles el derecho a la afiliación sindical y al goce de las prestaciones de que gozan los funcionarios a que se refiere la primera parte del precepto noveno de nuestra Ley vigente, así como a aquellas a que tienen derecho los trabajadores sindicalizados.

Nuestra Ley es tan generosa que quiso proteger a todos los trabajadores de una forma general para evitar que pudiera quedar alguien desprotegido, pero a la vez es tan

abstracta, que ocasiona malas interpretaciones acerca de los derechos que corresponden a las partes.

Por lo que consideramos que el trabajador de confianza es la persona física que realiza personalmente funciones de dirección, administración, aquellas que están relacionadas con dichas funciones y los que realizan actividades personales del patrón.

### 1.3 Concepto de Relación de Trabajo

Este concepto al igual que otros de nuestro derecho laboral, ha sido y sigue siendo uno de los más controvertidos en cuanto a su prioridad con el concepto de contrato individual de trabajo, algunos autores como el maestro Cabanellas, todavía hacen referencia a la tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina.

En un principio las relaciones laborales eran regidas por el derecho civil, sin embargo, fueron varios los doctrinarios a los que no les agradó la idea de que los hombres estuvieran regidos por las mismas normas y disposiciones legales que regían a las cosas que estaban dentro del comercio o las bestias de tiro, fue esta razón la que influyó para que se originaran dos teorías; la contractualista y la relacionista, Carnelutti ratificó la

teoría contractualista con la idea de que la relación de trabajo, era un contrato de compraventa, semejante al contrato de energía eléctrica, ya que el trabajador, decía Carnelutti vende su energía de trabajo al patrón, quien podía utilizarla a su conveniencia; Chatalain y Valverde sostenían que la relación de trabajo era un contrato de sociedad, con el fin de mantener la dignidad humana más elevada, y no se manejara la relación de trabajo como en un principio, en el que como ya dijimos antes se trataba al ser humano como cosas o bestias dentro del comercio, pero independientemente de esta forma de contrato, estos dos autores consideran a la relación laboral dentro de la teoría contractualista, el maestro de la Cueva nos dice al respecto que los autores de nuestro Código Civil de 1870, en la exposición de motivos, expresaban que sea cual fuera la posición social del hombre donde quiera que se encontrase, no puede ser comparado con los seres irracionales y mucho menos con las cosas inanimadas, pues sería atentar contra la dignidad humana llamar "alquiler" a la prestación de un servicio personal, y considera que ambos contratos se asemejan más a un mandato, sin embargo se sigue en la posición contractualista, al respecto el maestro Mario De la Cueva nos dice "Ninguna de estas tentativas, ni siquiera la nuestra de 1970, que es la única que tuvo un sentido humano, pudo romper las rejas de las disposiciones base del derecho de las obligaciones y de los contratos; de ahí que el trabajador no hubiera recibido, ni

podido recibir beneficio alguno, pues continuaba siendo contemplado como una cosa en el comercio"<sup>12</sup>

Fue hasta la aparición del libro Derecho Mexicano del Trabajo, cuando se inició entre los pueblos de habla española y portuguesa la lucha en contra del contractualismo, para afirmar la individualidad y autonomía del derecho del trabajo, cuya transformación forjó el derecho general de las relaciones del trabajo, los civilistas al contemplar esta idea comprendieron que estaba en juego la esencia misma del contractualismo individualista y subjetivista tradicional y por ende la integración misma del derecho civil y sobre todo la del derecho privado. El autor de dicho libro sostiene que "La victoria de la idea nueva implicaría que el derecho regulador de uno de los aspectos más extensos e importantes de las relaciones humanas pasaba sobre el principio de que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad era la fuente creadora de los derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres".<sup>13</sup>

Posteriormente esta idea fue substituida por la doctrina que suponía que el simple hecho de prestar

---

<sup>12</sup>

Idem.

<sup>13</sup>

DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 182.

un servicio era fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones aun en contra de los empresarios, y con esto darse el surgimiento de un derecho nuevo, en la Asamblea Constituyente, con la Constitución de 1917, sin conexión alguna con el derecho civil, sino como un derecho autónomo y público, en el que se protegen los derechos sociales de los trabajadores, que tienen como fin proteger la salud y la vida del trabajador y proporcionarle un modo decoroso de vida.

La escuela alemana que era partidaria de la teoría relacionista, optó en 1938 por aplicar los principios del derecho del trabajo, en el que como ya dijimos, se proponía preservar la vida del trabajador y su salud, Molitor, consideraba "que era preciso distinguir el contrato de la relación de trabajo, ya que en el contrato existía un acuerdo de voluntades sobre la prestación de un servicio a futuro y la relación de trabajo era la prestación, el hecho mismo de prestar un servicio".<sup>14</sup> También había otros autores que hablaban de relación jurídica de trabajo, pero no era regida por un estatuto jurídico, sino que consistía en una fuente de esclavitud.

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 188.

Fue hasta 1970, en la Ley vigente que aparece la relación de trabajo como concepto, en su artículo 20, y que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

"Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Aún con este concepto no se ha hecho distinción alguna en cuanto a la relación de trabajo y el contrato de trabajo, pues el legislador en un mismo precepto define ambas figuras, y todavía dispone que tendrán los mismos efectos jurídicos, aunque en este caso sabemos que no se refiere al contrato civil como sostenían los partidarios de la teoría contractualista, sino meramente a un contrato de trabajo.

En cuanto a la naturaleza jurídica entre uno y otra, el maestro Baltasar Cavazos, dice que más que la

dependencia económica y la dirección técnica que distinguen a la relación de trabajo del contrato, es el elemento de subordinación que implica la facultad de mandar por parte del patrón y el de obedecer del trabajador, dentro de la jornada de trabajo, además como lo disponen otros autores debe ser sinalagmática, honerosa, de tracto sucesivo y conmutativa.

El maestro Baltasar Cavazos, todavía se sigue cuestionando en qué consiste la diferencia entre uno y otra, y dice "Para poder diferenciar con toda claridad el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender al momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido, la relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio".<sup>15</sup>

En consecuencia, el contrato de trabajo puede darse sin la relación de trabajo, pero jamás podrá existir la relación de trabajo sin que haya un contrato, ya que éste puede ser en forma verbal o escrita pero lo hay, por darse la relación de trabajo en el mismo instante en que se inicia la prestación del servicio, pues presupone la existencia de un acuerdo de voluntades.

---

<sup>15</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Jus, México, 1972, p.82.

El maestro Cavazos Flores, no da una definición de relación de trabajo, pero se inclina por la definición dada por Krotoschin, en la que dice que la relación de trabajo "es aquella situación jurídica que se basa únicamente en el hecho objetivo de la incorporación a la empresa".<sup>16</sup>

Despotin, que también sostiene la teoría de la incorporación, manifiesta que no es necesario el contrato de trabajo para que exista la relación de trabajo, y supone que en un futuro llegará el momento en que sea innecesaria la celebración del mismo, por creer que las leyes, reglamentos y contratos colectivos son suficientes para regular las relaciones de trabajo, por lo que será suficiente que un individuo preste un servicio a otro, para que se de la relación de trabajo.

Creemos que debe existir un contrato, pues para que una persona preste a otra un servicio, es necesario el contrato de trabajo, ya sea escrito o verbal, para que el trabajador sepa que actividad va a desempeñar y cuál va a ser la remuneración que va a percibir del patrón, asimismo el patrón debe saber que hay un trabajador que va a desempeñar tal o cual actividad requerida por él, y que tiene la obligación de retribuir un pago, por lo que

---

<sup>16</sup> KROTOSCHIN, Ernesto, Manual del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Depalma, Argentina, 1971, p.61.

consideramos que hay un acuerdo de voluntades aunque no exista el contrato individual de trabajo por escrito, se dará la relación de trabajo en el momento mismo en que empiece a desempeñar el trabajador una actividad y el patrón tenga conocimiento de ese inicio de actividades.

En caso de que se diera un contrato por escrito deberá contener los siguientes requisitos, como lo establece el artículo 25, de nuestra Ley laboral:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- 3.- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- 4.- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo
- 5.- La duración de la jornada.
- 6.- La forma y el monto del salario.
- 7.- El día y el lugar de pago del salario.
- 8.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley laboral.
- 9.- Otras condiciones de trabajo, tales como los días

de descanso, vacaciones y demás que convengan a ambas partes."

Los doctrinarios de la corriente contractualista no están de acuerdo con la teoría de la incorporación, ya que consideran que mientras exista la libertad de las partes para convenir la forma, tiempo y lugar de prestar un servicio, es indispensable la manifestación libre de voluntades para que nazca la relación de trabajo.

Al respecto el maestro Euquerio Guerrero, manifiesta "Pensamos que hay una confusión en aquellos que sostienen la teoría de la incorporación, por cuanto a que la naturaleza protectora de las normas del trabajo y principios de equidad que en algunos casos existen, sirve de base para establecer excepciones al trabajador, aún sin existir un contrato de trabajo, pero habiéndose prestado de hecho determinados servicios. Creemos que la relación de trabajo es concomitante a la celebración del contrato, pero que mientras vivamos en el régimen de libertad en que venturosamente nos encontramos, la teoría de la incorporación resulta peligrosa e injurídica y tenemos que sostener la teoría contracualista".<sup>17</sup> Por lo que considera que para caracterizar a la verdadera relación de trabajo es

---

17 GERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Porrúa. México, 1971. p. 21.

necesario aceptar que deriva de un contrato de trabajo, y que la misma es concomitante a la celebración del contrato.

Para el maestro Trueba Urbina, la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato sino que por el contrario lo complementa, ya que "para que se de la relación de trabajo debe existir un contrato previo, ya sea en forma expresa o tácita, que genere la prestación de un servicio por parte del trabajador y la obligación del patrón de pagar un salario".<sup>18</sup>

La definición que más acertada nos parece es la que da el maestro Mario De La Cueva, en la que dice que "la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones que deriva, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio".<sup>19</sup>

Podemos concluir que la relación de trabajo es la expresión de la voluntad verbal o escrita, que genera derechos y obligaciones a cargo del patrón y los trabajadores, como consecuencia de una prestación de servicios a cambio de una cantidad cierta y en dinero.

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 188.

<sup>18</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977, p. 177.

#### 1.4 Concepto de Subordinación

Algunos autores consideran que en esta época no se debe hablar del concepto de subordinación, como se hacía en tiempos antiguos, en los que se consideraba a la misma en un sentido negativo, esto es que la dignidad humana se veía afectada por una especie de sometimiento, sin razonamiento, que atentaba en contra de la personalidad del hombre, convirtiéndolo en servil, ya que cuando la subordinación es absoluta desaparece la personalidad, lesiona la dignidad, impide el desenvolvimiento personal, no permite al ser humano desarrollarse en la sociedad, de acuerdo a su propia capacidad, aptitudes y demás cualidades humanas de cada individuo.

Al respecto el maestro Trueba Urbina, en su comentario al artículo 8, de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta "El concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerdo del contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos del derecho del trabajo desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578, del Código Civil de 1871.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber".<sup>20</sup>

José I. Somaré, en el primer Congreso Internacional de Derecho Social, señaló las consecuencias negativas del término subordinación, en el que hizo "referencia a dos clases de subordinación; la negativa y la positiva, la primera se refiere al sometimiento ciego, sin razonamiento o condiciones, el que no busca a la persona sino a su utilidad, así sólo el servicio llevado a cabo por esclavos o siervos tiene esta característica".<sup>21</sup>

El positivismo, busca valores más elevados, la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual cualquier actividad resulta inútil. Esta subordinación significa que el patrón está condicionado en su actuar y querer y por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios, por lo que no puede ir en contra de las normas de trabajo, sino encausar la actividad del trabajador para lograr el objetivo señalado al darse la relación de trabajo.

- 
- 20 Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina, Alberro y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1986, p. 28.
- 21 SOMARE, I. José, citado por Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Horlas, México, 1985, p. 122.

Las raíces del término "subordinación", las encontramos en la locución latina subordinationis, que significa acción de subordinar, de sub: bajo y ordinario, avi, atum are: ordenar, disponer.

Briseño Ruiz nos dice que "la "subordinación" consiste en otorgar al patrón el derecho a poder controlar la actividad laborativa del dependiente".<sup>22</sup> Este autor se refiere a la subordinación positiva, ya que al hablar del control de la actividad y no del sometimiento del individuo en una forma total en la que atentaría contra su integridad.

Ramírez Gondra, la llama subordinación jurídica, lo que sería para otros autores la subordinación positiva y la define "como el derecho patronal de dar instrucciones y con la correlativa obligación del trabajador de acatarlas".<sup>23</sup>

Otra definición de subordinación nos la da el diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, en la que la subordinación es "la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe

---

<sup>22</sup> BRISEÑO RUIZ, Alberto, op. cit. p. 122.  
<sup>23</sup> RAMÍREZ GROUDA, Juan D., Derecho del Trabajo en la República Argentina, Claridad, Argentina, 1645, p. 87.

obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra de rango superior".<sup>24</sup>

Para Camacho Enriquez, hay dos clases de subordinación la primera; "la subordinación contractual, que es común a todos los contratos, y la segunda; la subordinación jurídica que es la de que nos ocupamos, entendida como la facultad de dar órdenes y la obligación de cumplirlas por parte del trabajador específicamente en lo que se refiere a la relación laboral".<sup>25</sup>

Podemos decir que la subordinación es la facultad que tiene el patrón o su representante de dirigir, supervisar y vigilar el cumplimiento de ciertos ordenamientos dentro de la empresa o establecimiento, y durante la jornada de trabajo, mientras que el trabajador tiene a su vez la obligación de cumplirlas, sin que sea necesaria la dirección y vigilancia de aquellos, con el fin de realizar el trabajo para el que fue contratado.

- 
- 24 Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988, p. 303.
- 25 CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo, tomo I, Temis, Bogotá, 1961, p. 146.

### 1.5 Jornada de Trabajo

Hasta antes de 1917, no existía una reglamentación que regulara la jornada de trabajo, el individuo bien podía trabajar ocho, diez, doce, catorce horas o más, al día por el mismo salario con el que únicamente podía vivir, muy poco tiempo tenía para descansar y recuperar sus energías.

Fueron muchas las razones por las que se pugnaba por una jornada menor y justa, ya que los médicos afirmaban que las jornadas excesivas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza; los sociólogos decían que el hombre ocupaba el día en transportarse a su lugar de labores, trabajar, comer y dormir, y no les quedaba tiempo para convivir con su familia y menos aún con la sociedad en general, por otra parte, los educadores, se preocupaban porque no le quedaba al trabajador tiempo para dedicarlo a la lectura, y decían que éste tenía una vida animal.

Fue en 1916, en la primera Comisión Constituyente en donde los diputados Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora, introdujeron el término jornada máxima de trabajo en la que se hablaba de ocho horas.

Con la Constitución de 1917, la clase obrera encuentra en el artículo 123, los mínimos de seguridad social que deben proteger al individuo que presta un servicio, y es la

fracción I de dicho artículo, la que habla de la jornada máxima, y que dió origen al concepto de jornada de trabajo, misma que se encuentra reglamentada en el artículo 58, de la Ley Federal del Trabajo y dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Ahora bien la propia Ley siguiendo lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, hace la siguiente clasificación de la jornada de trabajo:

**JORNADA DIURNA;** será comprendida entre las seis y las veinte horas.

**JORNADA NOCTURNA;** la comprendida entre las veinte y las seis horas.

**JORNADA MIXTA;** la comprendida con periodos de tiempo de las dos jornadas, diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna.

Asimismo, esta Ley establece como duración máxima de la jornada diurna ocho horas, para nocturna siete horas y para la mixta siete horas y media.

Durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, se dice que es para tomar sus alimentos, y si el trabajador no puede salir se le computará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

De lo anterior surge la interrogante, de si estas limitaciones deben aplicarse a todo tipo de trabajadores o exclusivamente a la clase obrera, a esta interrogante el maestro Mario De la Cueva da la siguiente respuesta: "Rigen todo contrato de trabajo y no tiene más excepciones que las relativas al trabajo extraordinario y el que debe prestarse en los casos de peligro de accidentes o pérdidas".<sup>26</sup> Nada nos dice la Ley al respecto, por lo que acudimos a la Constitución, y encontramos que ésta no hace referencia a clases de trabajador, luego entonces debemos entender que debe aplicarse a los trabajadores en general.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, manifiesta que la definición de jornada de trabajo que da la Ley Federal del Trabajo, es incorrecta, ya que la jornada de trabajo dice "Es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él".<sup>27</sup> Y para esto dice que existe

---

<sup>26</sup> Op. cit, p. 605.

<sup>27</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Jus, México, 1977, p.124.

jurisprudencia al respecto en los llamados accidentes "in itiner" en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su domicilio.

Con la definición de jornada de trabajo a que se refiere este precepto, tendríamos que concluir que la jornada se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo lo cual resulta absurdo, ya que la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su centro de trabajo.

Al respecto creemos que los maestros; Cavazos Flores y Néstor de Buen, tienen razón en cuanto a que con la jurisprudencia de accidentes in itinere, y la definición que nos da la ley existe una contradicción en cuanto que para unos la jornada de trabajo sería mayor que para otros e incluso si tomamos en cuenta no sólo el traslado de la casa del trabajador al centro de trabajo, sino también el traslado del centro de trabajo a su domicilio, en algunos casos excedería de los máximos establecidos en nuestra carta magna.

Por lo que consideramos que la jornada de trabajo podría considerarse como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, desde el momento en que se encuentra presente en el centro de trabajo.

Con lo que la jornada sería igual para todos, independientemente de la distancia en que se encuentre ubicado su domicilio con relación al centro de trabajo.

Sin olvidar que los accidentes "in itiner", ya deben ser considerados como accidentes de trabajo, ya que estos son ocasionados con motivo de la relación de trabajo, aunque no se esté trabajando en ese momento, como lo dispone el artículo 474, de la Ley Federal del trabajo.

Por otra parte, tenemos que para fijar la jornada de trabajo se deberá tener en cuenta que no sea una jornada inhumana por lo excesiva, de acuerdo a cada clase de trabajo, ni exceder de los máximos permitidos.

Para los casos de jornada continua se debe tener un descanso cuando menos de media hora por jornada, el artículo 64, establece que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Para evitar problemas y tener que probar si el trabajador tiene o no derecho a que se le compute ese tiempo como parte de la jornada o se le tenga que pagar como extraordinario, es aconsejable que en los contratos, o

reglamentos de trabajo, se especifique con toda claridad que el lugar donde los trabajadores tomarán sus alimentos está fuera del área donde prestan sus servicios.

Ningún trabajador está obligado a prolongar su jornada de trabajo salvo los casos de fuerza mayor, que establece el artículo 65 de la mencionada Ley, y en cuyo caso el patrón estará obligado a retribuir al trabajador una cantidad de dinero igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada normal.

Pero sí podría laborar tiempo extraordinario si así lo establece el patrón y el trabajador, en otras circunstancias que no sean las anteriores, por el simple acuerdo de voluntades o por estipularlo en el contrato de trabajo, con la retribución correspondiente sin exceder de los máximos legales, y de lo que hablaremos más adelante.

#### 1.6 Jornada extraordinaria

Podemos decir que es el tiempo durante el cual el trabajador está voluntariamente, o por causas de fuerza mayor a disposición del patrón, para desempeñar un trabajo, fuera del horario de su jornada normal u ordinaria.

En ningún caso el trabajador está obligado a trabajar tiempo extraordinario mayor al que establece el artículo

65, y que será en los casos de riesgo en que peligre la vida del mismo trabajador, de sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa o negocio, que en este caso será llamada Jornada de emergencia.

Para este caso nuestra Ley establece que este tiempo se pagará con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal.

El artículo 66, dispone que podrá prolongarse también la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Hagamos la aclaración que en este caso se trabajará el tiempo extraordinario, por común acuerdo del trabajador y del patrón, no se dará si sólo uno de ellos lo quiere. Y se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

En caso de que se exceda el tiempo extraordinario del permitido legalmente, o sea nueve horas extras a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

La Ley de la materia no hace distinción alguna, si el

tiempo extraordinario ha de pagarse en la misma proporción al hombre y a la mujer, por lo que entendemos que tanto uno como otro tienen el mismo derecho a que se le paguen los porcentajes establecidos por la misma, y ésto es respaldado por el artículo 3º, segunda parte del mismo ordenamiento.

Existe una prohibición expresa en la Ley, artículo 178, por lo que respecta al trabajo extraordinario de los menores de 16 años, y se le impondrá al patrón la obligación de pagarlo en un doscientos por ciento más del salario que corresponda a cada hora de la jornada extraordinaria, independientemente de que exceda o no de las nueve horas extras a la semana.

## C A P I T U L O II

## ANTECEDENTES Y EVOLUCION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

## 2.1 Surgimiento del término trabajador de confianza

El término trabajador de confianza, surge como tal, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo esta la única legislación en el mundo en la que aparece esta clasificación de trabajadores con esta denominación.

En la Ley de 1931, se empleó la fórmula empleado de confianza, y fué substituida como ya dijimos por el término "trabajador de confianza" en la Ley vigente, este cambio no es expresado en la exposición de motivos dice el maestro De la Cueva "Por considerar que no constituía un tema que exigiera una consideración especial"<sup>28</sup> sino que el cambio se debió exclusivamente a que la Ley del Trabajo es unitaria y no permite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

La Ley vigente parte del principio de que no hay dos categorías de personas trabajadores y empleados, por lo que entendemos que solamente hay trabajadores,

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p.154.

independientemente de la especialización de los servicios que presten. Y donde la Ley no distingue nosotros no debemos distinguir.

La Ley anterior hacía referencia a esta clase de trabajadores, pero no daba una definición o concepto que permitiera saber qué debería entenderse por trabajador de confianza.

La categoría de trabajador de confianza no estaba contemplada en la Declaración de Derechos Sociales, y el maestro De la Cueva opina "No creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza, son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones".<sup>29</sup>

De la exposición de motivos de nuestra Ley vigente podemos apreciar que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Por lo que podemos entender que la Comisión llegó a la conclusión de no ampliar ni cambiar los términos utilizados para caracterizar al trabajador de confianza, ya que el uso de otros términos sería motivo de especulaciones para los intérpretes de la Ley, respecto de si se restringían o ampliaban algunos términos, ya que el sector trabajador pugná porque no se ampliaran los términos, pues podrían ser aplicados analógicamente, mientras el sector empresarial pedía se ampliaran para poder interpretarla a su conveniencia, por tal razón se agregó el término funciones de administración, considerando que no es fácil distinguir la administración en una empresa.

Nuestra Ley vigente caracteriza al trabajador de confianza de la siguiente manera:

- a) La categoría de trabajador de confianza depende de las funciones que realice.
- b) Las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos especiales del patrón dentro de la empresa.

Es la Ley vigente la primera que da el concepto de trabajador de confianza en el artículo 9º, y que a la letra dice:

"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".

## 2.2 Evolución del trabajador de confianza en México

Como se ha venido señalando, en un principio no se utilizó el término trabajador de confianza, sino empleado de confianza, y fué utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo, que se presentó a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en 1919, y posteriormente fué aceptado por la legislación Belga, y en seguida por nuestro derecho, reglamentándose en los artículos 4º, 48 y 126 fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En dicha Ley se seguía utilizando el término "empleado de confianza", posteriormente la doctrina mexicana en un principio caracterizó a estos trabajadores por la profesión que éstos podían tener, más adelante fueron distinguidas

por el sueldo, ya que se creía que este término era exclusivo de los trabajadores más allegados al patrón, y el "salario" a todos los demás trabajadores.

Nuestra carta magna en su artículo 123 apartado "A", no hace distinción en cuanto a la clase de trabajadores, sino que habla de trabajador en general y de las normas de seguridad social y mínimos económicos con que debe contar todo trabajador subordinado.

Al respecto el maestro Tueba Urbina, "considera inconveniente que se utilicen dos acepciones distintas para diferenciar la importancia de los trabajos desempeñados, siendo que todo aquél que presta un servicio en forma personal y subordinado, mediante el pago de una retribución, es un trabajador y debe ser considerado de esta forma".<sup>30</sup>

En 1931, con la primera Ley Federal del Trabajo, se utilizó en forma oficial el concepto "empleado de confianza" como ya lo mencionamos con anterioridad, en sus artículos 40, 48 y 126 fracción X, aunque esta regulación no era la adecuada para este tipo de trabajadores.

---

<sup>30</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972, p.321.

En su artículo 48, disponía "que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderían a todas las personas que trabajaran en la empresa, aún cuando no fueran miembros del sindicato que lo hubiesen celebrado. Se podría exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñaran 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, ampliando este concepto con la fracción X, del artículo 126, en el que se designaba a los empleados de confianza como las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia".<sup>31</sup>

De lo anterior se desprende, que ante tal vaguedad en la referida ley, por la imputación de esta calidad a una determinada persona, fue necesario buscar una definición que fuera más clara y precisa, por lo que se tuvo que echar mano de leyes extranjeras, de los debates de la Conferencia de Washington, contratos colectivos, jurisprudencias, experiencias pasadas, tesis doctrinales, etc., con el objeto de encontrar una regulación adecuada a la definición de trabajador de confianza.

Finalmente diremos que el término "trabajador de confianza" aparece en nuestra Ley vigente, la que en su

---

<sup>31</sup> Legislación sobre Trabajo, Comentada por Felipe Santibáñez, Información Aduanera de México, 1937, p. 65 y 184.

artículo 9º, nos da el concepto del que ya hablamos con anterioridad en un primer capítulo de este trabajo, y es reglamentado en forma especial en el título sexto en los artículos del 182 al 186, de la misma Ley, y de los que hablaremos a lo largo de nuestro trabajo.

Como comentario, al margen de lo que son los antecedentes y evolución del término trabajador de confianza, podemos decir que en la práctica a las personas más allegadas a los patrones o representantes de los mismos, se les denomina empleados, dejándose para los demás el término trabajador. En la industria y comercio, se les denomina empleados a aquellos que realizan funciones administrativas, y no así al resto de los trabajadores, por lo que el término empleados permite a patrones y trabajadores tener una idea más clara de los puestos, actividades y personas identificadas como de confianza.

### **2.3 Surgimiento de los sindicatos en México.**

En nuestro país podemos considerar como antecedentes de los sindicatos los siguientes:

En la Nueva España, en las organizaciones indígenas hubo cierta regularización de las relaciones de trabajo, pero es difícil entender de modo claro y concreto las

correspondientes instituciones, debido a lo complejo que resulta asimilar las ideas indígenas a la cultura occidental, lo que impide que el pensamiento obrero cuyo influjo alcanza a nuestros días, se identifique en su forma y en sus estructuras con las ordenaciones jurídicas de las culturas americanas; si bien las formas sociales y jurídicas son las mismas en todas las épocas, cada pueblo las adopta según su idiosincracia, su propia y especial manera de ser, y concepción del mundo y de la vida.

A partir de la conquista son diversas las disposiciones en material laboral, sin embargo, es lógico suponer que los españoles trasladaron a México las ideas y modos que en la época tenían vigencia en España; y que dictaron leyes especiales debido a la situación de conquistadores con respecto a los aborígenes que encontraron en nuestras tierras, así, Cortés dictó ciertas disposiciones que denominó ordenanzas, y por medio de las cuales organizó la encomienda, los repartimientos, la tasa y el monopolio, así como también reguló las relaciones entre los vendedores.

La industria en esta época se estructuró con base en los gremios, había un juez que se encargaba de vigilar el cumplimiento de las ordenanzas dictadas para cada uno de ellos, las cuales tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos, y el primero fué el de los bordadores, que data de la época del Virrey Don Antonio de Mendoza.

Los gremios se implantaron en la Nueva España cuando ya en Europa estaban en plena decadencia, y sólo desaparecieron cuando se constituyeron los monopolios del tabaco, la sal, etc. En la Nueva España, los gremios eran órganos del Estado, a diferencia de Europa en que funcionaban independientemente y sin estar bajo ninguna autoridad; la razón de esta subordinación al Estado se debía precisamente al monopolio de la producción del comercio, que evitaba la libre concurrencia y prohibía la creación de industrias en el país, hasta cierto grado.

Durante la Colonia, los gremios desaparecieron por disposición de diversas ordenanzas, unos fueron transformados en cajas de ahorros y socorros, y otros establecieron la libertad de trabajo sin más formalidad que la comprobación de la competencia del trabajador.

Posteriormente, a raíz de la Independencia, no tuvieron existencia legal los gremios, sólo de hecho y especialmente en el ramo de platería se encontraban algunos de ellos.

La Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, decretó la libertad de trabajo y de contratación, aunque como es sabido, este ordenamiento solo tuvo una precaria vigencia debido a la situación económica en que se encontraba el país.

En 1853, se estableció la primera asociación obrera, con la denominación de "Sociedad de Socorros Mutuos", y con la finalidad de la ayuda a sus asociados en los casos de enfermedad o accidente. Más adelante quedó constituida otra sociedad gremial con el nombre de "Gran Familia Artística".

Las primeras asociaciones estaban fundadas en la Constitución profesional. Los sindicatos eran posibles pero no factibles, los trabajadores se veían precisados a dar a sus sindicatos apariencias de asociaciones de tipo distinto.

El maestro De la Cueva dice: "El México anterior a la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero, todo debido a que no existían industrias, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos, es por eso que no condenó expresamente a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, después de 1857, las admitió como situaciones de hecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución".<sup>32</sup>

Liberales del constituyente de 1857, con más entusiasmo por su causa política que por los problemas económicos que afectaban al país, dejaron abandonados a su suerte a los

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 70.

trabajadores y al campesino, quienes se empezaron a unificar apareciendo organizaciones con objeto cooperativo en la ciudad de México y en varias entidades federativas. Según el Licenciado Alfonso López Aparicio, "el "Círculo de México," nació en 1872, y sustentó como base el cooperativismo. Esta agrupación celebró un congreso en el que se trató el tema "La libertad y mi derecho," que tenía como objetivos principalmente":<sup>33</sup>

- a) Intervenir con el gobierno acerca de la fijación de salarios en el país.
- b) Proporcionar a los obreros toda clase de garantías sociales y políticas.
- c) Obtener la impartición de instrucción a los obreros.
- d) En general, gestionar ante las autoridades federales y estatales, todo aquello en provecho de la clase obrera.

En 1876, surge la primera Confederación de Trabajadores de México, que en abril del mismo año lanza un manifiesto obrero, que entre otros conceptos señalaba los siguientes: fijación del tipo de salario en todos los estados de la República, de acuerdo a la idiosincracia y circunstancias

---

<sup>33</sup> LOPEZ APARICIO, Alfonso, El Movimiento Obrero en México, México, 1963, p. 142.

de cada localidad y el ramo; atención preferente a la huelga y procurar, hasta donde fuera posible, el mejoramiento de las condiciones de la mujer obrera.

Al llegar al poder el presidente Díaz, no obstante que cubrió al país con obras materiales, negó los derechos de las mayorías. La dictadura del general Díaz no vió con buenos ojos los adelantos de esas asociaciones y en confabulación con el capitalismo extranjero se iniciaron persecuciones judiciales para amedrentar a los trabajadores. A pesar de ellas, el movimiento obrero siguió luchando hasta lograr, en 1905, la creación del "Partido Liberal Mexicano", cuyo fundamental programa contuvo una aspiración hacia el fomento de la revolución social, así como la exigencia de una legislación que reglamentara las relaciones entre el capital y el trabajo.

En 1906, brota en la "Cananea Copper Company", del estado de Sonora, una huelga de varios miles de trabajadores, que reclamaban alza de salarios, la igualdad de trato para nacionales y extranjeros, y de modo principal, un buen tratamiento de parte de los llamados capataces extranjeros. Esta huelga fue reprimida con presteza por medio de las armas, siendo obligados los promoventes a reanudar sus labores. Poco después con grave alarma nacional brotó la huelga de "Río Blanco", en el

Estado de Veracruz, que fue también reprimida con la fuerza armada.

La primera forma de organización obrera libre que se conoce es la que en el año de 1907, se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", que exigió de los patronos determinadas mejoras; al no ser concedidas se originó la huelga que abarcó las fábricas de hilados de toda la República; se terminó ésta al acudir al arbitraje del presidente Porfirio Díaz, quien después de oír a ambas partes, con fecha 5 de enero de 1907 pronunció laudo en el que por una parte, se aceptaban los derechos de huelga y de asociación profesional para los trabajadores, y por otra, el paro de las actividades de los patronos; además se recomendaba a los trabajadores que guardaran el orden en las empresas y respetaran la jerarquía que dentro de ellas debía existir, así como la subordinación al patrón, en tanto que a éste se le recomienda que tratara bien al obrero, se pedía que se estudiaran sistemas y que se formularan proyectos tendientes a mejorar los salarios, según las diversas categorías de los trabajadores, se prohibió la admisión en el trabajo de menores de 7 años, y respecto de estos los que fueran mayores de esa edad, podían ingresar siempre que mediara el conocimiento de sus padres o tutores".

Como podemos ver, el Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz, de 1907, tuvo como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores.

En el México Revolucionario, en 1910 empezaron a tener éxito las exigencias de los trabajadores que se habían agrupado en diferentes asociaciones, entre ellas, la Confederación Tipográfica de México, y la Unión de Canteros y Albañiles de México, que unidas en el año de 1912, formaron la Casa del Obrero Mundial, ésta se propuso promover la organización sindical de los trabajadores, con lo que debido a sus acciones surgieron diversas organizaciones sindicales, entre las que cabe mencionar la Unión Minera Mexicana, los Afiliados de Tampico, la Confederación de Obreros del Estado de Veracruz y la Confederación del Trabajo de Torreón, tuvo tal importancia la Casa del Obrero Mundial, que fundó una escuela en la que se preparaba a los trabajadores.

La Casa del Obrero Mundial fue la primera en México que celebró el día del trabajo, y exigió aumento de salarios y la jornada de 8 horas, suprimida esta organización por la dictadura Huertista, reapareció al caer este régimen.

El gobierno constitucionalista se comprometió a legislar en materia de trabajo, y la Casa del Obrero Mundial proporcionó obreros para que pelearan por la causa

constitucionalista, se constituyeron los Batallones Rojos formados por obreros. Fue esta organización la que dirigió y dió origen al Congreso Obrero de Veracruz, en este congreso se aceptó al sindicato como órgano de lucha, y se creó la Confederación del Trabajo de la región Mexicana.

Al convocarse por Carranza el Congreso Constituyente, la gran mayoría de obreros y campesinos concurrieron como diputados a quienes correspondió el logro de la inserción en el texto Constitucional producto de esta asamblea, de las normas reguladoras de la relación laboral. Uno de los diputados constituyentes, el señor Pastor Ronaix en su libro de la Génesis de los artículos 27 y 123 constitucionales, dice "que el proyecto de Constitución presentado por el primer jefe del ejército, al Congreso de Querétaro para su discusión no contuvo disposiciones especiales que tendieran a establecer preceptos jurídicos tendientes a conseguir la renovación del orden social en que había vivido la nación mexicana".<sup>34</sup>

El proyecto en su artículo 59, se encontraba en los mismos términos de la Constitución de 1857, que fue reformada el 10 de junio de 1859. Pasada a la comisión respectiva para discutirse este punto, se produjo un

---

<sup>34</sup> RONAIX, Pastor, La Génesis de los Artículos 27 y 123 Constitucionales, D' Lerma, México, 1974, p. 84.

dictamen favorable y se intercalaron algunas adiciones, y al discutirse el dictamen, los diputados Jara, Aguilar y Góngora presentaron una iniciativa que es considerada como el origen del artículo 123, en la misma se proponía entre otras cosas la creación de comités de mediación, conciliación y arbitraje, además de proponer en su iniciativa que el artículo 5º, se redactara en los siguientes términos: prohibía el trabajo nocturno, establecía el descanso dominical, derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, jornada máxima de ocho horas, el deber de todo mexicano a trabajar, etc. etc.

La comisión opinó que el contenido es esta iniciativa se justificaba toda vez que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras, ya que no debe permitirse que el hombre se agote en el trabajo, pues aparece así el peligro de que el hombre agotado deje una generación carente de vigor.

El artículo 5º Constitucional, dada la índole social de su contenido dio origen a enconadas controversias y a discusiones acaloradas, a pesar de que no se emitieron opiniones contrarias a las garantías del trabajador.

En defensa del proyecto habló el diputado Jara, individuo avasado en las luchas sociales, expuso que quizá

los tratadistas y jurisconsultos en materia de legislación encontraban ridícula la proposición de la jornada máxima de 8 horas, lo que creó la polémica en el constituyente, ya que para muchos pertenecía a la reglamentación de las leyes, en donde debería mencionarse y no en la Constitución.

El diputado Victoria, representante obrero por Yucatán fue de los que más se distinguieron en la discusión, sosteniendo la necesidad de que se formularan las bases constitucionales, acerca de las cuales deberían legislar los Estados en materia de trabajo, se declaró en contra de que fuera el Congreso de la Unión el que tuviera la exclusiva facultad de legislar en materia de trabajo.

El diputado Manjarréz, siguiendo las ideas de Jara y Cravioto, planteó la necesidad en forma más clara de incluir en la Constitución un capítulo que tratara de esta materia, por lo que manifestaba que no le interesaba si la Constitución estaba o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos, sino que él quería que se dieran las garantías suficientes a los trabajadores.

Mientras que el licenciado Cravioto, pidió a la comisión retirara del artículo 5º, todo lo que se refería a las cuestiones obreras para que con toda amplitud pudieran presentar un artículo especial, que sería el más

glorioso de todos los trabajos.

La discusión en estos debates terminó con la intervención del licenciado Macías quien presentó un proyecto, el cual se convirtió, con ligeras modificaciones, en el artículo 123 de nuestra Constitución vigente, que fue aprobado el 23 de enero de 1917.

Al entrar en vigor nuestra actual Constitución en 1917, se puede decir que empezó el auge del movimiento obrero en nuestro país, ya que empezaron a surgir con actividad gremial diversas asociaciones de trabajadores, con el propósito de actuar en defensa de sus intereses. Consagrando además nuestra Constitución en su Artículo 9º los derechos de reunión y asociación; y en su Artículo 123 fracción XVI, reconoce que obreros y patronos tienen derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La justificación del derecho de asociación y reunión que consagra nuestro ordenamiento constitucional, se encuentra en la propia naturaleza humana, ya que el hombre tiende a la vida social y no se le puede concebir aislado de toda relación con sus semejantes; tanto espiritual como materialmente necesita de los demás individuos.

Fue esta Constitución la que sancionó no solamente la asociación general sino también la asociación profesional y dio a ambas su objeto preciso. El 13 de octubre de 1917, en Tampico se celebró una asamblea a la que concurrieron representantes y agrupaciones obreras de toda la República. En esta asamblea se trazó un plan de labores en la difusión del asociacionismo con la invitación para la formación de un nuevo congreso obrero.

El gobernador de Coahuila, en 1918 hizo un llamado a los obreros de toda la República con el fin de organizar un congreso en la Ciudad de Saltillo, el cual se llevó a cabo y del que surgió la Confederación Regional Obrera.

Al comienzo de la revolución de 1910, escasas y sin importancia eran las organizaciones obreras, ya que estaban prohibidas las organizaciones de trabajadores y las huelgas eran consideradas un delito; a pesar de ello, la clase trabajadora hacía sentir su influencia en la vida de la nación, al grado de que la represión de las huelgas de Cananea y Río Blanco fue precursora del movimiento revolucionario.

Nuestra revolución, que tuvo como principal apoyo en la lucha armada al contingente campesino, no dejó de contar con la participación activa de la clase obrera, que, aunque menos numerosa, tenía mayor capacidad de organización y una conciencia de clase más clara y completa. Esta clase

ejerció una influencia preponderante, ya que los obreros se orientaron al logro de una ideología precisa al grado de que, como ya hemos dicho antes, diputados constituyentes procedentes del sector obrero participan en la creación del artículo 123.

El logro y aprobación del Artículo 123, fue obra de la lucha de campesinos y obreros cuya votación coincidió con la toma de la Ciudad de Torreón por la División del Norte, es claro que los primeros triunfos del movimiento ahora se debieron al apoyo que el constitucionalismo brindó, en la lucha que por el poder libró con la fracción constitucionalista de Aguascalientes, y éste fue el error que el movimiento obrero cometió, al haberse dejado utilizar por grupos de la revolución, quienes frenaban la misma, como arma en contra de quienes buscaban llevarla hasta sus últimas consecuencias; las conquistas de la clase obrera sirvieron de apoyo al poder público. Don Venustiano Carranza reprimió en diversas ocasiones las huelgas, utilizando la violencia y aplicando la Ley Juárez de 1855.

El gobierno de Carranza tuvo estos conflictos con los obreros como consecuencia del apego a la letra de la ley que caracterizó la vida política del Barón de Cuatro Ciénegas, que pecó por exceso en su aplicación, el General Obregón con mejor visión política alternó el halago con la mano dura e hizo concesiones a los trabajadores, logrando

el apoyo de estos a su política. Sin embargo, aunque individualmente los trabajadores respaldaron la obra revolucionaria, las diversas organizaciones obreras conservaron su independencia respecto al gobierno hasta el año en que ya en el poder el General Plutarco Elías Calles se convirtió en uno de los pilares del Callismo y los principales líderes de la burocracia del Estado eran miembros del grupo dominante.

La corrupción de la democracia Callista alcanzó al movimiento obrero y la CROM llegó a ser un obstáculo para las luchas de la clase obrera.

Al concluir la tercera década del siglo, la decadencia de la CROM, ya irremediable, coincide con un nuevo auge revolucionario en México y con la difusión de la doctrina del socialismo científico, el maximato Callista encuentra sus peores enemigos en los militantes proletarios de ideología marxista, cuya actividad es notoria en las filas de la propia CROM, ya que ésta en 1930 pierde a los obreros de las artes gráficas, que forman su propia federación, a los ferrocarrileros y a un gran número de sindicatos textiles.

La CROM, se origina a partir del Congreso de Trabajadores celebrado en la Ciudad de Veracruz en 1916, en que surgió la Confederación del Trabajo de la República

Mexicana.

La CROM está ligada a la personalidad de Luis N. Morones, éste y su grupo iniciaron en México la época del liderismo que consiste en desvirtuar el impulso inicial y espontáneo del movimiento obrero en la búsqueda de sus derechos legítimos, conduciéndolo por caminos desviados de la meta original.

La CROM, también inició la época de las luchas intergremiales, con lo que el movimiento obrero perdía fuerza convirtiéndose en un instrumento de la actividad estatal, por lo que con fecha 26 de febrero de 1936 se reunió el Congreso Nacional de Unificación Obrera, auspiciado y propiciado por el gobierno en el que se creó la Confederación de Trabajadores de México, que unificó; la Confederación Nacional Obrera y Campesina de México, Confederación Sindical Unitaria de México, la Cámara Nacional del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, la Alianza de Obreros de la Compañía de Tranvías y diversas organizaciones sindicales de los Estados.

El maestro Néstor De Buen dice "que la condición de los obreros en el último tercio del siglo XX, se ha elevado sin

lugar a dudas y que las condiciones de trabajo: jornada, salubridad, seguridad industrial, descansos y vacaciones, son mejores de lo que conocieron los fundadores del socialismo utópico, del marxismo, difícilmente podrían ser de otra manera, las legislaciones nacionales, las recomendaciones de la O.I.T., el progreso de la Técnica, la conciencia social se ha reflejado en una mejoría del nivel del trabajo, inclusive en los países en desarrollo, todo claro desde un punto de vista general."<sup>35</sup>

Finalidad y objeto de los sindicatos: las ideas del gobierno hicieron desaparecer al individualismo y al liberalismo. Demostrada su falsedad aunada con la crisis del derecho natural, el Estado cambió de posición ante la verdad de que la libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el débil y que tampoco era exacto que la organización de la producción fuese sólo un asunto de intereses particulares puesto que el Estado estaba en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad de desenvolver plenamente todas sus facultades, y finalmente, conforme a todas estas ideas, aceptó la legitimidad de las asociaciones profesionales las cuales eran excluidas por las ideas jusnaturalistas, que propagaban la identificación del hombre con su propia idea.

---

<sup>35</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Porrúa, México, 1978, p. 565.

Una vez reconocidas las asociaciones, obtienen su personalidad jurídica, y en México son reconocidas constitucionalmente los sindicatos de trabajadores, de patronos y las organizaciones de acción obrera, en la fracción XVI del Artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución.

De acuerdo con lo anterior, en los sindicatos de trabajadores cuya finalidad es la protección del trabajador aislado y el desarrollo de su personalidad, se han de cumplir tareas de integración otorgándole derechos en razón del carácter representativo que revistan, y por ello cierta restricción a la libertad individual del obrero es aceptable y hasta necesaria. Pero no se puede admitir la dictadura sindical ni tampoco la anarquía del grupo; en suma, la organización de un sindicato debe ser una esfera de derechos de sus miembros y actuar en defensa de los derechos y de los intereses comunes.

La asociación profesional fue la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo en un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana. La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la asociación profesional.

El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales, produjo en la segunda mitad del siglo pasado

lo que se conoce con el nombre de sindicalismo; el cual tuvo por objeto lograr mejores condiciones de trabajo así como mejores prestaciones, lo mismo que sucede en la actualidad con las organizaciones sindicales.

El maestro De la Cueva dice "los sindicatos tienen dos fines: Uno inmediato que es el buscar mejores condiciones de prestaciones, los servicios en un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo. Y el fin inmediato que pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre pilares de la justicia social, es una finalidad su carácter político".<sup>36</sup>

Existen diferentes clases de sindicatos, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, define al sindicato como "la asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La Ley establece la posibilidad de la existencia del sindicato, tanto de trabajadores como de patronos; aunque creemos que el legislador pensó que los trabajadores, de manera exclusiva ejercitarían el derecho de asociación profesional, ya que son numerosos los casos en que los

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA, Mario, Tomo II, op. cit. p. 289.

trabajadores hacen uso de ese derecho y en cambio los patronos escasamente constituyen sindicatos, y cuando los han formado estos han tenido una vida precaria.

Ramírez Fonseca, comenta al respecto "el sindicato de trabajadores es un instrumento de lucha, el de patronos de defensa. En la práctica, y por la escasa utilidad que podría representar la constitución formal de un sindicato de patronos, existen agrupaciones patronales que sin estar constituidas como sindicatos, defienden los intereses del sector patronal".<sup>37</sup>

En principio todos los trabajadores pueden formar parte de los sindicatos, exceptuando aquéllos a quienes la Ley o los reglamentos impiden asociarse, para los efectos del contrato colectivo de trabajo no se admitirá en los sindicatos de los trabajadores de una empresa a los representantes del patrón, como son: los directores, gerentes, administradores, y en general a las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección y administración.

Aunque la Ley en su artículo 363, establece que no podrán formar parte del mismo sindicato los trabajadores

---

37

Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Octava Edición, Pac, México 1990, p. 104.

comunes y los trabajadores de confianza, esto no significa que el trabajador de confianza tenga prohibido formar sus propios sindicatos, ya que la Constitución en su artículo 123 apartado "A" fracción XVI, concede al trabajador el derecho de asociación profesional.

Al respecto el maestro Trueba Urbina dice "la nueva Ley Federal del Trabajo no prohíbe la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que llenando los requisitos para la defensa de sus intereses comunes, pues el impedirlo implica una violación a la fracción XVI, del artículo 123, por lo que las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los sindicatos de empleados de confianza".<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972, p. 356.

## 2.4 El trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley de 1931, no daba una definición de lo que eran los trabajadores de confianza, pero si mencionaba a los empleados de confianza en sus artículos 4o., 48 y 126 fracción X.

En el artículo 4º, segundo párrafo decía que "se considerarían 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 en general las personas que en nombre de otra, ejerzan funciones de dirección o de administración. Sin que por ello pudieran ser considerados de confianza."<sup>39</sup>

El artículo 48, "también hace referencia a esta clase de trabajadores en su parte final, al exceptuar de las disposiciones del contrato colectivo a las personas que desempeñan 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."

---

<sup>39</sup> Legislación sobre Trabajo, Comentada por Felipe Santibáñez, Información Aduanera de México, México, 1937, p.29.

En su artículo 126, fracción X, al expresar: "por perder la confianza el patrón, en el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia. Más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que este 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."

Mucho se discutió acerca de si eran o no trabajadores, para el tratadista, Jesús Castorena "la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configuraba un mandato y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicio que llevaba a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica"<sup>40</sup>

Consideramos que esta tesis es contraria a lo que establecía el artículo 4º, de la Ley del 31, ya que al dar definición de patrón mencionaba a sus representantes con facultades de obligarlo con los demás trabajadores, además creemos que éstos percibían un salario por la prestación de

---

<sup>40</sup> CASTORENA J., Jesús, Citado por Cantón Moller, Miguel, Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editores, México, 1977, p.20.

un servicio por lo que deben ser considerados como trabajadores.

Varios autores sostienen que esta tesis, aparentemente explicable, no parece ser justa, ya que existen personas que están al servicio del patrón sin ser sus representantes, y que teniendo un mandato de él son considerados como de confianza, por ejemplo el encargado de vigilancia.

El doctor Mario De la Cueva "en su libro Derecho Mexicano del Trabajo, originalmente llegó a la conclusión de que no eran trabajadores sino "altos empleados" en virtud de que la contratación de estas personas era intuitu personae, ya que al designarlos éstos deberían tener características especiales, similares a las de los profesionistas liberales, así como la forma de pago y la de jornada de trabajo".<sup>41</sup>

Cantón Moller, considera que si son trabajadores, al afirmar "que en la propia Ley de 1931, se encuentra la justificación de que si son trabajadores los de confianza, si vemos que la terminación de sus contratos está contenida en el artículo 126o., fracción X, lo que es un reconocimiento tácito de tal calidad".<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p.157

<sup>42</sup> CANTON MOLLER, Miguel, op. cit. p.20.

Con relación a la terminación del contrato de trabajo del empleado de confianza, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite la siguiente jurisprudencia, por lo que creemos que los empleados de confianza si eran considerados como trabajadores, ya que la pérdida de la confianza como lo señala el artículo 126 fracción X, era una causa de terminación del contrato de trabajo.

"Empleado de Confianza.- Causal de terminación del contrato.- La causal de terminación del contrato de trabajo establecida por el artículo 126, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo respecto de los empleados de confianza, no exige que el trabajador incurra en algunas de las faltas previstas por el artículo 121, del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza al patrón".

Amparo Directo 1580/60 Benito Fernández.- 4 de octubre de 1961.- 5 votos.- 4a. sala.- 6a. época.- vol. III.- 5a. parte página 76.

Podemos concluir que los empleados de confianza si eran y siguen siendo trabajadores, y que aunque no existía una definición de los mismos, se debía entender que eran aquellos que siendo representantes del patrón como tales llevaban a cabo actos de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, incluyéndose además a quienes por su trabajo, realizaban trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

## 2.5 El Trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo 1970.

El capítulo II del título VI, de la Ley de la materia señala las protecciones del trabajador de confianza, mismo que vincula a los demás trabajadores con aquellos que tienen esta característica, buscando un equilibrio entre la generalidad de los trabajadores, toda vez que estaría fuera de lugar, en desequilibrio en las condiciones (prestaciones) de trabajo de quienes representan los intereses de la empresa y los demás trabajadores.

El artículo 182, de la misma Ley señala que las condiciones de trabajo de estos laborantes debe ser proporcional en relación a la importancia y naturaleza de las tareas que éstos desempeñen, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los correspondientes a trabajadores comunes que no realicen tareas similares.

Cabe hacer notar que el término similar es difícil de homologar en ambos tipos de tareas, provocando en la mayoría de las empresas uno de los dos fenómenos que señala el precepto 182, siendo poco observado y obedecido dicho ordenamiento, lo que lo hace nulo y ocioso.

Los patrones, a su arbitrio al no poder homologar tareas comunes a las realizadas por trabajadores de

confianza, los mantienen al borde de la miseria, al no ser aplicables los aumentos comunes a los demás trabajadores (por Ley o por revisión de contrato colectivo), salvo cláusula en contrario.

Por lo que toca a la naturaleza de las labores, un trabajador común no desarrolla labores similares a las de dirección, fiscalización o control en general, siendo la excepción las labores generales de inspección mismas que serían realizadas por trabajadores comunes con un bajo nivel en sus prestaciones.

Hay que señalar asimismo que el término "general" en lo que toca a las tareas específicas y reservadas a trabajadores de confianza crea una natural confusión al no poder determinarse los límites y alcances de esa generalidad, llegando al extremo de pensarse que únicamente los gerentes y directores por la simple denominación del puesto realizan las labores generales aludidas y no así las personas de jerarquía menor que éstos tienen a su cargo.

Hay confusión en cuanto al término general, refiriéndonos a un trabajador que realiza labores parciales de ese control, fiscalización, dirección o inspección, dándonos la solución el multicitado numeral 182, ya que señala ". . . que las condiciones de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a las que rijan para

trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo 184 en su último párrafo en donde a voluntad de las partes contratantes en una relación colectiva se puede dejar fuera de los beneficios de la negociación patrón - sindicato, a los trabajadores de confianza y además pueden quedar excluidos de los beneficios que corresponden al común de los trabajadores por voluntad del sindicato (el cual vela por los intereses de sus agremiados), o patrón que los otorga cuando y a quien le convenga.

Debe pensarse en modificar este último párrafo que lejos de ver por los trabajadores de confianza o propiciar el anhelado equilibrio entre las prestaciones comunes y las de confianza desequilibra y rompe la armonía de la equidad hablando de prestaciones y, en su lugar, crea injusticias dando más prestaciones a los recomendados o familiares del patrón, manteniendo en la indigencia a los demás.

El artículo 183, dispone que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni tendrán voz ni voto al efectuar los recuentos que determinarán si hay o no huelga, y menos aún podrán ser representantes de los demás trabajadores en la integración de organismos sindicales.

Por lo que entendemos que dichos trabajadores pueden formar su propio sindicato solamente entre ellos, pero con el riesgo de ser despedidos, ya que deja de ser un trabajador de confianza, por argumentar el patrón que le ha perdido la confianza, como señala la primera parte del artículo 185, de la Ley laboral.

## CAPITULO III

### DIFERENCIAS EN LAS PRESTACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

#### 3.1 Prestaciones del trabajador en el apartado "A" del artículo 123 constitucional

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, es el resultado de la lucha armada que tuvo que vivir la clase trabajadora, a la que los líderes revolucionarios respondieron con medidas tendientes a resolver los problemas del trabajador mexicano, sin distinción de raza, sexo o creencia.

Es así como la clase obrera encuentra en la Constitución y principalmente en el artículo 123, los mínimos económicos y de seguridad social, con que cuenta todo individuo que presta un servicio personal y subordinado.

El constituyente de Querétaro pretendió asegurar una parte de los derechos del trabajador individualmente tales como: descanso semanal, salario mínimo, participación en las utilidades de las empresas, estabilidad en el empleo, la duración en el empleo, la irrenunciabilidad a los

derechos del trabajador, y por otra los derechos colectivos, como: huelga, asociación profesional, coalición, etc., además de establecer las normas de bienestar social.

El maestro Felipe Remolina dice "La Constitución política mexicana de 1917, es la primera Carta Magna que elevó a la categoría de normas constitucionales, los derechos protectores de la clase trabajadora".<sup>43</sup>

En el artículo 123 de nuestra Constitución apartado "A", encontramos como derechos para el trabajador los siguientes:

- a) Como jornada máxima de trabajo la de 8 horas en jornada normal, de 7 horas para trabajos nocturnos y de 6 horas para los menores de 16 años y mayores de 14.
- b) Descanso semanal de un día por cada seis de trabajo.
- c) En la fracción V, encontramos varias prestaciones a las que tiene derecho la mujer trabajadora,

---

<sup>43</sup> REMOLINA Roquemi, Felipe, El artículo 123, D'lerma, México, 1970. p. 19.

en caso de estar embarazada, como son: el tenerle consideraciones por el tipo de trabajo que realice, ya que no le podrán exigir trabajos que pongan en peligro su vida o la de su hijo; tendrá derecho a un descanso de 6 semanas antes del alumbramiento y 6 posteriores al mismo, percibiendo su salario íntegro y el derecho a regresar a su trabajo (conservando el mismo puesto); además tendrá 2 descansos extraordinarios por día para alimentar a su hijo, esto será durante el período de lactancia.

- d) Todo individuo que preste un servicio tendrá derecho a recibir un salario y éste nunca será inferior al mínimo establecido por la Ley, de acuerdo a la zona económica y a la actividad económica que desempeñen, con la ventaja de que este salario quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento, y debiendo ser en moneda de curso legal.
  
- e) Todo trabajador tendrá derecho a recibir participación en las utilidades de la empresa para la que presta o prestó sus servicios, por un período mínimo de 60 días, como lo establece la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

- f) El trabajador que labore tiempo extraordinario tendrá derecho al pago de éste con un cien por ciento más del fijado por la jornada normal, con la salvedad de que este tiempo no deberá exceder de tres horas por jornada ni de tres veces consecutivas, así como la excepción de ésta jornada para los menores de 16 años.
- g) La Constitución también dispone que las empresas tienen la obligación de aportar una cantidad por cada uno de sus trabajadores, para la creación de un fondo que será utilizado para el financiamiento de créditos para la obtención de viviendas para los trabajadores y su familia, en la actualidad tal prestación es competencia del INFONAVIT.
- h) Todo trabajador tiene derecho a la capacitación y adiestramiento, que tendrá que ser proporcionada por la empresa para la que presta sus servicios, de acuerdo a los planes y programas que tengan registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- i) También tendrán derecho al pago de una indemnización aquellos trabajadores que por motivos de la relación laboral sufran una enfermedad o un accidente de trabajo y que les

cause una incapacidad ya sea parcial o permanente y en caso de que les cause la muerte tendrán derecho a la misma sus beneficiarios.

- j) Los lugares en que se presten servicios deberán ser higiénicos y seguros, que no pongan en peligro la vida de los trabajadores.
- k) También otorga el derecho al trabajador a formar sindicatos, asociaciones profesionales o cualquier otra agrupación, siempre y cuando cumpla con los requisitos necesarios establecidos por la Ley Federal del Trabajo, asimismo otorga al trabajador el derecho a las huelgas y paros de labores siempre que tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el del capital.
- l) Tendrán derecho a una indemnización por causa de despido injustificado o cualquiera de los señalados en la fracción XXII, del artículo 123 constitucional.
- m) El contrato de trabajo no obligará al trabajador a cumplir las estipulaciones que señala la fracción XXVII, y que a la letra dice:

Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

- Las que fijan un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.
- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones que tenga por derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.
- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Ya que estos van en detrimento de los derechos que el mismo artículo concede al trabajador.

- n) El trabajador y su familia tendrán el derecho a un seguro social, que comprende seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, de guardería para las madres trabajadoras, servicios médicos generales y en dinero en caso de pensiones.

Como podemos ver, este artículo dispone los mínimos a que tiene derecho todo trabajador, y no hace referencia a una clase de trabajadores en especial. En este trabajo nos ocupamos de los trabajadores de confianza, y al no especificar en este artículo que serán sólo para una clase de trabajadores, entendemos entonces que deben ser aplicados a los trabajadores en general, aunque en la realidad no es así, pues el trabajador de confianza rara vez cumple la jornada señalada como normal de 8 horas, la mayoría de las veces son más de las 8 horas, y algunas veces hasta de 12 horas sin que se les retribuya con un pago extraordinario por ser de confianza, asimismo, vemos que el trabajador de confianza no puede formar sindicatos o asociaciones profesionales por representar los intereses de los patrones, y éstos podrían aducir la pérdida de la confianza en aquellos, y así despedirlos con causa justificada como lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

No sólo nos referimos a los verdaderos trabajadores de confianza, sino también a aquellos que por convenir a los intereses de los patrones son llamados de confianza por estipularlo así el contrato colectivo de trabajo que rija en una empresa, sin verdaderamente serlo y que en ocasiones son los más perjudicados.

### 3.2 Derechos y prestaciones del trabajador de confianza en la Ley Federal del Trabajo

Los trabajadores de confianza se rigen por las normas del capítulo primero título sexto de nuestra ley laboral, y por las demás disposiciones generales, que no contraríen lo establecido en los artículos 182, 183, 184, 185 y 186.

La exposición de motivos de la ley vigente, dice que se buscó una justa nivelación de estos trabajadores con los que no tienen esta categoría, ya que resultaría injusto el que las condiciones de quienes representan al patrón fuesen inferiores a las de los demás trabajadores.

Al respecto, el artículo 182 establece 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.

Ramírez Fonseca comenta este artículo: "El trabajador de confianza realiza labores de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, pero de manera general; es decir, labores que trascienden el ámbito general de la empresa. Por lo tanto, los empleados de oficinas que realizan trabajos que no tienen esas características, no son de confianza."<sup>44</sup>

Consideramos que los únicos trabajos semejantes a los de un trabajador de confianza, es la actividad desempeñada por otro trabajador de confianza que tenga la misma jerarquía uno del otro, como por ejemplo; el de directores de área o gerentes de la misma, porque ni siquiera éstos tendrán la misma jerarquía que un director general o un gerente general.

El artículo 183 establece que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en cuenta en los recuentos para determinar la mayoría en caso de huelga, asimismo no podrán representar a los demás trabajadores ante cualquier organismo que la ley permita formar.

---

<sup>44</sup> Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Octava Edición, Pac, México, 1990, pág. 73.

Esto no significa que los trabajadores de confianza no puedan tener o formar sus propios sindicatos, ya que la fracción XVI del artículo 123 constitucional concede a los trabajadores la facultad de formarlos sin que el patrón pueda despedirlos por esta razón. Aunque este artículo no señala específicamente al trabajador de confianza, sino únicamente al trabajador, pero tampoco excluye, consideramos que estos laborantes son trabajadores y por ende pueden y deben gozar de esta facultad, siguiendo el principio de que donde la ley no distingue no debemos distinguir.

Al respecto el maestro De la Cueva, nos dice "El artículo 183, resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. 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 un dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en

ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras."<sup>45</sup>

El artículo 184, señala que el trabajador de confianza gozará de las mismas condiciones de trabajo, contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, pero siempre y cuando no contenga disposiciones en contrario, expresa el mismo contrato.

En realidad son pocos los contratos colectivos que disponen que serán aplicados a los trabajadores de confianza, algunas empresas por costumbre aplican a todos sus trabajadores en general algunas de las cláusulas del mismo, en lo que se refiere a prestaciones únicamente.

Consideramos que en cuanto a prestaciones del trabajador de confianza reguladas por este capítulo sólo los tres primeros artículos las contienen, sin pasar por alto el artículo 181 que establece que estos trabajadores serán regidos por las normas de carácter general siempre y cuando no contraríen lo dispuesto en los artículos que regulan específicamente a los trabajadores de confianza, por lo que éstos tendrán derecho a otras prestaciones de carácter general para todo tipo de trabajadores como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, participación de

---

<sup>45</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. 45.

utilidades, servicios médicos, prima de antigüedad, preferencia en el pago de salarios en caso de quiebra, embargo, indemnización en caso de despido injustificado, o por sufrir un riesgo de trabajo, derecho de asociación sindical, etc.

El maestro Trueba Urbina, comenta: "Las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral".<sup>46</sup>

### 3.3 Contrato individual de trabajo

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su segunda parte que: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

Consideramos que la relación de trabajo de los trabajadores de confianza debe regirse por el contrato

---

46 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972, p. 320.

individual, ya que el contrato colectivo de trabajo no es aplicable a éstos trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 184, de la misma Ley, aunque en algunas ocasiones, debido a las funciones que desempeñan, participan en la elaboración del mismo por ser representantes del patrón, sin ser aplicables las prestaciones a los trabajadores de confianza obtenidas en la revisión del contrato colectivo, si así lo señala el mismo.

Ramírez Fonseca dice: "para el personal de confianza puede emplearse el mismo contrato que para el personal no sindicalizado."<sup>47</sup>

Nuestra ley dispone que cuando no existan contratos colectivos aplicables a los trabajadores, la relación de trabajo debe constar por escrito, por lo que consideramos que para el trabajador de confianza debe celebrarse el contrato individual de trabajo en el que consten los derechos y obligaciones que debe tener de acuerdo al artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

En dicho contrato debe constar:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón,

---

<sup>47</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Contratación de Personal, PAC, México, 1983. p. 66.

- Duración de la relación de trabajo,
- El servicio que se preste con la mayor precisión posible (en este caso serán funciones de confianza),
- El lugar o lugares donde deba prestarse el servicio,
- Duración de la jornada de trabajo,
- La forma y el monto del salario,
- El día de pago y el lugar,
- Lo referente a la capacitación y adiestramiento del trabajador, conforme a la Ley,
- Las demás condiciones como vacaciones, día de descanso semanal, y otras que convengan al patrón y al trabajador.

**Ejemplos de contratos individuales de trabajo de diferentes clases de trabajadores en una empresa:**

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA**

**CONTRATO INDIVIDUAL QUE CELEBRAN POR UN PARTE MAREY DE MEXICO INDUSTRIAS, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS DELEG. TLAHUAC C.P. 13210 Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA PATRON Y POR LA OTRA, EL C.**

**EFRAIN TINAJERO ESCALANTE**

**A QUIEN SE LLAMARA TRABAJADOR DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES:**

**CLAUSULAS**

**PRIMERA.** Declaran los contratantes tener la debida capacidad para celebrar el contrato y no sufrir vicio del consentimiento.

**SEGUNDA.** Por sus generales manifiestan:

**PATRON:**

Nombre **INDUSTRIAS MAREY DE MEXICO, S.A. DE C.V.**

Nacionalidad **MEXICANA**

Edad \_\_\_\_\_

Estado Civil \_\_\_\_\_

Domicilio **BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS**

**TRABAJADOR**

Nombre **EFRAIN TINAJERO ESCALANTE**

Nacionalidad **MEXICANA**

Edad **33 AÑOS**

Sexo **MASCULINO** - Estado Civil \_\_\_\_\_

**CASADO**

Domicilio **ALTAMIRANO No. 38 COL. LORETO**

**TERCERA.** La duración o término del contrato es por obra determinada consistente en **90 DIAS DEL 09 DE SEPTIEMBRE AL 09 DE DICIEMBRE DE 1986**

**CUARTA.** Terminada la obra detallada se terminará el contrato sin responsabilidad para ninguno de los contratantes. No subeistrán las causas que le dieron origen, ni la materia del mismo por lo que no se prorrogará por ningún motivo.

**QUINTA.** La categoría que tendrá en la compañía será de **GERENTE DE PRODUCCION**

**SEXTA.** Las labores que realizará el trabajador consistirán en todas las inherentes a su categoría y que enunciativamente son: **CUMPLIR Y REALIZAR LOS PROCESOS ESTABLECIDOS PARA LA PRODUCCION**

**SEPTIMA.** El tiempo de la jornada de trabajo será de **45** horas a la semana para descansar disfrutaran de un periodo de **30** minutos que no se computarán como tiempo efectivo.

OCTAVA.- El salario que percibirá el trabajador será \$95,000 incluyendo en esta cantidad la parte proporcional del séptimo día, el que será pagado los días CATORCENAL en moneda de curso legal en el domicilio del patrón ubicado en EL DOMICILIO DE LA EMPRESA dentro de la jornada de trabajo.

NOVENA.- El lugar de prestación de servicios será en cualquiera que designe el patrón, pudiendo cambiarlo.

DECIMA.- Los días de descanso serán 1o. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o. de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, y 1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda transmisión de poder y 25 de Diciembre.

DECIMA PRIMERA.- La empresa queda facultada de deducir del salario de trabajo, las cantidades que señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 110.

DECIMA SEGUNDA.- Por cada seis días consecutivos de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso con goce de sueldo íntegro y si no labora íntegramente los seis días, recibirá una sexta parte de su salario por cada día que hubiera trabajado. Se pacta que el día de descanso obligatorio será el DOMINGO

DECIMA TERCERA.- El trabajador percibirá después de un año de servicios un período de vacaciones de seis días laborales, por dos años ocho días, por tres años diez días, por cuatro años doce días, después del cuarto año, se aumentarán dos días por cada 5 años de servicios.

DECIMA CUARTA.- El trabajador fue recomendado para el puesto que va a desempeñar, por lo que ambas partes pactan que estará obligado a demostrar su capacidad, aptitudes y facultades en el término de 30 días, quedando sujetas las partes a la decisión del jefe del trabajo que desempeñe el trabajador señor ING. EFRAIN TINAJERO ESCALANTE

a quien ambas partes le reconocen capacidad para opinar, sometiéndose a su fallo de la capacidad, aptitudes y facultades del trabajador.

DECIMA QUINTA.- Las partes convienen en someterse a su fallo de la capacitación que al efecto se imparte, conviniendo en que se efectuarán fuera de la jornada de trabajo sin que por ello implique pago extra alguno. Respecto de esta materia y todo lo no pactado, las partes se someten a lo establecido por el Art. 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- Todo lo que no esté debidamente pactado en el presente contrato, se sujetará a las disposiciones que señala el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria.

DECIMA SEPTIMA.- Leído que fue por ambas partes y sabedoras de su contenido y de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como las que la Ley les imponen, lo firman por duplicado en MEXICO D.F. a los 08 días del mes de SEPTIEMBRE de mil novecientos OCHENTA Y SEIS quedándose cada parte con un ejemplar.

EL TRABAJADOR

EL PATRON

EFRAIN TINAJERO ESCALANTE

ING. ERICK WUENSCHMAN MULLER

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
DE UN TRABAJADOR DE PLANTA**

CONTRATO INDIVIDUAL QUE CELEBRAN POR UN PARTE MAREY DE MEXICO INDUSTRIAS, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS DELEG. TLAHUAC C.P. 13210 Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA PATRON Y POR LA OTRA, EL C. \_\_\_\_\_

BLANCA IVONNE BONFANTI GONZALEZ

A QUIEN SE LLAMARA TRABAJADOR DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES:

**CLAUSULAS**

PRIMERA.- Declaran los contratantes tener la debida capacidad para celebrar el contrato y no suflir vicio del consentimiento.

SEGUNDA.- Por sus generales manifiestan:

**PATRON:**

Nombre INDUSTRIAS MAREY DE MEXICO, S.A. DE C.V.

Nacionalidad MEXICANA

Edad \_\_\_\_\_

Estado Civil \_\_\_\_\_

Domicilio BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS

**TRABAJADOR**

Nombre BLANCA IVONNE BONFANTI GONZALEZ

Nacionalidad MEXICANA

Edad 25 AÑOS Sexo FEMENINO - Estado Civil CASADA

Domicilio AVENA No 21 COLONIA GRANJAS MEXICO

TERCERA.- La duración o término del contrato es por obra determinada consistente en 30 DIAS A PARTIR DEL 10 DE FEBRERO AL 10 DE MARZO DE 1991

CUARTA.- Terminada la obra detallada se terminará el contrato sin responsabilidad para ninguno de los contratantes. No subeistrán las causas que le dieron origen, ni la materia del mismo por lo que no se prorrogará por ningún motivo.

QUINTA.- La categoría que tendrá en la compañía será de RECEPCIONISTA

SEXTA.- Las labores que realizará el trabajador consistirán en todas las inherentes a su categoría y que enunciativamente son: CONTESTAR TELEFONOS, REGISTRO Y ATENCION DE VISITANTES, CONTROL DE VISITAS DE PROVEEDORES

SEPTIMA.- El tiempo de la jornada de trabajo será de 48 horas a la semana para descansar disfrutarán de un periodo de 30 minutos que no se computarán como tiempo efectivo.

OCTAVA.- El salario que percibirá el trabajador será \$40,000 incluyendo en esta cantidad la parte proporcional del séptimo día, el que será pagado los días CATORCENA en moneda de curso legal en el domicilio del patrón ubicado en EL DOMICILIO DE LA EMPRESA dentro de la jornada de trabajo.

NOVENA.- El lugar de prestación de servicios será en cualquiera que designe el patrón, pudiendo cambiarlo.

DECIMA.- Los días de descanso serán 1o. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o. de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, y 1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda transmisión de poder y 25 de Diciembre.

DECIMA PRIMERA.- La empresa queda facultada de deducir del salario de trabajo, las cantidades que señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 110.

DECIMA SEGUNDA.- Por cada seis días consecutivos de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso con goce de sueldo íntegro y si no labora íntegramente los seis días, recibirá una sexta parte de su salario por cada día que hubiere trabajado. Se pacta que el día de descanso obligatorio será el DOMINGO

DECIMA TERCERA.- El trabajador percibirá después de un año de servicios un período de vacaciones de seis días laborales, por dos años ocho días, por tres años diez días, por cuatro años doce días, después del cuarto año, se aumentarán dos días por cada 5 años de servicios.

DECIMA CUARTA.- El trabajador fue recomendado para el puesto que va a desempeñar, por lo que ambas partes pactan que estará obligado a demostrar su capacidad, aptitudes y facultades en el término de 30 días, quedando sujetas las partes a la decisión del perito del trabajo que desempeñe el trabajador señor BLANCA IVONNE BONFANTI GONZALEZ

a quien ambas partes le reconocen capacidad para opinar, sometiéndose a su fallo de la capacidad, aptitudes y facultades del trabajador.

DECIMA QUINTA.- Las partes convienen en someterse a su fallo de la capacitación que al efecto se imparte, conviniendo en que se efectuarán fuera de la jornada de trabajo sin que por ello implique pago extra alguno. Respecto de esta materia y todo lo no pactado, las partes se someten a lo establecido por el Art. 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- Todo lo que no está debidamente pactado en el presente contrato, se sujetará a las disposiciones que señala el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria.

DECIMA SEPTIMA.- Leído que fue por ambas partes y sabedoras de su contenido y de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como las que la Ley les imponen, lo firman por duplicado en MEXICO D.F. a los 10 días del mes de FEBRERO de mil novecientos NOVENTA Y UNO quedándose cada parte con un ejemplar.

EL TRABAJADOR

EL PATRON

SRA. BLANCA IVONNE BONFANTI

ING. ERICK WUENSCHMAN MULLER

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
DE UN TRABAJADOR SINDICALIZADO**

**CONTRATO INDIVIDUAL QUE CELEBRAN POR UN PARTE MAREY DE MEXICO INDUSTRIAS, S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS DELRS. TLAMUAC C.P. 13210 Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA PATRON Y POR LA OTRA, EL C. \_\_\_\_\_**

**ROGELIO PINEDA HERNANDEZ**

**A QUIEN SE LLAMARA TRABAJADOR DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES:**

**CLAUSULAS**

**PRIMERA.** - Declaran los contratantes tener la debida capacidad para celebrar el contrato y no sufrir vicio del consentimiento.

**SEGUNDA.** - Por sus generales manifiestan:

**PATRON:**

Nombre **INDUSTRIAS MAREY DE MEXICO, S.A. DE C.V.**

Nacionalidad **MEXICANA**

Edad \_\_\_\_\_

Estado Civil \_\_\_\_\_

Domicilio **BUENA SUERTE No. 377 COL. LOS OLIVOS**

**TRABAJADOR**

Nombre **ROGELIO PINEDA HERNANDEZ**

Nacionalidad **MEXICANA**

Edad **22 AÑOS**

Sexo **MASCULINO** - Estado Civil **SOLTERO**

Domicilio **BAHSA DE TERMINOS No 140 COL. ANAHUAC**

**TERCERA.** - La duración o término del contrato es por obra determinada consistente en **30 DIAS DEL 18 DE AGOSTO AL 18 DE SEPTIEMBRE DE 1981**

**CUARTA.** - Terminada la obra detallada se terminará el contrato sin responsabilidad para ninguno de los contratantes. No subsistirán las causas que le dieron origen, ni la materia del mismo por lo que no se prorrogará por ningún motivo.

**QUINTA.** - La categoría que tendrá en la compañía será de **AYUDANTE DE MANTENIMIENTO**

**SEXTA.** - Las labores que realizará el trabajador consistirán en todas las inherentes a su categoría y que enunciativamente son: **AUXILIAR A SUS SUPERIORES EN EL MANTENIMIENTO DEL EQUIPO Y EDIFICIOS DE LA EMPRESA**

**SEPTIMA.** - El tiempo de la jornada de trabajo será de **45** horas a la semana para descansar disfrutarán de un periodo de **30** minutos que no se computarán como tiempo efectivo.

NOVENA.- El salario que percibirá el trabajador será \$42,500 incluyendo en esta cantidad la parte proporcional del séptimo día, el que será pagado los días VIERNES DE CADA SEMANA en moneda de curso legal en el domicilio del patrón ubicado en EL DOMICILIO DE LA EMPRESA dentro de la jornada de trabajo.

NOVENA.- El lugar de prestación de servicios será en cualquiera que designe el patrón, pudiendo cambiario.

DECIMA.- Los días de descanso serán 1o. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1o. de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, y 1o. de Diciembre de cada seis años cuando corresponda transmisión de poder y 25 de Diciembre.

DECIMA PRIMERA.- La empresa queda facultada de deducir del salario de trabajo, las cantidades que señale la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 110.

DECIMA SEGUNDA.- Por cada seis días consecutivos de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso con goce de sueldo íntegro y si no labora íntegramente los seis días, recibirá una sexta parte de su salario por cada día que hubiere trabajado. Se pacta que el día de descanso obligatorio será el DOMINGO

DECIMA TERCERA.- El trabajador percibirá después de un año de servicios un período de vacaciones de seis días laborales, por dos años ocho días, por tres años diez días, por cuatro años doce días, después del cuarto año, se aumentarán dos días por cada 5 años de servicios.

DECIMA CUARTA.- El trabajador fue recomendado para el puesto que va a desempeñar, por lo que ambas partes pactan que estará obligado a demostrar su capacidad, aptitudes y facultades en el término de 30 días, quedando sujetas las partes a la decisión del perto del trabajo que desempeñe el trabajador señor ROGELIO PINEDA HERNANDEZ

a quien ambas partes le reconocen capacidad para opinar, sometiéndose a su fallo de la capacidad, aptitudes y facultades del trabajador.

DECIMA QUINTA.- Las partes convienen en someterse a su fallo de la capacitación que al efecto se imparte, conviniendo en que se efectuarán fuera de la jornada de trabajo sin que por ello implique pago extra alguno. Respecto de esta materia y todo lo no pactado, las partes se someten a lo establecido por el Art. 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEXTA.- Todo lo que no está debidamente pactado en el presente contrato, se sujetará a las disposiciones que señale el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria.

DECIMA SEPTIMA.- Leído que fue por ambas partes y sabedoras de su contenido y de las obligaciones que por virtud de él contraen, así como las que la Ley les imponen, lo firman por duplicado en MEXICO D.F. a los 12 días del mes de AGOSTO de mil novecientos NOVENTA Y UNO quedándose cada parte con un ejemplar.

EL TRABAJADOR

EL PATRON

SR. ROGELIO PINEDA HERNANDEZ

ING. ERICK WUENSCHMAN MULLER

Como se observa estos contratos individuales de trabajo, cumplen con una misma finalidad es decir, la de regular las relaciones del trabajador con el patrón, y así saber el primero, las condiciones bajo las cuales va a desempeñar su trabajo y los derechos que tiene como tal. Aunque en ellos no se especifique a que clase de trabajadores pertenecen.

Consideramos que además de estas disposiciones el contrato de trabajo del trabajador de confianza debe contener disposiciones específicas de acuerdo a la calidad de dichos trabajadores, como pueden ser, incentivos, gastos, automóvil, seguro de gastos médicos mayores, gastos de representación, etc., aclarando que este tipo de prestaciones es de acuerdo a la empresa en que labore, y que no es obligación del patrón otorgarlas.

### 3.4 Contrato colectivo de trabajo

El artículo 386 de nuestra ley define al contrato colectivo de trabajo diciendo: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

De esta definición se desprende que el contrato sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios sindicatos de patrones, y nunca podrá celebrarse entre trabajadores de confianza, por no existir en la realidad sindicatos de trabajadores de confianza.

Al respecto el maestro Cavazos Flores comenta: "El único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores y en consecuencia los trabajadores no sindicalizados ni aún coaligados, pueden celebrarlo por tanto más que un contrato es un convenio sindical".<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 15 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Trillas, México, 1983, p. 262.

Consideramos que este contrato no es aplicable a los trabajadores de confianza, por no ser sindicalizados, aunque por derecho podrían serlo, ya que la Ley no lo prohíbe, sin embargo, en la práctica no se da, ya que estos trabajadores siendo representantes del patrón dejarían al mismo en un estado de indefensión.

### 3.5 El trabajador de confianza en el reglamento interior de trabajo

El Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, define al reglamento interior de trabajo como "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

La naturaleza del reglamento es preventiva, ya que tiene por objeto evitar accidentes de trabajo, a través de una disciplina que deberán seguir trabajadores y patrón.

El artículo 424 señala que para la formación del reglamento interior de trabajo, se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, de lo que se desprende que no es necesaria la existencia de un sindicato para que éste se celebre.

El maestro Cantón Moller, afirma que "el reglamento interior de trabajo es aplicable también a los trabajadores de confianza, ya que de lo contrario podrían existir contradicciones entre un grupo y otro de trabajadores, que podrían afectar la producción general de la empresa."<sup>49</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido el siguiente criterio:

"Conforme al artículo 422 (antes 101) de la Ley Federal del trabajo, el reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de la negociación y lógicamente debe entenderse que sus disposiciones obligan a todos los trabajadores de la negociación misma, aun los de confianza, según se desprende del mismo artículo 422, 425 (antes 101 y 105), de la citada Ley en el que se expresa que para que un reglamento sea obligatorio en el

---

<sup>49</sup> CANTON MOLLER, Miguel, Los trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editore, México, 1977, p.38.

establecimiento o negociación de que se trate, debe depositarse un ejemplar del mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, pues en ambas disposiciones no se indica, ni tendría sentido que así se hiciera, que tal reglamento no se aplicará a los empleados de confianza".

Amparo Dir. No. 458/60 Vol. XXXVIII, Quinta Parte, Pág. 25.

A diferencia del contrato colectivo de trabajo, podemos ver que el reglamento interior de trabajo, se hará extensivo a los trabajadores de confianza, además de que éstos tienen la oportunidad de intervenir en su elaboración, como representantes del patrón que son.

Por otra parte, tenemos que el reglamento interior de trabajo existe en la empresa siempre que haya un grupo de trabajadores, independientemente de que exista contrato colectivo de trabajo o sindicato.

**C A P I T U L O      I V****RESTRICCIONES A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE  
CONFIANZA EN EL SISTEMA JURIDICO MEXICANO****4.1    En lo referente a la libertad de afiliación  
sindical o de asociación profesional.**

El término de asociación profesional se usa desde el siglo XIX, para designar la unidad, posiblemente porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales sin embargo, no existe una conformidad en las diversas legislaciones que nos permita dar una definición universal de la asociación profesional.

En la terminología común mexicana se emplea la palabra sindicato para identificar a la asociación profesional. No obstante esto, el artículo 123 constitucional apartado "A" fracción XVI, habla de sindicatos y asociaciones profesionales, como si se tratara de dos figuras jurídicas diferentes, sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo, se utiliza únicamente el término sindicato.

Al respecto el maestro Nestor de Buen, dice "en nuestro concepto la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia

específica. Esto es, puede manifestarse la asociación profesional en el sindicato, pero puede expresarse también de otras maneras que tienen trascendencia social, así se entiende en nuestro concepto el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que define al sindicato precisamente, como una asociación.

Pese a lo dicho y consciente del valor de la tradición, que a veces supera a lo estricto del estudio científico de los problemas, seguiremos utilizando la expresión "asociación profesional", aún cuando debe entenderse que lo hacemos como sinónimo de sindicato<sup>50</sup>

El artículo 9º de nuestra Constitución, consagra la garantía de libertad de asociación, entendida como el derecho que tiene toda persona a asociarse libremente con otros para la realización de sus intereses comunes, la ley laboral reconoce también la libertad de coalición de trabajadores y patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Asimismo, la fracción XVI del artículo 123 apartado "A" del mismo ordenamiento, señala que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos.

---

50 DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit., p. 574.

Por lo que hace a la protección de los trabajadores que se sindicalicen, la fracción XXI, también señala que el patrón que despida a un trabajador por haber ingresado a un sindicato tiene la obligación de cumplir el contrato o indemnizarlo, cualquiera de estas alternativas.

De lo anterior podemos deducir que los trabajadores de confianza se encuentran en libertad de asociarse profesionalmente o formar parte de algún sindicato, pero a la vez también se les limita este derecho, aunque nuestra Constitución habla de trabajadores en general, la ley laboral establece limitaciones en cuanto a la formación de sindicatos para esta clase de trabajadores.

Tales limitaciones las encontramos en el artículo 363 primera parte que indica que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza, es decir, que tienen derecho a asociarse pero en organismos diferentes a los de los demás trabajadores de base o sindicalizados.

De igual forma el artículo 183, en su primer parte señala que no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza.

Por otra parte, tenemos que el artículo 364 establece como requisito para formar sindicatos, un mínimo de 20

trabajadores en servicio activo, por lo que consideramos que esta disposición también frena el derecho a la constitución de sindicatos a los trabajadores de confianza, ya que en una empresa casi nunca hay 20 o más trabajadores de confianza aunque el contrato colectivo de trabajo de una empresa señale que los trabajadores no sindicalizados serán de confianza, o que mencionen los puestos que para efectos de ese contrato serán considerados como de confianza.

Recordemos que son trabajadores de confianza aquellos trabajadores que se encuentren en el supuesto del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

Entendemos también que el derecho de sindicalización es un derecho colectivo que tiene como fin la celebración del contrato colectivo de trabajo, en el que se exige una pluralidad de trabajadores y se condiciona a que el sindicato represente a la mayoría del interés profesional en la empresa, celebración en la que no intervienen estos trabajadores, aunque algunas veces las condiciones del contrato colectivo se extiendan a éstos, siempre que así lo establezca el mismo.

Al respecto Néstor De Buen comenta: "En realidad el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase y junto a él puede aceptarse, como lo hace Ricord en tesis que compartimos, un derecho de

afiliación sindical, de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo".<sup>51</sup>

Por lo que debe entenderse, el derecho a la sindicalización como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social.

Cantón Moller, comenta que sí pueden tener sindicatos los trabajadores de confianza, pero que es necesario saber quiénes de ellos tienen posibilidades reales de sindicalización por la naturaleza de sus funciones y afirma que aquellos trabajadores que forman parte o constituyen un órgano del patrón, no podrán formar parte de un sindicato, tales como el consejo de administración, de la dirección de la empresa, subdirectores, gerencias, auditoría, contraloría y jurídico, ya que sería absurdo el que estos trabajadores al formar un sindicato, formaran un cuerpo de resistencia como lo es el sindicato, ya que no existiría posibilidad de defensa del patrón, ni puede suponerse la resistencia contra sí mismos.

El mismo Moller dice: "En cambio, si se puede entender y se justifica desde el punto de vista de la

libertad sindical, protegida y aceptada en México no solamente en la Ley, sino en convenios internacionales, el agrupamiento en organismos de defensa de los trabajadores de confianza cuya actividad está encaminada a cuidar de la producción, pero no a señalar las políticas de la empresa ni a obligarla en forma alguna en sus resoluciones, tal es el caso de la vigilancia y de la supervisión no generales.

Se ha dicho que la necesidad de que estos trabajadores formen sindicatos diferentes de los demás trabajadores, está en que las labores que desempeñan normalmente están encaminadas a cuidar los trabajos y a dirigir la actividad de aquellas y en consecuencia, si forman parte de la misma organización llegaría el momento en que, la identidad de intereses frente a la empresa, la unidad sindical y en ciertos casos hasta la disciplina del sindicato, impedirían que pudieran cumplir debidamente con sus tareas".<sup>52</sup>

Entendemos que no todos los trabajadores de confianza, son sindicalizables, pero los que si lo son deben estar separados de los demás trabajadores, como lo establece la Ley Federal del Trabajo de 1970.

De lo anterior, el maestro Cavazos Flores opina que,

---

52 CANTON MOLLER, Miguel, Op Cit. p. 33.

"puede ser cierto pero se han dado casos en los que no se justifica el que no formen parte del mismo sindicato ambas categorías de trabajadores, 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".<sup>53</sup>

Podemos decir, que los trabajadores de confianza de derecho tienen la libertad de poder formar asociaciones profesionales, aunque de hecho, en la práctica, no se dé éste, debido a lo que dispone nuestra Ley y por lo antes mencionado.

#### 4.2 Participación de utilidades

Para efectos de la participación de utilidades, regulada en la Ley Federal del Trabajo, "se considera utilidad a la renta gravable obtenida en cada empresa," conforme a lo estipulado en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

En 1962, a iniciativa del presidente Adolfo López

---

<sup>53</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, op. cit. p.359.

Mateos, se reglamentó la fracción IX, del Artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución en la que se concede a los trabajadores el derecho a participar en las utilidades de las empresas.

En dicha fracción se habla de trabajadores en general sin hacer referencia alguna a los trabajadores de confianza, por lo que pensamos que tampoco los excluye de este derecho.

Sin embargo, nuestra ley laboral, en su artículo 127 que reglamenta a dicha fracción, sí hace referencia a los trabajadores de confianza, y de algún modo se restringe a éstos, en cuanto al derecho que les otorga la fracción novena de nuestra Constitución, ya que el artículo de referencia establece:

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán de las utilidades.
- 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 las mismas características, se considerará este salario aumentado un 20%, como salario máximo.

De esta disposición, se desprende que, los trabajadores de confianza si tienen derecho a participar en las utilidades, pero con limitaciones o restricciones, ya que la fracción I del Artículo 127 establece que los directores, administradores y gerentes generales no tendrán derecho a gozar de esta participación. Mientras que la segunda fracción de dicho artículo dispone que aquellos trabajadores de confianza que si tienen derecho a participar en las utilidades, se les condiciona a que no se tomará como base el sueldo o salario normal que perciban, ya que si así fuera se llevarían una gran parte de las utilidades, mientras que los trabajadores no de confianza y que tienen un salario bajo obtendrían mucho menos por la diferencia de salarios.

Debemos tomar como regla para calcular las utilidades de los trabajadores de confianza, en caso de que el salario que perciban sea mayor al de cualquier trabajador que no sea de confianza, el salario del trabajador sindicalizado o de base con mayor salario y aumentarlo en un 20%.

Al respecto el maestro Dávalos Morales comenta: "Lo anterior se debe a que estos trabajadores generalmente devengan elevados sueldos que ocasionan que, en detrimento de los demás trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades.

Por otra parte, tenemos que el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece: la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año". 54

Asimismo el maestro Cavazos Flores, comenta, "que con todo este mecanismo jurídico, los trabajadores de confianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas a todos los trabajadores por igual sin distinción de ninguna especie."55

---

54 DAVALORS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Porrúa, México, 1988, p. 48.

55 CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op cit. p. 264.

Cantón Moller considera "que una forma más equitativa en cuanto al reparto de utilidades sería aquella que se siguió en relación con el derecho a la habitación, tomando como base un porcentaje sobre el salario mínimo vigente en la zona en que se encuentre la empresa, aunque se considera 10 ó 20 veces como tope el salario de los trabajadores de confianza para efectos del reparto de utilidades." 56

Podemos decir que no todos los trabajadores de confianza tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, como son: directores, administradores y gerentes generales, a excepción de estos, todos los demás trabajadores de confianza tienen derecho a participar en las utilidades, pero con las restricciones que ya vimos antes.

Consideramos injusto que para efectos del reparto de utilidades de los trabajadores de confianza, se tome como base el salario más alto del trabajador sindicalizado o de base aumentado en un 20% como lo establece la Ley Federal del Trabajo, ya que como trabajadores se restringe el derecho que como tales les concede la Constitución, ya que tanto unos como otros trabajan para generar dichas

---

56 CANTON MOLLER, Miguel, Los trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 1977, p.. 42.

utilidades, por lo que creemos que deberían otorgarse de acuerdo a lo que establece el artículo 123 de la ley laboral.

#### 4.3 Derecho de reinstalación obligatoria.

Nuestra Constitución en sus fracciones XXI y XII, del artículo 123 apartado "A", otorga a los trabajadores y patrones el derecho de reinstalación en el empleo, aunque la misma no hace referencia a los trabajadores de confianza, debemos entender que se incluyen, porque éstos son trabajadores independientemente de que sean de cofianza.

Al reglamentar estas fracciones de la ley laboral, se deja desprotegido totalmente al trabajador de confianza, ya que el artículo 49 exime al patrón de la obligación de reinstalar a estos trabajadores en su trabajo, mediante el pago de la indemnización constitucional que establece el artículo 50 de la Ley de la materia.

El maestro Cavazos Flores comenta: "Mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidades de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con los trabajadores 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".<sup>57</sup>

Unicamente hay una excepción en la que el trabajador de confianza tiene derecho a ser reinstalado en su empleo, siendo el caso que establece el artículo 186 de la Ley laboral, en el que el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista una causa justificada para su separación. Aún con esta excepción vemos que se restringe el derecho del trabajador de confianza pues si es reinstalado, en el caso de que hubiese sido de planta antes de ser de confianza, lo reinstalarán, pero no en el puesto que desempeñaba al momento de la separación sino al anterior a éste.

Consideramos injusto que se prive de este derecho a esta clase de trabajadores por el sólo hecho de ser de confianza.

#### 4.4 Derecho de recuento en la huelga.

Se dice que los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en el recuento para efectos de la huelga, ya que por estar estrechamente vinculados con el

---

<sup>57</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. cit., p. 101.

patrón les resulta imposible, porque la mayoría de los trabajadores de confianza las más de las veces son representantes del patrón, y por lo mismo no pueden estar en ambas posiciones.

El artículo 183 establece: "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..."

Ramírez Fonseca comenta este precepto: "es discriminatorio el precepto, pero se basa en la idea de que quien representa al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores, no puede estar identificado con el interés profesional de dichos trabajadores."<sup>58</sup>

Por otra parte, en el artículo 462 del mismo ordenamiento, se estipula que los votos de los trabajadores de confianza no se computarán en caso de que se ofrezca como prueba el recuento.

---

<sup>58</sup> Ley Federal del Trabajo Comentado por Ramírez Fonseca, Francisco. Octava Edición, Pac, México, 1990. p. 73.

Asimismo, no serán tomados en cuenta para determinar la mayoría en los casos de huelga.

El maestro Dávalos Morales, comenta que "si puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por trabajadores de confianza, siempre que exista un sindicato de tabajadores de confianza y sean ellos los que convoquen a huelga."<sup>59</sup>

Cavazos Flores, opina que: "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y resultan afectados con la suspensión de las labores. El hecho de que sean de confianza, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, no autoriza a descriminarlos de tal modo".<sup>60</sup>

El maestro De La Cueva, "sostiene que, como la Constitución no hace distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en un futuro la jurisprudencia rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la carta magna."<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> DAVALOS MORALES, José, Op Cit. p. 355

<sup>60</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Ius, México, 1972, p. 355.

<sup>61</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op.Cit., p. 456.

Asimismo, comenta que el artículo 183, de la Ley Federal del Trabajo resuelve las cuestiones relativas entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores. Y que el motivo por el cual no pueden ser tomados en consideración o en cuenta los trabajadores de confianza en el recuento es porque estos trabajadores están íntimamente ligados con los patrones, y estarían 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.

Creemos que este derecho tampoco es aplicable a los trabajadores de confianza, ya que el artículo 183 dispone que éstos no podrán formar parte del mismo sindicato que los demás trabajadores del establecimiento o fábrica, por tal motivo no tendrán derecho al recuento para determinar la mayoría en caso de huelga, ya que como representantes del patrón no pueden estar identificados con el interés profesional de los trabajadores sindicalizados, pues de lo contrario esto podría dar origen a un despido, ya que el patrón puede argumentar la pérdida de la confianza.

Consideramos que podrían ser tomados en cuenta para efectos del recuento, siempre que los trabajadores de esta categoría formarán parte de algún sindicato especial para trabajadores de confianza y fueran ellos los que realizaran el recuento para efectos de huelga, aunque en la realidad

no se conoce ningún sindicato formado exclusivamente con trabajadores de confianza.

#### 4.5 Prestaciones de carácter general

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 181: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de éste título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

De este precepto, podemos deducir que además de la reglamentación contenida en el capítulo correspondiente a los trabajadores especiales, en concreto a los de confianza, también dentro del contenido general de la Ley se encuentran disposiciones que sirven de regulación a esta clase de trabajadores, siempre que no sean contrarias a lo establecido en este título, y que contienen prestaciones para estos laborantes.

El maestro Trueba Urbina comenta al respecto "Las condiciones de trabajo y las normas de reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley laboral, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la

legislación laboral".<sup>62</sup>

Además de estas prestaciones el trabajador de confianza también tiene derecho al pago de la prima vacacional que establece la Ley, o quizá superior, según se trate de cada empresa o establecimiento, asimismo tienen derecho al goce de vacaciones de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador, así como al pago de prima de antigüedad, con las restricciones que establece el artículo 485 en lo relativo al monto del salario, que se tomará como base, máximo dos salarios mínimos de la localidad, igualmente al de horas extras, pago de séptimo día y todas aquellas prestaciones que otorgue la empresa o establecimiento y que pueden considerarse prestaciones de carácter general. Por ser otorgadas a todos los trabajadores de la empresa, sin distinciones, y que varían entre una y otra empresa.

Cavazos Flores, manifiesta que "algunos autores sostienen que con respecto a diversas prestaciones de carácter general, como tiempo extra, prima de antigüedad y pago del séptimo día, van ya incluidas en el sueldo."<sup>63</sup>

El maestro opina que es cierto pero sólo parcialmente, ya que el pago del séptimo día sí se considera incluido en

---

<sup>62</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 320.

<sup>63</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., p. 108.

el sueldo que se pactó al momento de la contratación, pero que en lo que respecta al pago de horas extras sólo estaría comprendido si así se hubiese pactado en el contrato y además apareciera esta expresión en el mismo, previo cálculo del posible tiempo extraordinario que laborarán estos trabajadores, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables.

Por lo que respecta a la prima de antigüedad, el trabajador de confianza espera una cantidad mayor de acuerdo a su sueldo, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece que el pago de ésta se hará tomando como máximo el doble del salario mínimo general de la zona, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 fracción II, de la Ley de la materia, siempre que el trabajador perciba un salario que exceda del doble del salario mínimo, regla que se aplica a todos los trabajadores en general.

En cuanto al sueldo podemos decir que este será de acuerdo al puesto que desempeñe y también a las posibilidades de la empresa en que preste sus servicios.

Otra prestación de carácter general que se da, no sólo a los trabajadores de confianza, es el derecho a gozar de un período de vacaciones, que será de acuerdo a lo que establece la Ley en el artículo 76, o de acuerdo a las prestaciones que ofrezca la empresa o establecimiento, que

en este último caso deberá superar las establecidas por el precepto antes mencionado, y nunca inferiores.

Otro derecho que debe otorgarse a estos trabajadores, es el de percibir un aguinaldo anual, fundamentado legalmente en el artículo 87 de la ley laboral, y que será de acuerdo al sueldo que perciba el trabajador.

Consideramos que las prestaciones del trabajador de confianza se encuentran limitadas en su mayoría, y creemos que éstas deberían estar comprendidas en forma específica dentro del mismo capítulo que regula a estos laborantes, con el objeto de que quienes son y quienes creen ser trabajadores de confianza, sepan realmente las condiciones de trabajo y las prestaciones a que tendrán derecho, ya que las prestaciones de los trabajadores de confianza se encuentran limitadas por el simple hecho de ser de confianza.

**CONCLUSIONES**

- 1.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la sola denominación que se dé al puesto, siendo 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.
  
- 2.- El carácter general debe referirse a la vida misma de la empresa en forma inmediata y directa, a sus fines e intereses generales.
  
- 3.- Consideramos injusto que la ley exima al patrón de la obligación de reinstalar a un trabajador de confianza, a cambio de una indemnización, sin haber motivo justificado para el despido, no sólo por la pérdida del empleo sino por el daño moral que se le causa.

- 4.- Proponemos se reforme el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar así: El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, siempre y cuando el primero lo demuestre y la autoridad competente lo apruebe.
- 5.- Existen en casi todas las empresas trabajadores que no siendo de confianza ni sindicalizados, se les hace creer que sí lo son, con el objeto de no pagarles horas extras, asimismo negarles el derecho a ingresar al sindicato de los demás trabajadores de la empresa, y privarles de otros derechos que tendrían por disposición del contrato colectivo de trabajo.
- 6.- Por ley, se faculta a los trabajadores de confianza a formar parte de un sindicato, pero de hecho no se da, ya que por las características de existencia de los mismos, se impide formarlos, porque estos trabajadores dejarían de ser de confianza. En la actualidad no se conocen sindicatos formados por éstos.

- 7.- El artículo 123 constitucional apartado "A", consagra los mínimos económicos y de seguridad social del trabajador, y aunque no hace referencia a los de confianza, consideramos que debe aplicarse a éstos, pues independientemente de la categoría que tengan son trabajadores.
- 8.- La ley laboral, además de dar el concepto y señalar las funciones de los trabajadores de confianza, debería mencionar los puestos, con el objeto de que todo trabajador sepa a que categoría pertenece, cuales son sus derechos, restricciones y obligaciones, asimismo obligar al patrón a estipular en los contratos de trabajo el puesto y categoría del trabajador.
- 9.- El contrato colectivo de trabajo, no obstante ser un acuerdo suscrito entre sindicato y patrón se hace extensivo a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contra.
- 10.- El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para patrones y trabajadores sin hacer distinción sobre su -

carácter jurídico. Se elabora por una comisión mixta independientemente del sindicato; dicho instrumento por sus finalidades subsiste, en todo centro de labores, aún en el caso de que no haya contrato colectivo de trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

ALMANZA PASTOR, José Manuel y otros. Estudio sobre Derecho Individual del Trabajo, en Homenaje al Profesor Mario L. Davaali, Heliasta, Argentina, 1970.

ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo, Tomos I y II, José M. Bosch, España, 1960.

ANTOKOLETS, Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo II, Segunda Edición, Guillermo Kraft Limitada, Argentina, 1953.

BERNUDES CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1979.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo, Volumen I y II, Libreros, Argentina, 1963.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 1977.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Jus, México, 1972.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Trillas, México, 1983.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales, Trillas, México, 1988.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, séptima Edición, "Ale", México, 1984.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Tercera Edición, Porrúa, México, 1985.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, Porrúa, México, 1978.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Porrúa, México, 1964.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1986.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Volumen III, Segunda Edición, Depalma, Argentina 1977.

GRACIDA L., Carlos. Imperativa del Artículo 123 Constitucional, Insurgentes, México, 1948.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Décimo Cuarta Edición, Porrúa, México, 1984.

GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1971.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patronos y Trabajadores, Pac, México, 1985.

REMOLINA, Felipe, y De la Cueva Mario. Declaraciones de Derechos Sociales, D'Leña, México, 1974.

REMOLINA, Felipe. El Artículo 121, D'Leña, México, 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1972.

#### LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
Publicada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas,  
U.N.A.M., México, 1985.

**Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Barrera, Quincuagésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 1986.**

**Ley Federal del Trabajo, Comentada por Ramírez Fonseca, Francisco, Ocatava Edición, Pac, México, 1990.**

**Jurisprudencia de la Suprema Corte en Materia Laboral, Pallares, Eduardo, Porrúa, México, 1971.**

#### **OTRAS FUENTES**

**Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.**