

257  
2e1.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA SITUACION JURIDICA DE LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RAYMUNDO FERNANDEZ HERNANDEZ

FALLA DE ORIGEN

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.



1994  
FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA DE  
EXAMENES PROFESIONALES



## **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.

ESTE ESTUDIO SE REALIZO EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL, CON LA ASESORIA DEL LICENCIADO  
ENRIQUE LARIOS DIAZ.

A MI MADRE:

SRA. PAULA HERNANDEZ LOPEZ.

CON MI CARIÑO RESPETO Y  
ADMIRACION, POR SU APOYO  
BRINDADO, SIN EL CUAL NADA  
HUBIERA SIDO POSIBLE, POR  
ENSEÑARME EL VALOR DE LA  
VIDA, DEL TIEMPO Y LA  
ESPERANZA, POR DAR MUCHO  
SIN ESPERAR RECIBIR NADA,  
PORQUE ES IMPOSIBLE  
ENTENDER LA HISTORIA DEL  
HOMBRE SIN LA PARTICIPACION  
DE LA MUJER.

A MI PADRE:

SR. PEDRO FERNANDEZ HERNANDEZ

IN MEMORIA

A MIS HERMANOS:

POR SU APOYO INCONDICIONAL,  
POR LA GRANDEZA DE SUS  
VIRTUDES, POR LA CONFIANZA  
DEPOSITADA Y ANTE TODO,  
GRACIAS POR TENER UN  
ESPIRITU SOLIDARIO.

GABRIEL.

FERNANDO.

REYNA.

INES.

TOMAS.

EVA.

TERESA.

CON TODO MI AMOR, RESPETO  
Y ADMIRACION A MI COMPAÑERA  
Y AMIGA:

LIC. SOLEDAD GERVASIO VILLEDA

POR HACER DEL TIEMPO UN  
SUSPIRO DE VIDA.

COMO UNA MUESTRA DE  
GRATITUD A MI AMIGA:

SOFIA ESPINOZA MARTINEZ

¡ HASTA LA VICTORIA SIEMPRE ¡

A MI MAESTRO:

JOSE DIAZ OLVERA.

CON TODO MI RESPETO  
Y ADMIRACION, POR SUS  
CONSEJOS Y ENSEÑANZAS  
QUE INCITAN A LA  
SUPERACION.

A MI ASESOR DE TESIS:

LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

POR SU APOYO Y DEDICACION  
EN LA ELABORACION DE ESTE  
TRABAJO.

**LA SITUACION JURIDICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

# I N D I C E

página

## INTRODUCCION

### CAPITULO I. CONCEPTOS

I.- Patrón.....	1
1.1.- Patrono.....	4
1.2.- Empresa.....	6
II.-Trabajador.....	11
III.Trabajador de confianza.....	19

### CAPITULO II. ANTECEDENTES

I.- La Constitución de 1917.....	30
II.- La Ley Federal del Trabajo de 1931	35
III.-La Ley Federal del Trabajo de 1970	41
IV.- Fracción XXII del artículo 123 ... apartado "A".....	59

### CAPITULO III. LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

I.- La Relación laboral .....	68
II.-Características.....	75
III.La duración de la jornada de trabajo.....	93
IV.-Causas del retiro.....	97
V.- Causas del despido .....	100
VI.-Suspensión.....	116

### CAPITULO IV. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

I.- Derecho de reunion.....	125
II. Derecho de asociación.....	130
III.Derecho sindicalización.....	133
IV.-Creación de sindicatos de ..... Trabajadores confianza .....	138
V.- Derecho a participar en las huelgas	143
VI.-Cambio de relación laboral de trabajador sindicalizado a trabajador de confianza.....	146

	página
CONCLUSIONES .....	154
APENDICE      Jurisprudencia y Ejecutorias sustentadas, relativas a los trabajadores de confianza.....	156
BIBLIOGRAFIA .....	269

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

La incorporación de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha provocado diversas opiniones por parte de los iuslaboralistas, ya que por un lado tenemos a aquéllos, que consideran que tal regulación en un Capítulo Especial resulta anticonstitucional, en virtud de que esta clase de trabajadores, no la encontramos mencionada en la Constitución Política en su artículo 123.

Por otra parte tenemos a otros, que señalan que tal categoría es una clase de excepción, que por sus características y funciones que desempeñan, no se les puede equiparar a los demás trabajadores, y su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, no resulta anticonstitucional, debido a que al igual que los demás laborantes, gozan de los derechos mínimos que están definidos en la Carta Magna.

Ambas posiciones ofrecen fundamentos válidos, sin embargo, en la Ley Federal del trabajo, se ha hecho una distinción entre los trabajadores de confianza y aquéllos que no lo son, limitando así, los derechos que les corresponden, como el de representatividad ante organismos gubernamentales, y el derecho de participar en la huelga

de los demás trabajadores, situación que los coloca en una posición inferior frente al patrón.

Dadas las condiciones de estos trabajadores, será necesario incorporar en la Ley Federal del Trabajo los derechos que le han sido arrebatados o en su defecto desaparezca tal denominación, que va en perjuicio de la clase trabajadora, tomando en consideración el espíritu que se le ha impuesto al Derecho del Trabajo.

En este estudio se analiza en el Capítulo Primero los conceptos de patrón, trabajador y trabajador de confianza, encontrando que no existen diferencias entre los trabajadores ordinarios y los de confianza.

En el Capítulo Segundo recurrimos a las fuentes históricas, que hacen referencia al tema en cuestión, encontrando que la Ley Federal del Trabajo de 1931, reguló esta clase de trabajadores con la denominación de empleados de confianza, término que fue modificado por la vigente Ley Federal del Trabajo, que lo incluyó en el Capítulo Segundo del Título Sexto denominado trabajos especiales.

Por otra parte, en el Capítulo Tercero se señalan los derechos de los trabajadores de confianza, así mismo se hace una comparación con los trabajadores que no ostentan tal denominación.

En el Capítulo Cuarto se hace un estudio de los derechos colectivos, que se consagran en la Constitución Política, y en particular la fracción XVI del artículo 123, de donde se desprende, que los trabajadores denominados de confianza tienen el derecho de crear asociaciones para la defensa de sus respectivos intereses, ya que la Carta Magna no hace distinción alguna entre esta clase de trabajadores y los llamados ordinarios.

El presente trabajo ofrece conclusiones a que se ha llegado, como resultado del estudio realizado, elaborando también un apéndice que contiene la Jurisprudencia y Ejecutorias relacionadas a los trabajadores de confianza.

CAPITULO I  
C O N C E P T O S

I. PATRON

Uno de los dos elementos primarios, que componen la relación laboral bilateral es el patrón, que en el caso de nuestra legislación puede ser una persona física con capacidad legal para contratar y asumir las obligaciones, que se deriven del vínculo jurídico, como puede ser también una persona jurídica colectiva, que revista la forma de sociedad anónima, civil o mercantil, etc. En ambos casos serán considerados como patrón, pero frente a esta figura girán otras, que aún cuando no tienen ese carácter, en la práctica se le confunde por la relación directa con el dueño o propietario de la empresa, estos sujetos son el representante y el intermediario, a los que la Ley les da un tratamiento diferente, en virtud de que el primero es uno más de los subordinados, que tiene la categoría de trabajador de confianza, en tanto que el intermediario se presenta bajo diferentes hipótesis que marca la Ley.

Al patrón se le han asignado diversas denominaciones, encontrándose las que menciona el maestro José Dávalos, que son las de "acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario " (1). Pero para

---

1. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. 3a. ed. México. 1990. p.97.

efectos del presente trabajo se considera que los términos más aceptados por la doctrina y nuestra legislación son los siguientes: patrón, patrono, y empresario.

En nuestra Constitución Política de 1917 se hace mención de los términos anteriores en su artículo 123, apartado "A", en las fracciones que a continuación comentamos:

Fracción. VI, párrafo tercero; se refiere a la Conformación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que sera integrada por una comisión tripartita, compuesta por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

Fracción. IX, inciso a); señala la comisión que determinará la utilidad que corresponderá a los trabajadores, misma que va a estar integrada, por los representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno. En el inciso d) de la misma fracción se menciona el término empresa.

Dentro del mismo artículo y apartado, se hace mención de los conceptos en las fracciones subsecuentes.

La ley reglamentaria del artículo 123, apartado "A", define al patrón en su artículo 10, fracción primera de la siguiente manera:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La definición es criticada por el maestro Néstor De Buen Lozano, al indicar la falta de elementos, que no se considerarán en la definición "... no se hace mención de la subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario."(2)

Los elementos secundarios a que hace mención el maestro, han sido considerados por una parte de la doctrina, como elementos accesorios, que se presentarán una vez que exista la relación laboral o ésta se presuma en los supuestos que marca la ley.

De la definición legal se desprenden las siguientes características, que a continuación señalamos:

1. La relación será bilateral
2. Se da la prestación de un servicio a cargo del trabajador que siempre será una persona física.
3. El servicio será recibido indistintamente por una persona física o jurídica colectiva.

---

2. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 1974. p. 452.

Será bilateral, en virtud de que no se puede dejar al libre arbitrio de una de las partes, la aplicación de las normas de trabajo, ya que estas imponen derechos y obligaciones recíprocas, sin embargo la ley protege imperativamente los derechos mínimos, que el patrón deberá otorgar a los trabajadores con motivo de la relación de trabajo.

El servicio será recibido por una persona física o jurídica, ya que la Ley no hace distinción alguna al respecto, por lo que tendrán el carácter de patrón todas aquellas personas con capacidad de ejercicio, así como las colectivas que se constituyan conforme a la ley.

## II. PATRONO.

La palabra patrono en el Derecho del Trabajo, precede del término latino patronus, que en castellano sirve para designar al titular de un derecho de patronato. En este sentido se tiene según Guillermo González Charry. "Al patrono como amparador o protector del derecho". (3), así mismo señala, que del origen de la palabra, "...se han valido algunos teóricos del Derecho del Trabajo, para dar al contrato un extraño contenido naturalista, dentro del cual corresponde al patrono el papel de amparador del

---

3. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Ed. Themis. 4a. ed. Colombia. 1976. p. 131.

trabajo, que no obedece a la realidad moderna de las cosas". (4)

La opinión del autor es acertada en la medida en que se ubica en el tiempo, porque si bien es cierto, que el contrato se fundamentaba en el Derecho Natural, que se sustentaba en normas eternas e inmutables, sin embargo, existían también otros factores, como son; el régimen político y económico de la época, que era la base sobre la cual se imponía el poder reglamentario y disciplinario de una sociedad, que reconocía la desigualdad del hombre por naturaleza.

El presente que es el resultado de las luchas obreras, que tienen por objetivo la emancipación de los trabajadores, por tal motivo ya no es posible invocar un derecho natural, que pregonaban los sofistas helénicos, cuyo argumento era la justicia natural, que consistía en el predominio y sometimiento de los fuertes sobre los débiles.

El derecho vigente, que según Eduardo García Maynez ". Comprende un conjunto de normas imperativo-atributivas, que en una cierta época y un país determinado la autoridad política declara obligatorias". (5), y teniendo el Derecho del trabajo un carácter dinámico,

---

4. Idem

5. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa. 39a. ed. México. 1988. p. 37

el Derecho vigente se convierte en la antítesis del Derecho natural, porque ya no es posible pensar, que el empresario sea el tutor del trabajador, si se considera, que en la época contemporánea la relación laboral no se puede dejar a la libre voluntad del patrón, ya que existen derechos mínimos, que se deben otorgar a los trabajadores, y que se encuentran garantizados en la Constitución y Leyes del presente siglo, y en particular el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, que como dice el maestro José Dávalos, "Son la fuente fecunda del Derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre, que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia, y que además lucha por su liberación económica para transformar la sociedad capitalista".(6)

### III. EMPRESA.

Este concepto es definido, por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16, en los términos siguientes "Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos: El empresario, los trabajadores y consumidores.

---

6. DAVALOS, José. Op. cit., p. 27.

Los dos primeros elementos se integran para formar una organización dirigida, por un poder de mando a cargo del empresario, y la ejecución y desarrollo de ese mandato corresponderá a los trabajadores, cuyo fin es la participación en la actividad económica, y así obtener una ganancia, que reditue la inversión del capital, que él empresario pone en riesgo.

Pero dentro de la empresa el patrón podrá contar con trabajadores a los que delegara funciones específicas de autoridad, la cual deberá ser reconocida y obedecida por los demás trabajadores con carácter obligatorio.

Teniendo también facultad de dar por terminada una relación de trabajo, y crear otra si esta es necesaria, procurando así, cuidar los intereses que le han encomendado.

Por otra parte tienen una responsabilidad frente al patrón y los demás trabajadores, al ejercer una dualidad de funciones, primero como trabajador de confianza y segundo como representante del patrón, al respecto el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo vigente preceptúa; que esta clase de trabajadores actúan directamente en la relación con los demás trabajadores,

motivo por el cual la figura del empresario se despersonaliza, ya que delega funciones en los representantes, por lo que los trabajadores muchas de las veces desconocen la personalidad del dueño de la empresa, esto para la Ley es intrascendente, ya que no se hace necesaria la presencia de éste, y en caso de que se presenten conflictos laborales, bastará que se mencione el domicilio y la actividad a la que se dedica el negocio.

Al efecto se menciona la siguiente tesis dictada por la Corte en amparo directo 2858/1957.- Por Elisa Alvarez Morales y coagraviadas.- Resuelto el 22 de octubre de 1958, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Mtro. González de la Vega.- Ponente el Sr. Mtro. Rebolledo.- Srio. Santiago Barajas Montes de Oca. 4a. Sala. Boletín 1958. pág. 689. que indica que "Es cierto que esta cuarta sala, ha sostenido en algunas tesis, el criterio de que los obreros no ésta obligados a conocer pormenorizadamente, la calidad de la persona moral ni el dominativo exacto de la empresa a la que hayan prestado servicios, bastando que identifiquen el lugar de trabajo y la naturaleza de la negociación, para que se estime procedente la acción, pero en la audiencia de demanda y excepciones, en la cual se fijan los puntos controvertidos, la empresa irregularmente designada se presenta por conducto de su apoderado legal manifestando ser la persona

moral a la que corresponde la relación laboral con los demandantes, pero éstos insisten por tener demandada a la persona a la que equivocadamente señalaron en la demanda, al negarle la junta toda intervención en el juicio laboral al verdadero patrón, y condenar posteriormente a una persona moral inexistente, no puede pretenderse por los trabajadores, por medio del amparo, que el Tribunal del trabajo tenga correctamente como su patrón a quien no le concedieron derecho alguno para intervenir en el conflicto, fundándose en que no estaban obligados a conocer el nombre correcto del demandado, porque éste vicio pudieron purgarlo legítimamente en el momento procesal oportuno, cuando tuvieron conocimiento de la denominación del propietario de la negociación en la que prestaron servicios".

Así la Corte más tarde ha sustentado Jurisprudencia al respecto, al indicar que no es necesario que se mencione el nombre del patrón.

Al resolver en amparo directo 5383/1962. promovido por Dolores Torres viuda de Zamora, el día 18 de marzo de 1963, por unanimidad de 5 votos, ponente el Sr. Mtro. Yañez Ruiz.- Srio. Lic. Rafael Pérez Mitavete 4a. Sala. informe 1963, pág. 22. "La Suprema Corte ha resuelto que el trabajador no tiene obligación de conocer el nombre exacto de su patrón, pues si es requerido para prestar sus

servicios y lo hace en un determinado centro de trabajo, entendiéndose con una persona que se ostenta como el verdadero patrón, esto basta para que se considere existente la relación laboral entre el propio trabajador y la persona en cuyo favor presta sus servicios, que es la dueña del centro de trabajo".

Por su parte Barassi ha dicho que "La empresa es la organización profesional de la actividad económica del trabajo y del capital, tendiente a la producción o al cambio, es decir a la distribución de bienes y servicios"(7).

También indica que en la empresa existe una relación de trabajo con los siguientes elementos fisiológicos:

1. " Una organización de empresa intermediaria entre la prestación del trabajo y el consumidor.
2. " La incorporación del trabajador en el organismo de la empresa.
- 3 . " La subordinación del trabajador al empresario.
4. " La separación del trabajador de los

---

7. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Alfa. Argentina. 1953. p.p. 264, 265.

riesgos de la empresa.

5. "La correlación de la prestación de trabajo y su retribución ".(8)

Al autor solamente le interesa la relación entre el trabajador y empresario , así como el trabajo a él subordinado, por lo que dice que; " Existe un complejo de relaciones que forma parte de la organización técnica, siendo esta el punto de partida". (9)

Menciona que la subordinación se realiza de distintos modos para los factores; trabajo y capital, para lo cuál da el siguiente razonamiento; "Las relaciones jurídicas ligadas al trabajo, así como el capital y la técnica caen dentro del establecimiento de empresa".(10).

## II. TRABAJADOR

Es el segundo elemento primario que compone la relación laboral , el término es genérico, en virtud de que comprende a todos los sujetos que realizan actividades encaminadas a la realización de un fin productivo, que el trabajador se encarga de llevarlo acabo,

---

8.Ibidem.

9.Ibidem.

10.Ibidem.

Por tal situación no puede existir distinción alguna, entre los sujetos que prestan un servicio a cambio de un salario, que les permita subsistir como seres humanos.

sí el trabajador da nacimiento a la relación entre el trabajo que ofrece y el sujeto que se beneficia de él, que puede ser una persona física o jurídica, creando así un vínculo laboral, entre éste último y el trabajador.

El trabajador se encuentra inserto en la sociedad y forma parte de una clase específicamente determinada, desde el punto de vista marxista, ya que no cuenta con medios de producción, no teniendo que ser más que un oferente de mano de obra, siempre que este en la posibilidad de participar en el plustrabajo, que a su vez va a generar plusvalía, que va a aumentar la riqueza del capitalista, y al mismo tiempo acrecenta la desigualdad, y por consiguiente la lucha de clases entre los desposeídos y la clase burguesa.

El legislador incluyó en la Ley Federal del Trabajo vigente el principio de la igualdad en el trabajo, pretendiendo borrar y desterrar la desigualdad heredada del

porfiriato, en donde los trabajadores extranjeros recibían salarios exorbitante en comparación a los que percibían los trabajadores nacionales.

Así la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo tercero, párrafo segundo, señala que; "No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

El principio de igualdad en el trabajo , que se consigna en la ley, pretende que se borre la desigualdad existente en la sociedad capitalista, ya que debe permanecer un trato igual en circunstancias iguales, para todos los trabajadores, sin hacer distinción alguna, prohibiendo aquellas disposiciones, que tengan como fin degradar y discriminar al trabajador por parte del patrón y del estado.

En cuanto a la definición de trabajador, la Ley Federal del Trabajo de 1931, menciona la siguiente en su artículo octavo: " Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

De esta definición obtenemos los siguientes elementos:

1. La prestación de un servicio intelectual o de ambos géneros.

2. Se hace mención de un contrato de trabajo para que pueda existir la relación laboral.

De estos dos puntos se puede decir lo siguiente:

Primero. No especifica el tipo de persona que deberá prestar el servicio.

Segundo. Se requiere la existencia de un contrato de trabajo, para que este produzca las consecuencias que señala la Ley.

El maestro Mario De La Cueva dice al respecto que "La ley no precisa si sólo la persona física o también jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo, esto ocasionaba, que se diera el fraude a la Ley, a través del contrato de equipo"(11).

El contrato de trabajo era un requisito que establecía la Ley, más sin embargo no era indispensable, ya que a falta de disposición expresa de las partes, la

---

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. 9a. ed. México. 1988. p. 153.

relación sería regida por la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos los términos obrero y trabajador, en los siguientes artículos, que a continuación se señalan:

Artículo quinto; "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción, VII; "Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros".

Artículo octavo, párrafo primero; "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

El maestro De La Cueva señala que "Esta definición implica, que únicamente la persona física, esto es, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo".(12).

Esta nueva visión del legislador, hizo

---

12. DE LA CUEVA , Mario. Op. cit., p. 154

posible que desapareciera el contrato por quipo, imponiendo imperativamente los derechos que le corresponden.

También el maestro señala los siguientes elementos de la definición legal:

a). "Es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se aplique automáticamente e imperativamente es estatuto laboral.

b). "La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado.

c). "Dentro del profundo respeto a la dignidad humana... no es el trabajador quién se subordina al patrón, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado.

d). "El concepto de trabajador subordinado sirve, no par designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo.

1. "El hombre que actua libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzguez aplicables.

2. "El trabajo que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de la empresa".(13)

Por su parte Baltasar Cavazos no menciona ninguna definición, pero desprende los siguientes elementos de la definición legal:

a). "El trabajador tiene que ser siempre una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores.

b). "La prestación de un trabajo personal subordinado".(14)

Señalando que "La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y, consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido, dicha facultad de mando tiene dos limitaciones, debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercicio durante la jornada de trabajo".(15)

El tratadista Italiano Ludovico Barassi, da un concepto en los términos siguientes; "El trabajador es

---

13. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 155

14. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Ed Trillas. 5a. ed. México. 1986. p. 82.

15. Ibidem.

quien pone su propias energías de trabajo a disposición del empresario.(16).

Posteriormente señala que "... si se quiere exceder los límites de la empresa, podrá decirse a disposición de otro, sobre la base de un contrato que lo inserte, en la organización dominada por el empresario".(17).

El autor señala los siguientes características de la definición:

1.- "Las energías empleadas son en beneficio de una persona distinta de quién la realiza .

2.- "La energía se concibe desde el punto de vista psíquico y físico .

3.- "El trabajo no debe ser en beneficio propio, sino ajeno .

4.- El trabajo deberá ser ejecutado por un ser humano".(18)

---

16.BARASSI, Ludovico: Op. cit., p. 269

17.Ibidem.

18.Ibidem.

De las definiciones mencionadas, se puede decir, que tanto la doctrina como la legislación vigente coinciden al hacer referencia al trabajador, ya que invocan los elementos que lo componen, tipificándolo en un régimen en donde el derecho protege la propiedad privada, que es el argumento bajo el cuál el sistema capitalista justifica la libertad y la democracia del hombre y sus instituciones.

Sin embargo, es necesario reconocer la importancia del trabajador en la vida económica de un país, ya que este es la fuerza motriz que hace posible el desarrollo de una nación, por lo que en el presente siglo se ha pretendido dignificar la actividad del trabajador, fin que no se ha logrado, ya que existen intereses mezquinos y egoístas que aún no reconocen el desarrollo histórico de la clase trabajadora.

### III. TRABAJADOR DE CONFIANZA

Anticipadamente se hizo mención del término trabajador, como género del cual se desprenden las diversas modalidades de trabajos especiales, siendo una de estas la que hace referencia al trabajador de confianza.

El término ha sido cuestionado por la doctrina, que le da un tratamiento diferente, en

comparación con el trabajador ordinario, esto en virtud de que existen características distintas, no en el fin que es la prestación de un trabajo material o intelectual, sino porque se presentan aspectos, que son determinantes, y son considerados en atención a la persona, como es la lealtad, responsabilidad y la capacidad del individuo, sin embargo el elemento principal es la lealtad, que se deberá hacer presente antes o durante el desarrollo del trabajo, así como la capacidad que se demuestre, que en ocasiones será básica para que se asigne tal categoría, en cuanto a la responsabilidad se entiende que va implícita en los anteriores elementos.

Sin embargo, la lealtad tiene un sentido subjetivo y sólo se demuestra en la medida en que se obtenga un beneficio de cualquier naturaleza, así mismo, al quitarse dicho beneficio desaparecera automáticamente el valor subjetivo, por lo que se puede decir, que el trabajador de confianza busca obtener un beneficio económico o material, y por tal situación se verá en el compromiso de velar por el patrimonio del patrón.

De esta manera el trabajador ordinario ve con celo y rencor al trabajador de confianza, esto ha sido consecuencia de la actitud que toma este último frente a los demás trabajadores, al establecer diferencias y

privilegios que se le otorgan, hecho que no se ajusta a la realidad, en virtud de que ambas clases de trabajadores forman parte de la masa asalariada.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, utilizó el término empleado de confianza, y al respecto no ofrecido definición alguna, señalando únicamente los puestos que tenían esta categoría.

Si un trabajador había sido considerado como de confianza, su actividad dentro de la empresa debía ajustarse a lo prescrito por la Ley, ya que la sólo designación no daba tal carácter, así lo sustentó la Corte en Amparo directo 4540/55. Manuel Salamanca, el 2 de febrero de 1959, 5 votos, ponente, Agapito Pozo. En los términos siguientes: "Para decidir si un trabajador es o no empleado de confianza, no basta que una cláusula contractual establezca que trabajos tienen el carácter de puestos de confianza, sino que es necesario tener en cuenta el criterio fijado por la Ley, pues según lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la confianza se otorga a los trabajadores, que desempeñan puestos de dirección o de servidumbre personal del patrón, y de acuerdo con lo establecido por el artículo 4to. de la misma Ley representan, al patrón, los que ejercen funciones de dirección o administración."

De la anterior tesis se desprende, que la categoría de confianza no va a depender de la designación que se le de al puesto , ya sea en el contrato individual o cuando éste se establezca en el contrato colectivo, ya que tal denominación se debe ajustar a lo que prescribe la Ley Federal del Trabajo.

Esta clase de trabajadores se encuentran en comunicación directa con el patrón, así mismo, desempeñan puestos de dirección, inspección, administración, fiscalización y vigilancia cuando tengan carácter general, así como trabajos personales del patrón.

Lo que implica que el trabajo que realiza exige una mayor responsabilidad con el patrón y los demás trabajadores, lo que significa cumplir con un horario que puede no estar determinado.

Al respecto citamos lo dispuesto por la Corte en la tesis sustentada por Bustamante Luis Felipe, página 5876, Tomo LXXIII, el 8 de septiembre de 1942. "Si bien en algunos casos, dadas las labores que desempeñan no puede exigirseles que se presenten en horas determinadas en la oficina, ello no puede implicar que dejan de asistir a la misma diariamente, ya que tal asistencia es

indispensable para atender debidamente los negocios que les están encomendados".

Es importante destacar la presencia del trabajador de confianza dentro la empresa, debido a la categoría que tiene dentro de esta, para lo cual se pueden presentar dos hipótesis, primero, que se le asigne un horario determinado, y segundo, que este no este determinado, más sin embargo el horario carece de importancia para determinar si un trabajador es o no de confianza, como tampoco el salario le dará tal carácter.

Al efecto se señala la jurisprudencia dictada en amparo directo 5778/62, sustentada por Willis de Guerrero, S.A. el 25 de septiembre de 1964. 5 votos, ponente Manuel Yañez Ruiz. "El hecho de que un trabajador cobre un salario variable, por efectuar su trabajo o porcentaje, no es suficiente para considerarlo de confianza, ya que las características que define al trabajador de confianza son otras diferentes a la forma en que se paga el salario".

Esta categoría deberá hacerse de manera bilateral entre el patrón y el trabajador, debiéndose ajustar a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, que debe ser de carácter general, por lo que no es posible considerar, como de confianza a las personas que tengan bajo su mando auxiliares o ayudantes, que los apoyen en sus funciones, ya que si un trabajador cuenta con personas subordinadas a él, pero las labores que se desempeñan no son de carácter general, no necesariamente deberá ser encuadrado dentro de la categoría de confianza.

Al respecto la Corte ha sustentado la siguiente jurisprudencia en amparo directo 900/1956, promovido por Saúl Cortes, fallado el 18 de octubre de 1956, por unanimidad de 5 votos. "El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo con la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe inmediato, y respecto de quiénes tiene el carácter de representante del patrón, no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así, todos los empleados de empresa, exceptuando a los que desempeñan los puestos de última categoría, tendrían que considerarse como empleados de confianza, por tener bajo sus ordenes a otros trabajadores y, por razones de jerarquía en la organización de la empresa ostentar ante sus subordinados la representación del patrón, lo que no es admisible lógica y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan

al empleado de confianza conforme a la Ley son las relativas a la dirección general de la empresa".

Pero sin embargo existen actividades desarrolladas dentro de la empresa, que quedan tipificadas por el precepto legal, aún cuando el patrón niegue dicha categoría.

De lo anterior la Corte ha sustentado la siguiente tesis en amparo directo 2733/73, promovido por Western Airlines, S.A. el 25 de febrero de 1974. 5 votos en los términos siguientes. "Si una trabajadora ejecuta actos de dirección y vigilancia, ya que disponía la forma en que algunos trabajadores debían hacer uso de sus vacaciones ordenaba a otros el relevo correspondiente, señalaba la forma de cubrir los turnos, autorizaba el envío de cantidades de dinero en relación a las cuentas de acciones de algunos trabajadores, y señalaba a los empleados nuevos turnos, de concluirse que las labores que dentro de la empresa desempeñaba tal trabajadora son inherentes a las de un puesto de confianza de conformidad con el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el representante legal de la empresa haya manifestado que dicha trabajadora tenía puesto de base, pues de conformidad con el precepto legal citado, la categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las

funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto".

En la tesis descrita se demuestra de una manera clara, que la trabajadora se encuentra directamente ligada a la empresa en las funciones que desempeña, y en tal caso no se podrá interpretar de otra manera, ya que de hacerlo se estará contrariando la Ley.

Más sin embargo existen la excepción en donde un trabajador es de confianza, pero no realiza funciones de carácter general.

Es el caso de los inspectores, cuya actividad es de absoluta confianza.

Así ha quedado determinado por la Corte en el amparo directo, bajo el expediente 6173/46, promovido por José Rivera el 2 de Julio de 1947, por mayoría de 4 votos. Tomo XCIII, página 71. "La plaza de inspector, sea cual fuese su categoría debe ser de absoluta confianza, puesto que actua con instrucciones especiales y privadas de sus jefes, y sus funciones consisten en investigar y vigilar actos no sólo del público, sino aún de sus propios compañeros de trabajo, y quienes lo desempeñan son hombres de una misión muy íntima por parte de sus jefes".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, incluye un Capítulo referente a los trabajos especiales, en donde se incorporo a los de confianza, sin embargo la Ley no ofrece definición alguna, y únicamente designa las funciones que tienen tal carácter, en su artículo noveno de la manera siguiente:

" Artículo 9 . La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de 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."

Del precepto legal el maestro Alberto Trueba Urbina dice que "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo comprende a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se

desprende del artículo 9 , a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón". (19)

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos Flores menciona, que existe una contradicción en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 9 y 11 respectivamente, ya que en este último se señalan como representantes a los gerentes, directores y administradores, preguntandose el maestro si estos sujetos son también trabajadores de confianza, más adelante encuentra la respuesta a la interrogante planteada en los términos siguientes: "Para nosotros dichas personas poseen una dualidad característica; por una parte son trabajadores frente a las empresas y por la otra, son representantes del patrón frente a sus subordinados" (20)

Al respecto el maestro Mario De la Cueva ofrece la siguiente formula; " Se deberá hablarse de empleado de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos

---

19. TRUEBA URBINA, Alberto. El nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa. 2a ed. México 1986. p. 320  
20. CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Con...fianza. Ed. Jus. México. 1979. pp. 35, 36

o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores". (21).

Nos parece acertada la fórmula, que da el maestro De la Cueva, ya que como se menciona anteriormente, dichas funciones involucran al trabajador de confianza, ya que del éxito o fracaso de la empresa, se verá beneficiado o en su caso perjudicado , ya que por un lado estará en la posibilidad de obtener más prestaciones, y por la otra está expuesto a perder su fuente de ingreso, situación que lo coloca en una posición de absoluta responsabilidad frente al patrón y el demás grupo de trabajadores.

---

21.- DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 155.

## ANTECEDENTES

## I. LA CONSTITUCION DE 1917.

El artículo 123 de la Constitución Política de 1917, es sin duda el precepto en donde se establecieron las aspiraciones y expectativas de la clase trabajadora, que tuvo su origen en la lucha armada de 1910, en donde se busco dignificar la calidad de seres humanos dentro de la relación de trabajo, así como el reconocimiento a sus derechos laborales.

El mencionado artículo tiene un carácter social, porque pretende proteger a la clase trabajadora, que vende su mano de obra para poder subsistir y cubrir las necesidades básicas de todo ser humano.

Siendo nuestro país el primero en el mundo, que incorporo los derechos sociales en el máximo ordenamiento jurídico, que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución fue aprobada por el Constituyente en la Ciudad de Querétaro en el año de 1917, que en su parte introductoria establecía lo siguiente.

" ARTICULO 123. El congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo."

La disposición señala diferentes modalidades de trabajadores, sin embargo no hizo mención del trabajador de confianza en ninguna de las fracciones que lo integraban.

Pero esto no es motivo para considerar que tal categoría resulta anticonstitucional, en virtud de que existen una gran variedad de trabajos, que no se consagran en la Carta Magna, pero que sin duda alguna son consecuencia del carácter dinámico del Derecho del Trabajo.

Al respecto el Maestro De la Cueva dice que "La categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la Declaración de los Derechos Sociales, pero su aceptación en la Ley del Trabajo no viola las normas constitucionales, porque los trabajadores de

confianza son trabajadores que disfrutaban de los beneficios del artículo 123".(22)

Por su parte el Maestro Baltasar Cavazos Flores ha sostenido que "De las fracciones del artículo 123 de la Constitución, ninguna habla de los trabajadores de confianza, por lo que dicha denominación es aconstitucional". Más adelante expresa que "...siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, mal puede reglamentar algo que no esta prevista en aquélla, si una Ley reglamentaria excede en relación con la Ley que reglamenta debe considerarse anticonstitucional, ya que donde la Ley no distingue no se puede distinguir"(23)

Ambos autores exponen razonamientos lógicos y jurídicos, asumiendo cada uno la posición respecto del sector que representan.

Así el Maestro Mario De La Cueva manifiesta que los trabajadores de confianza son. "... una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones"(24)

El maestro señala que los derechos mínimos,

---

22. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p.156.

23. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit.,

p.19.

24. Ibidem

que se otorgan a los trabajadores ordinarios, se aplican también a los denominados de confianza, por lo que no se debe hacer distinción alguna, entre una clase y otra, porque se estaría contradiciendo el contenido social de la Constitución, que busca la protección del trabajador, a través de los derechos mínimos, que deben ser garantizados por el patrón y el estado, y cuya observancia es de orden público.

Como lo señala el maestro de la Cueva, son una clase de excepción a la cual se le debe garantizar los derechos mínimos, que establece la Ley Suprema, y de no hacerlo se tendrá que promover los derechos violados ante la autoridad jurisdiccional.

Así lo ha expuesto la Suprema Corte de Justicia al dictar la siguiente jurisprudencia, Quinta época. Tomo XXXIX, página 2759. R. 703/33 "La Tolteca, C<sup>oa</sup>. de Cemento Portland, S.A. 5 votos. Tomo XLI, página 846. R. 43/34 Méndez Enrique, 5 votos, Tomo XLV. página 5900. R. 134/35. Galván Alberto 5 votos. Tomo XLVI. página 1619. R. 124. 63/32, Dubat Enrique A. 5 votos.

En los siguientes términos: " No consignándose en el artículo 123 de la Constitución Federal distinción alguna entre obreros que ocupan puesto de confianza y los que no los ocupan, para efectos de que

puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que se justifique el patrono el motivo del despido".

La tesis invocada fortalece lo expuesto por el maestro De la Cueva, ya que ningún trabajador puede ser despedido sin causa justificada, así lo dispone la fracción XXII del artículo 123 constitucional, en los términos siguientes.

" El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en alguna huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnización con el importe de tres meses de salario".

Así encontramos también, que el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo protege los derechos de los trabajadores, al señalar que: " Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción " XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo".

Esta norma es de carácter general, por lo tanto se debe aplicar también a los trabajadores llamados de confianza.

Motivo por el cual debe ser respetada y llevada a la practica, con todas las consecuencias que de ellas se deriven, ya que sólo así se lograra un triunfo para esta clase de trabajadores.

## II. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

EL 18 de Agosto de 1931 fue aprobada y promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, que establecio el derecho sustantivo de los trabajadores, así como el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para solucionar conflictos cuando estos se presenten.

Esta Ley contenia los trabajos especiales en el Capitulo XIV, Titulo Segundo, denominado del Contrato de Trabajo, aunque no se le designo con ese nombre, lo cierto es que tenian ese carácter, en virtud de que se les daba

un tratamiento especial, sin embargo no hacia referencia del trabajo de confianza, en el mencionado Capítulo.

Al respecto Miguel Cantón Moller dice que " ... originalmente sólo se refirió al trabajo de los domésticos, del campo, el ferrocarrilero, el del mar, y el de las pequeñas industrias, posteriormente se le agregaron más"(25)

Por su parte, el maestro Baltasar Cavazos, señala que " Aunque la ley no distingue entre trabajadores en general y empleados de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de la empresa si se notaba de hecho algunas diferencias, ya que no todos los trabajadores eran iguales, ni tenían la misma jerarquía, generalmente los que tomaban decisiones eran los administradores y vigilantes, y se les empezó a nombrar el término empleado de confianza, y aunque eran trabajadores se consideraban cuasipatronos de todos sus subordinados."(26)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 hacia mención del empleado de confianza, en sus artículos 48 y 126 fracción X en los términos siguientes.

-----  
25. CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana". Ed. Cardenas Editores y Distribuidores. México. 1997. p. 13.

26. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op., cit. 23.

"Artículo 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan 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 una empresa"

Del precepto se puede señalar lo siguiente:

A). El contrato colectivo de trabajo, rompe con el principio de igualdad , al establecer unicamente las condiciones, según las cuales deben prestar las labores los trabajadores sindicalizados.

b). Se abre la alternativa para que los beneficios otorgados se extiendan a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección e inspección.

C). Se hace una distinción entre los trabajadores de confianza y las personas que ocupan puestos de dirección e inspección.

d). Los trabajadores de confianza que realizan labores personales del patrón, también podrán gozar de los beneficios que contempla el contrato colectivo.

En el número tres se hace una distinción, la cuál resulta una contradicción con el artículo 126 fracción X, que preceptúa lo siguiente:

"Artículo 126. El contrato de trabajo terminara

"Fracción X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, más si había sido promovido de un puesto de escalafón en la .empresas en que existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado para ser despedido".

Así el artículo 48 hace mención de los puestos de dirección e inspección , y marca una diferencia con los empleados de confianza.

Por su parte el artículo 126 fracción X, se refiere a los puestos de confianza, mencionando como tales

a los de dirección e inspección, lo cual resulta confuso y contradictorio.

Al respecto Baltasar Cavazos dice que " El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas, que desempeñaban puestos de dirección o de inspección, y por lo contrario la fracción X del artículo 126, parecía confundir a los empleados de confianza precisamente con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia"(27)

Pero aún cuando la ley no ofrecio distinción alguna del trabajador de confianza, y por el contrario provoco confusión, lo cierto es que esta categoría de trabajadores, eran los que ocupaban puestos de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, así como aquellos servicios personales del patrón dentro de la empresa, al respecto Cantón Moller señala que " En la ley de 1931 se encuentra la justificación de que si son trabajadores de confianza si vemos, que la terminación de sus contratos estaban contenidos en el artículo 126 fracción X lo que es un reconocimiento tácito de calidad"(28).

---

27. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit., p. 20  
28. CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit., p.20.

Pero para que se aplicara el término, era necesario, que las actividades y funciones, así lo demostraran.

Tal como se señala en la ejecutoria sustentada en amparo directo 2033/1956, promovido por Petróleos Mexicanos, resuelto el 15 de agosto de 1956, por unanimidad de 4 votos, en los términos siguientes:

"Para que el empleado de empresa deba estimarse como de confianza, no basta que así se estipule en el contrato individual o colectivo, porque señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48, a quienes debe considerarse como tales y siendo este un principio de orden público, porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, sólo los en el precisado tiene tal carácter, y lo que se pacte en contravención a dicho precepto debe tenerse por no puesto al tenor del artículo 22 fracción IV de la citada Ley."

Así la Corte más adelante dicto jurisprudencia en amparo directo 7671/64. promovida por Industrias el Yaquí. S.A. de C.V. el 24 de marzo de 1965, unanimidad de 5 votos, ponente Manuel Yañez Ruiz, en la forma siguiente " Para que un empleado se estime de confianza, no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 48 de la Ley

Federal del Trabajo señala expresamente quienes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, solo los en el precisado tienen tal carácter, y aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde su valor, y toda contravención en contrario debe tenerse por no puesta".

De lo anterior concluimos, que únicamente son considerados como trabajadores de confianza, aquellos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 mencionaba en el artículo 48.

### III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La vigente Ley Federal del Trabajo fue aprobada y promulgada el primero de Mayo de 1970, esta Ley tuvo dos anteproyectos antes de ser presentada la iniciativa a las Cámaras, la primera se llevó durante el sexenio del presidente Adolfo López Mateos en el año de 1960, el segundo proyecto fue ordenado por el Licenciado Gustavo Días Ordaz en 1967, que culminó con el anteproyecto, que se remitió a los sectores de la sociedad.

Este último documento contenía la definición de trabajador en general y trabajador de confianza en el

artículo séptimo y octavo respectivamente, en los términos siguientes:

"ARTICULO. 7. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un servicio personal subordinado"

" ARTICULO. 8. La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

"Son funciones de confianza las de:

" I. Los directores, administradores y gerentes generales, cuando tengan carácter de trabajadores.

"II. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorio, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y otros semejantes de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad dependa el buen resultado de los trabajos.

"III. Los abogados y contadores que tengan a su cargo , respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

"IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

" V. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales, y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

" VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

" VII. Las personas que presten servicios personales al patrón, tales como el secretario o secretaria particulares y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables, para su trabajo eficaz.

" VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a los enunciados en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Cabe mencionar que el artículo octavo fue cuestionado por el sector patronal y los representantes de

los trabajadores, quienes se opusieron al mencionado precepto en su fracción octava, ya que los primeros, solicitaban que dicha fracción se extendiera más, es decir, que abarcara un mayor número de puestos de confianza.

Por su parte los trabajadores pedían, que se redujeran las fracciones, y en particular solicitaban la derogación de la fracción octava, que prescribía la aplicación analógica de la categoría de confianza, lo que provocaría que los trabajos que no son de confianza, quedarán legalizados por el patrón, quien invocaría dicha fracción alegando la existencia de la similitud, que pudiera existir con otra clase de trabajadores.

Tal reacción estaba prevista, por lo que dicho enfrentamiento dio la pauta, para que se llevara a cabo una modificación, ya que no era posible que se elaborara una enumeración limitativa, ni tampoco extensiva.

Así en la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció que "Después de ese cambio de imprecisiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de estas situaciones que se presentaran, y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión

inconveniente de la categoría de trabajador de confianza" (29)

De esta manera se elaboró un concepto, que no hiciera una distinción entre los trabajadores típicos, que consignaban las siete fracciones del artículo octavo, y por otra parte, se derogara la fracción octava, que se aplicaba por analogía a los demás trabajadores de confianza, quedando el concepto general en los siguientes términos.

"Los trabajadores de confianza, son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza". (30)

De esta manera quedaba protegido el trabajador de confianza, ya que no era posible una división, que provocara un enfrentamiento entre los sectores antagónicos, y así dejar el poder de decisión al órgano jurisdiccional, ya que con anterioridad la corte sostuvo la siguiente ejecutoria en amparo directo 6559/56.

---

29. Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos, Revista Mexicana del Trabajo, Diciembre de 1968. Secretaria del Trabajo y Previsión Social . p. 13.

30. Ibidem

jefe del departamento del Distrito Federal 4 de septiembre de 1957, unanimidad de 4 votos ponente Arturo Martínez Adame, en la forma siguiente:

" Esta dentro de las facultades genuinas del Tribunal de Arbitraje decidir si un empleado determinado puede considerarse clasificado entre los empleados de base o entre los de confianza, de sustentarse un criterio distinto se admitiría el absurdo de que bastaría a un titular señalar a un empleado como de confianza, para que por ese sólo hecho el mencionado Tribunal estuviera impedido para intervenir en el conflicto".

Más adelante el anteproyecto fue modificado y adicionado en su artículo octavo, en los términos siguientes:

"ARTICULO 8.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto: Trabajador de confianza es aquel que tiene facultades de representación o administración y, que desempeña labores de responsabilidad precisamente en puestos directivos en que se requiere absoluta seriedad . (31).

---

31. Modificaciones al Anteproyecto, Reformas y Adiciones al Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. C.T.M. 1968. p. 197.

" Son funciones de confianza las de.

" I. Los directores, administradores y gerentes generales.

"II. Los directores técnicos y administrativos, los jefes de producción, de laboratorio, de investigaciones, de seguridad industrial, de compras y ventas de personal.

"III. Los abogados y contadores generales que tengan a su cargo, respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

"IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación y que están comprendidos dentro de la fracción II de este artículo.

"V. El tesorero y los cajeros generales.

"VI. Suprimido.

"VII. El secretario o secretaria particular del patrón.

"VIII.- Suprimido".

Al respecto consideramos que la definición, que ofrecia la modificación , resultaba una ofensa para los demás trabajadores, que no eran de confianza, ya que únicamente los directores, administradores, y demás personas que ostentaban tal categoría serian consideradas como trabajadores responsables y serios, siendo el trabajador ordinario lo contrario, es decir, irresponsable, cínico, jocosos y burlesco, situación que no se ajusta a la realidad de las cosas, debido a que el trabajo es una necesidad del ser humano, que debe llevarse bajo ciertas circunstancias y reglas que el propio hombre establece, más aún cuando lleva un beneficio individual o colectivo, es por ello que el trabajador debe respetar las normas de trabajo que se imponen dentro de la empresa.

Los representantes de los trabajadores lograron, que la fracción octava desapareciera, sin embargo resultaba imprecisa su denominación y encuadramiento, por lo que se dicto la siguiente fórmula; "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

finés y con su dirección, administración y vigilancia generales".

De esta fórmula, la vigente Ley Federal del Trabajo determinó las características siguientes:

Primero. La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña.

Segundo. Las funciones de confianza son las de:

1. Dirección
2. Inspección
3. Vigilancia
4. Fiscalización

Cuando tengan carácter general, así como.

5. Las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

Determinando así, en el artículo 9o, del Título Primero, denominado Principios Generales, la fórmula anteriormente transcrita, al respecto Alberto Briseño Ruiz señala que "... depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se le dé al puesto, por lo que trae como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no de la actividad que desempeñe el trabajador".(32)

Como lo expresa el autor, no basta con señalar la actividad, ya que todos los trabajadores que laboran en una empresa, realizan actividades de administración o vigilancia, esto en virtud de que están incorporados a la empresa de la que forman parte, sin embargo habrá que señalar con claridad, que dichas funciones deben ser de carácter general, que es lo que determina las funciones de confianza.

Al respecto Miguel Cantón Moller, dice que "El artículo 9o. reunió las características de la anterior Ley, es decir, señala que no es por el nombre, sino por las funciones, que se establece la calidad de trabajador de confianza"(33).

---

32. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. 2a. ed. México. 1985. p. 146.

33. CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit., p. 17.

De las cuatro funciones de confianza que preceptúa el mencionado artículo, Briseño Ruiz, indica que:

1. "Dirigir... aplicado a la materia laboral, dignificaría; establecer los lineamientos necesarios, las reglas para la prestación de los servicios de los trabajadores." (34)

Al respecto consideramos, que el término dirección aplicado a nuestro estudio, hace referencia a la labor que desempeña una persona con capacidad para prever acontecimientos dentro de la empresa, así como encaminar la actividad de los trabajadores a un objetivo establecido, y cuyas determinaciones deberán ser obedecidas y sujetas a sanciones en caso contrario.

2. Según el autor, la fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

Por nuestra parte diremos, que el término fiscalización se refiere al cuidado y probidad, que demuestre el trabajador, que vigila la situación económica de la empresa.

---

34. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 147.

3. Vigilancia, en nuestro derecho, significa, que el trabajador de confianza deberá velar por los intereses de la empresa, así como el cumplimiento de las actividades de los demás trabajadores de acuerdo con el reglamento interno del centro de trabajo.

4. Inspección; equivale al hecho de cuidar, que se cumpla cada una de las normas, que rigen dentro de la empresa, en lo que se refiere a las de seguridad, como las de producción y del servicio que se ofrece.

Briseño Ruiz , dice que , "Fiscalización, vigilancia e inspección son sinónimos... las funciones de confianza se limitan a dirección e inspección de carácter general, dentro de la empresa o establecimiento"(35).

Pero debe quedar claro, que las funciones traen aparejada una gran responsabilidad por parte del trabajador, ya que en muchas ocasiones su desempeño va ser determinante para que el centro de trabajo progrese o en su defecto quiebre.

La reglamentación que regula esta clase de

---

35. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit., p. 147

trabajo, se estipulo en el Titulo Sexto, denominado Trabajos especiales, para la redacción de tal disposicione se tomaron en consideración dos circunstancias.

1. "Que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación.

2. "Se considero la solicitud de los trabajadores, y aún el de las empresas, para que se incluyera en la Ley las normas fundamentales sobre estos trabajos especiales".(36)

Al respecto Baltasar Cavazos dice que "En el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se señala bajo el rubro de trabajos especiales a los trabajadores de confianza, quizá con el propósito de protegerlos jurídicamente de manera especial, sin embargo esta no resulto práctica, sino por el contrario, se les limito, en la mayoría de los casos, muchos de los derechos, ya adquiridos que les otorgaba la Ley de 1931"(37).

A los trabajadores de confianza sele aplican

---

36. Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Op. cit., p. 28

37.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op.cit.,p. 43.

las disposiciones especiales, así como las generales siempre que no la contraríen, tal como lo dispone el artículo 181 de la vigente Ley Federal del Trabajo, ya que este precepto se redactó con el fin de proteger a esta clase de trabajadores, para que se le otorgaran los derechos mínimos que se ofrecen al trabajador ordinario.

El artículo 182, establece el principio de igualdad en el trabajo, al disponer que "Los trabajos que desempeñen los trabajadores de confianza, se deberá prestar en las mismas condiciones que los demás trabajadores que desempeñen trabajos semejantes".

El artículo 183 ubica las relaciones de los trabajadores de confianza y los ordinarios, al determinar la separación de los primeros con el sindicato de los demás trabajadores sindicalizados, pero tampoco prohíbe la creación de sindicato de trabajadores de confianza, por lo que están en la posibilidad de constituirse.

La Ley Federal del Trabajo preceptúa en su artículo 184 lo siguiente:

"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de

confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Al respecto opinamos que se deberá incluir a los trabajadores de confianza en todos aquellos beneficios que se otorgan a los demás trabajadores, ya que de no hacerlo se estará pasando por encima del artículo tercero que consagra la igualdad en el trabajo en los términos siguientes:

"Artículo 3. Fracción II. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad credo religioso, doctrina política o condición social".

Más sin embargo la transcrita disposición no se cumple como en realidad se quisiera, ya que tales diferencias se presentan en la contratación de los trabajadores.

Así se pueden presentar divergencias entre los trabajadores de confianza en cuanto al contrato colectivo de los demás trabajadores, dado que se debe establecer que los beneficios se deben extender a todos los trabajadores sin marginar a éstos.

Al respecto la Corte ha sustentado la siguiente ejecutoria en amparo directo 1327/79, promovido por Rubén Barragán Sifuentes el 20 de junio de 1979, por unanimidad de 4 votos, ponente Julio Sánchez Vargas, que dice que " Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base a tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde acreditar al patrón la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador, que son de ese carácter, y si no lo hace resulta procedente condenar al pago de esa prestación, aún cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que son las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en una empresa o establecimiento".

Es justo que el patrón demuestre que el trabajador ocupa un puesto de confianza de los señalados en la Ley Federal del Trabajo, ya que no es válido, que él lo denomine como tal, cuando en realidad no lo sea.

Como se desprende de las ejecutorias dictadas por la Corte, hace pensar que el trabajador de confianza se encuentra en una situación desventajosa frente al demás grupo de trabajadores, ya que el mencionado artículo 184 ,

permite que en el contrato de trabajo colectivo se excluya a los trabajadores de confianza, para lo cual exponemos la siguiente jurisprudencia, que hace patente el mencionado comentario, en el amparo directo 329/74, promovido por Fernando Jiménez Torres, 27 de junio de 1974, 5 votos, ponente Maria Cristina Salmorán.

" Cuando del contexto del contrato colectivo no se advierte que los trabajadores de confianza no tienen derecho al aumento pactado en el mismo, debe estarse al texto del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, que prescribe que las condiciones de trabajo no se extienden a los trabajadores de confianza, cuando existen disposiciones en contrario consignadas en el propio contrato, circunstancia que si no ocurre, hace procedente la acción del trabajador de confianza que reclama diferencias de salario por ese concepto".

También cabe señalar, que el contrato colectivo no únicamente se aplica de la manera en que este lo beneficie sino que también sufra las consecuencias del mismo, tal como lo ha establecido la Corte en la forma siguiente: " Si se jubila a un trabajador de confianza aplicandole cláusula del contrato colectivo de trabajo, estas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al

trabajador, con tanta mayor razón si el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato de trabajo".

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, coloca al trabajador de confianza en un estado de inestabilidad en el trabajo, ya que dispone en su artículo 185, la causa por la que podrá ser despedido el trabajador, dejándolo en una inseguridad jurídica, bajo el argumento de la pérdida de la confianza, misma que en realidad tienen un carácter subjetivo, e indicando que dicho despido se hará aún cuando no coincida con los presupuestos que establece el artículo 47 del mismo ordenamiento.

De esta manera la Ley del trabajo se aleja de la causa que le dio origen, ya que su fin es la protección de los trabajadores, cualquiera que sea su categoría o denominación.

Mas adelante el artículo 186 pretende justificar la causa del despido, poniendo como hipótesis, que dicho trabajador al que se le ha perdido la confianza pueda regresar a su puesto de base, lo que en realidad es una forma de justificar el despido, ya que es imposible, que un trabajador al que no se le puede tener confianza por parte del patrón vuelva a laborar en la empresa, ya que interpretando a contrario sensu se

entendería, que es un trabajador de desconfianza al cual se le dará un tratamiento especial que puede ser el aislamiento y una mayor exigencia en su trabajo, lo que traería como consecuencia el aburrimiento por parte del trabajador, que no tendrá otra alternativa, que dejar su fuente de ingresos, lo cual resulta ilógico, absurdo y degradante.

#### IV. FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 APARTADO "A"

El trabajo como actividad intelectual y material del hombre se encuentra ligada a su esencia misma, por lo que dicho proceder esta condicionado a los medios de producción en la sociedad capitalista, es aquí en donde el trabajador vende su fuerza de trabajo para poder subsistir y satisfacer sus necesidades que requiere el núcleo familiar del que forma parte, tal como se establecio en el artículo 123 en su fracción VI, segundo párrafo en los términos siguientes:

" Los salarios minimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios minimos profesionales se fijarán considerando,

además, las condiciones de las distintas actividades económicas".

Ahora bien, siendo el salario un elemento accesorio, que se presenta una vez que nace la relación de trabajo, éste se convierte en el elemento principal, y el trabajo pasa a segundo término, esto en virtud de que el salario va ser condición para que el trabajador sobreviva, primero como trabajador y después como ser humano, de la misma manera queda sujeta su libertad.

Por ello no cabe hacer distinción entre la clase trabajadora, como se ha pretendido, ya que ambos son asalariados, y gozan de los derechos mínimos consagrados en la Carta Magna de 1917, por consiguiente si un trabajador da nacimiento a la relación de trabajo por el sólo hecho de prestar el servicio y éste es recibido por otro, se deberá aplicar de la misma manera a los trabajadores de confianza, así como los motivos y causas que originen el despido, tal como lo estipula la jurisprudencia mencionada con anterioridad en los términos siguientes:

"No consignados en el artículo 123 fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan empleos de confianza y los que no los ocupen, para los efectos de que puedan o no ser separados

de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido".

Como ha quedado establecido, y no obstante de que en la relación laboral se presentan circunstancias, que van a depender de la voluntad unilateral del patrón de una manera arbitraria.

Sin embargo en la Carta Magna, ha quedado consignada las prestaciones, que deberá obtener el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, así como las excepciones que tiene el patrón para no reinstalar a un trabajador, para lo cuál se transcribe lo siguiente.

"Artículo 123, fracción XXII, INCISO "A".- "

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de

tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea, en la de su persona o su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Del precepto consignado obtenemos las siguientes hipótesis:

I. El despido será injustificado cuando se imponga como sanción por haberse ejercido el derecho de asociación, que se consagra en el artículo noveno de la Ley Suprema, siempre que se cumplan los requisitos establecidos, es decir, de manera pacífica y siempre que se tenga un objetivo lícito.

Sin embargo se debe considerar, que los trabajadores de confianza han quedado relegados del derechos de asociación con los sindicato de los demás trabajadores, lo cual a la luz del mencionado precepto noveno, resulta una violación a las garantías individuales, ya que de ejercitarse tal derecho traería como consecuencia el despido injustificado y se rompería

con el principio de estabilidad en el empleo, ya que ésta dependería de la voluntad del patrón.

De la misma manera la fracción XVI, del ya mencionado artículo establece que "Tanto los obreros como los empleados tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales".

De tal forma que si el trabajador decide asociarse para hacer frente al patrón, no le quedará más que recibir una indemnización de tres meses, situación que muestra una completa indefensión por parte de la Ley, y una protección al patrón, ya que resulta absurdo el hecho de que se quiera ejercitar un derecho que ha sido ganado a través de la lucha obrera, y que ese derecho arrebatado sea la causa del despido, en cuyo caso se hace suponer que no se ha ganado nada.

Al respecto el maestro Trueba Urbina dice que " En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando para conseguir su trabajo como medio de subsistencia de ellos y su familia en el régimen de explotación capitalista"(38).

---

38. TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., p. 297.

Lucha que aún no se ha ganado, pero sin duda alguna, tarde o temprano se lograra romper con el egoísmo burgués.

II. Así mismo se exime al patrón de reinstalar al trabajador mediante el pago de tres meses de salario como indemnización, al respecto consideramos que dicha excepción se aplica a los trabajadores que a continuación se enumera.

1. Trabajadores de confianza

2. Los domésticos

3. Cuando por las características del trabajo y la cercanía con el patrón, se haga imposible el buen desempeño del trabajo.

4. Cuando el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.

5. Los trabajadores eventuales

Haciendo referencia del trabajador de confianza, consideramos que las circunstancias que motiven el despido debe llevar implícito una causa

grave, que se pueda demostrar de una manera objetiva, ya que de lo contrario se estaría dejando sin observancia la fracción XXII antes señalada, y éstos a diferencia de los demás trabajadores, no tendrán la oportunidad de ejercitar la acción más idónea, por lo que no les quedará más que recibir la indemnización constitucional, ya que su voluntad y opinión carece de validez en estos actos.

Al respecto se ha dictado la siguiente ejecutoria del 26 de Mayo de 1934 en amparo directo, promovido por Enrique Mendez en los términos siguientes. " la fracción del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a los patrones a despedir sin responsabilidad alguna a los trabajadores que desempeñan empleos de confianza, por el sólo hecho de perderse ésta, pero, conforme a derecho, esta disposición no significa que el patrono pueda despedir a un empleado de confianza sin causa justificada, o reservandose los motivos que tenga para retirar la dicha confianza, porque de aceptarse dicho criterio, se estaría en pugna con el texto y espíritu de la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución, que quiere que en ningún caso se despida al trabajador sin causa justificada, sea o no de confianza, pues no hace distinción alguna sobre el particular, a fin de que el obrero esté en aptitud de conocer los motivos que haya

tenido el patrón para separarlo y pueda defenderse, siendo la estipulación que estableciera lo contrario nula en los términos de la fracción XXVII, inciso "h" del mismo artículo, la misma fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, no autoriza a lanzar a la calle al trabajador que hubiere perdido la confianza de su patrón, como cuando en el caso de autos, hubiese sido promovido a un puesto de confianza desde otro de que no lo fuese, sino en todo caso, a restituirsele al empleo que antes de su promoción desempeñaba".

La mencionada ejecutoria indica, que el trabajador de confianza puede volver a su puesto de base, que desempeñaba antes de ser promovido, en ese momento podra ejercitar dos acciones.

1. La indemnización Constitucional por terminación de relación de trabajo de carácter especial.

2. La reinstalación a su puesto de base, que anteriormente ocupaba, ya que a partir de ese momento se dará continuidad a la función que había quedado suspendida en el momento de la promoción. Así mismo se modificará el salario que percibía cuando ostentaba dicha categoría, en cuanto al tiempo, éste no se interrumpe, por lo que surte todos sus efectos legales.

3. Otro supuesto es la falta de probidad por parte del patrón, entendido dicho término en el sentido de rectitud, cumplimiento, respeto hacia el trabajador y su familia, ya que en caso de que el patrón obre en sentido contrario, el trabajador estará en su derecho de dar por terminada la relación de trabajo, y el patrón deberá pagar la indemnización Constitucional y las demás prestaciones que establece la Ley, ya que tanto el trabajador como el patrón, deberán respetarse recíprocamente, y actuar con rectitud, porque de lo contrario se corren riesgos que van más allá de las fronteras del ámbito laboral.

LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA

## I. LA RELACION LABORAL

El nacimiento de la relación laboral, es un tema que ha provocado una diversidad de opiniones, ya sea que para su estudio se inicie de la relación contractual o desde el momento en que se presta el trabajo, y éste se recibe sin la existencia previa de un contrato o a través de la cláusula de ingreso que se estipule en el contrato colectivo.

La Ley reglamentaria del artículo 123, consigna en el artículo 20 la relación de trabajo, a cuyo efecto dispone que " Cualquiera que sea el acto que le de origen", por lo que se ha de considerar la existencia de diversas formas, encontrando en nuestra ley las siguientes:

1. El contrato de trabajo, artículos 20 párrafo segundo, 24 y 25.

2. La presunción laboral de la relación de trabajo; artículo 20 párrafo primero.

3. Mediante del contrato colectivo que contenga cláusula de ingreso.

En cuanto al contrato de trabajo dispone que éste, " 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".

Al respecto la vigente Ley señala en la exposición de motivos que " La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen"(39)

Así encontramos en nuestra Ley, que ésta aplica la teoría de la prestación del servicio, para lo cuál se hace inecesaria la existencia previa de un contrato de trabajo, ya que como lo dispone el artículo 21 que " Se presume la existencia del contrato y de la relación de

---

39. Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Op.,cit. p 13

trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", este es un medio por el cual el trabajador hará valer los derechos mínimos cuando éstos no han sido considerados y respetados por el patrón, sin embargo se presentaran situaciones en donde de manera verbal se haya convenido prestaciones superiores a los establecidos por la ley, quedando a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar las prestaciones tomando en cuenta las características del trabajo desempeñado, y las pruebas que se ofrezcan.

En cuanto al contrato de trabajo con cláusula de ingreso, consideramos que este es un medio de defensa del sindicato, en su lucha por conservar la mayoría de trabajadores, pero al mismo tiempo es una cláusula anticonstitucional, que rompe con la libertad de trabajo, que se consigna en nuestra Carta Magna de 1917.

Una vez expuesto brevemente la relación de trabajo, que se establece para los trabajadores en general, hemos de hacer referencia al tema del presente trabajo, es decir, la relación de trabajo de los denominados de confianza.

El artículo 181 dispone que " Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

Al respecto consideramos, que sí se aplican las formas que establece la ley para dar nacimiento a la relación laboral, sin embargo por las características del trabajo desempeñado ha de considerarse la existencia de un contrato previo a la prestación del servicio, en donde se habrá de establecer con claridad las funciones que se han de desempeñar, así como el salario, jornada de trabajo, duración del contrato, etc, no obstante como ya ha sido mencionado, no basta que se haga mención de que se trata de una categoría de confianza.

De esto la Corte ha sustentado en amparo directo 4540/55. Manuel Salamanca, 2 de Febrero de 1959, 5 votos, ponente Agapito Pozo, lo siguiente:

" Para decidir si un trabajador es o no empleado de confianza, no basta que una cláusula contractual establezca que trabajos tienen el carácter de puesto de confianza, sino que es necesario tener en cuenta el criterio fijado por la ley, pues según lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. la confianza se otorga a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de servidumbre personal del patrón y de acuerdo con lo establecido por el artículo 4, de la misma ley,

representan al patrón, los que ejercen funciones de dirección o administración."

El contrato especial que se elabore para dar inicio la relación de trabajo de confianza, deberá contener los derechos mínimos que consagra la ley, pudiendo establecerse prestaciones superiores, no obstante el patrón designara a la persona que revelara los secretos de la empresa, por lo que tomara en consideración las cualidades y virtudes del trabajador, también se puede presentar la circunstancia de que el trabajador sindicalizado haya demostrado ciertas cualidades, mismas que han sido observadas por el patrón, y en este supuesto no podemos decir que exista un contrato de trabajo previo para la designación de confianza, ya que se entiende, que el trabajador ingresa por medio de la cláusula de ingreso establecida en el contrato colectivo.

Por otra parte tampoco queda descartada la aplicación de la presunción laboral, ya que puede ser previa a la designación de confianza, sin embargo en estas hipótesis antes mencionadas, la designación es a posteriori, pero cabria preguntarse ¿ si la relación anterior se suspende para dar inicio a una nueva relación de trabajo ? , ya que al ser de confianza, automáticamente pierde una serie de derechos, cómo es el de formar parte

del sindicato de los demás trabajadores, pago de horas extraordinarias, etc, pero también obtiene una serie de beneficios, como puede ser un aumento de salario y una mayor participación en las utilidades de la empresa, con las limitaciones que marca la ley, etc.

Al respecto consideramos, que esta se suspende en cuanto a la primera relación de trabajo, para dar nacimiento a una segunda, en virtud de que han cambiado las características de las funciones que desempeñaban, así como también las prestaciones económicas.

Cabe aclarar que los derechos de antigüedad no se pierden, ya que es el mismo patrón y el mismo trabajador, así en el primer caso la relación estará regulada por las normas generales, y en el segundo caso se da paso a las normas de trabajos especiales.

De lo anterior habrá que considerar el contrato individual de trabajo, que puede ser la fuente más idónea para la designación de los trabajadores de confianza, ahora bien, en cuanto a la duración de estos trabajadores, puede establecerse en el contrato, sin embargo su duración no dependerá de lo que se haya estipulado, sino del estado de ánimo del patrón, motivo por el cual en la época actual, en donde se vive una terrible

crisis económica, y por consiguiente un alto nivel de desempleo, los trabajadores de confianza se encuentran en una inseguridad laboral.

En toda relación de trabajo, siempre se van a presentar elementos que lo conforman, los cuales al parecer de Mario De La Cueva son los siguientes:

1. " Dos personas, trabajador-patrón
2. " La subordinación
- 3.- " El salario
4. " Una prestación de trabajo"(40).

Por su parte Cantón Moller señala, que la relación de trabajo se integra:

1. " El servicio personal
- 2.- " La subordinación

---

40. DE LA CUEVA Mario. Op. cit., p. 199.

3. " El derecho a percibir un salario y la correlativa obligación de pagar un salario"(41).

Los mayoría de los autores están de acuerdo, al señalar estos elementos, siendo el de mayor trascendencia el trabajo personal, ya que este únicamente se puede prestar por una persona física, en cuanto a la subordinación, esta consiste en el derecho del patrón a ordenar y por la otra parte la obligación del trabajador a obedecer, el salario es un elemento accesorio que se presentara una vez iniciada la relación de trabajo.

## II. CARACTERISTICAS

Los trabajadores de confianza se encuentran regulados en la Ley del Trabajo de 1970, para lo cual se consideraron dos aspectos según la exposición de motivos, primeramente "que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; segundo , se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales"(42)

---

41. CANTON MOLLER, Miguel. Op. cit., p. 10.

42. Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Op. cit., p. 28.

Lo anterior estableció la diferencia entre los trabajadores en general, y por otra parte los trabajos especiales, ahora bien, a los primeros se les aplica la legislación laboral en su totalidad, con excepción de las que se consigna para los trabajos especiales, y a los segundos, las especiales y las generales siempre y cuando no las contraríen.

El término, como ya ha quedado señalado no se estableció en la Carta Magna de 1917, y al respecto la corte ha sostenido en el amparo directo 2/38/2a, de la Compañía Mexicana de Petróleo "El águila S.A., pág. 2007, tomo, LV. 10. de marzo de 1938, lo siguiente: "El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la Ciudad de Washington, en el año de 1919, fue adoptada más tarde por la legislación Belga, y pasó posteriormente a nuestro Derecho, en los artículos 40. 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, en el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza de dirección o administración, pero el debate se aclaró de este artículo, por haberse visto que de darse una interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la

mayor parte de los trabajadores serian de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto los operarios que se encuentran bajo sus ordenes, se sostuvo desde entonces, que los empleados de confianza serian precisamente los altos empleados, que por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo, además que el término empleado de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimando los indispensables para que la dirección general de los negocios queden en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos".

Se observa que existe cierta confusión entre altos empleados y empleados de confianza, por ser cuestiones completamente distintas.

Así la Ley de 1931 adopto el término empleado de confianza que posteriormente cambiaría a trabajadores de confianza, por considerar que no debía pasarse por alto el principio de igualdad en el trabajo, se ha señalado que dicho término es elástico, y que éste se debía aplicar en

consideración a cada tipo de empresa, por lo que habría que considerar que esta es la causa que dio origen a tal categoría, ya que la época contemporánea hizo posible el desarrollo y crecimiento de los grandes consorcios Industriales y empresariales que no podían ser atendidos por sus propietarios, causa que dio la pauta para la designación de trabajadores a los cuales les confiaran los secretos y circunstancias sobre las cuales se movía la empresa, así como designarlos representantes de él frente a los demás trabajadores, esta clase de trabajadores se distinguían del demás grupo de trabajadores por las funciones que desempeñaban y porque se mantenían ajenos a la vida del sindicato y demás trabajadores.

En la Ley de 1931 ya existían características particulares, así en sus artículos 4o. 48 y 126 fracción X, indicaban, que los trabajos de confianza, eran los de dirección, administración, vigilancia, fiscalización, así como los trabajos personales del patrón.

De lo anterior la Revista Mexicana del Trabajo ha definido que trabajadores de confianza, "Lo son los de carácter confidencial y los adictos al interés lucrativo del patrón"(43), lo que en realidad resulta

---

43. Op. cit., Tomo I , México 1937. p. 266

evidente, ya que el patrón requerirá de una o varias personas que sigan su misma línea, es decir que tengan que asumir la calidad de patrón, como si la empresa fuera propia y en donde la ganancia sea un factor que vaya en provecho del empresario.

También se ha pretendido caracterizar los puestos de dirección indicando que "...son los de personas que por su carácter legal pueden sustituir a los patronos, por ejemplo los directores, administradores, gerentes."(44), aquí se retomo el artículo 4o. que indica quiénes son los representantes del patrón, ya que éste es también trabajador de confianza, presentandose así una dualidad de funciones.

Sin embargo no se demarco con claridad las funciones de dirección.

Este concepto lo define Jesus Castorena de la manera siguiente. "Dirección, significa ir hacia cierto lugar o perseguir determinado fin"(45), pero para los efectos del derecho laboral significa trabajar bajo la dirección de una persona, sujetarse a la finalidad del trabajo, a la decisión de esa persona, en este aspecto se

---

44. idem. p. 266

45. CASTORENA J, Jesus. Manual de Derecho Obrero. Ed. Privada. 6a. ed. México. 1984. p. 61.

pierde la voluntad del trabajador, misma que queda a la iniciativa del patrón, por ello es que el empleado de confianza era representante, ya que su voluntad iba encaminada a los intereses del patrón, cuya fin era actividad lucrativa.

En cuanto al puesto de inspección se dijo, que " lo son los de personas que representan o subsistuyen al patrón en la vigilancia de la negociación".(46)

En la Ley de 1931 al trabajador de confianza se le equiparo más al representante, y cuyo fin iba dirigido directamente a la actividad lucrativa a través de la dirección, inspección y vigilancia de las personas que el designaba como tales, esta era la opinión que se daban en esa época, misma que citamos "Intereses preferente.- Los factores de las labores de cada trabajador determinan si un puesto está más ligado con el interés lucrativo de la empresa, que con el de los trabajadores y si, en consecuencia debe estimarse de confianza o escalafón."(47) De lo transcrito opinamos que no es correcto, ya que el mayor o menor grado de dinero que ingrese a la

---

266. 46. Revista Mexicana del Trabajo. Op. cit., p

47. Ibidem

empresa por la actividad que realicen los trabajadores va determinar tal calidad, ya que esto nada dice al respecto con los trabajos de confianza, ni tampoco define sus características.

En la exposición de motivos de la vigente Ley Federal del Trabajo se expreso la siguiente fórmula al hacer mención de los trabajadores de confianza, "Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales"(48).

De lo anterior podemos desprender las características siguientes:

I. La designación deberá hacerla el patrón, ya que como señala Jesús Castorena son "aquellos destinados por el principal al despacho de sus negocios y en quienes delegan las funciones de mando y dirección"(49), ya que el empresario tiene la libre voluntad de elegir al personal al que estara a su servicio, y aún cuando en el contrato

---

48. Exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Op. cit., p. 13.

49. CASTORENA J. Jesus. Op. cit., p. 71.

colectivo se consigne la cláusula de ingreso y se mencione al trabajador de confianza, esta práctica es nula.

La corte ha dictado la siguiente ejecutoria que sirve para fortalecer lo anterior, Fernández Roberto, pág. 2167. 31 de julio de 1934. Tomo LXXVII. Cuatro Votos.

" Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrono y que por su carácter legal substituye a éste, a quién representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendre necesariamente en el ánimo de otro, la idea de confiar, siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esa confianza, en determinada persona, ahora bien, de igual manera que aquella se adquiere, puede perderse, debido a la realización de otros actos que induzca a pensar que los ejecutados por el individuo en quien se depósito la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal."

En consecuencia, la pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente, que descansa en hechos o circunstancias de carácter objetivo, que demuestran plenamente la causa de esa pérdida.

En nuestro derecho será necesario que se acredite la causa o motivo del despido, la cual deberá ser objetiva.

Pero a lo que refiere la ley no es a la confianza que se tiene al trabajador ordinario o sindicalizado, sino a los altos empleados, al efecto la Corte ha dictado la siguiente jurisprudencia en amparo directo 900/1956, promovido por Saúl Cortes, fallado el día 18 de octubre de 1956, por unanimidad de 5 votos.

" El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo con la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe inmediato y respecto de quienes tiene el carácter de representantes del patrón, no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así, todos los empleados de una empresa, exceptuando los que desempeñan los puestos de última categoría, tendrían que considerarse empleados de confianza por tener bajo sus órdenes a otros trabajadores y por

razones de jerarquía en la organización de la empresa, ostentar ante sus subordinados la representación del patrón, lo que no es admisible lógicamente y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan al empleado de confianza conforme a la Ley son las relativas a la dirección de la empresa".

Con certeza ha resuelto la corte, ya que se requiere la dirección de la empresa en su totalidad, para guiarla, conducirla y tomar a su cargo la investidura de patrón.

En cuanto a la inspección existe la siguiente ejecutoria sustentada en amparo directo 6173, el día 2 de julio de 1947, por mayoría de 4 votos, tomo XCIII, página. 71. "La plaza de inspector, sea cuál fuese su categoría, debe ser de absoluta confianza, puesto que actúa con instrucciones especiales y privadas de sus jefes, y sus funciones consisten en investigar y vigilar actos, no sólo del público sino aún de sus propios compañeros de trabajo y quienes lo desempeñan son hombres de una misión muy íntima, por parte de sus jefes".

Aquí tal vez exista una contradicción con la tesis anteriormente señalada, ya que como hemos indicado,

tal actividad debe ser de carácter general, lo cuál no cabría para los inspectores en la tesis señalada.

En cuanto a la vigilancia, está también deberá ser de carácter general, y consiste en cuidar los bienes materiales y económicos del patrón, así como procurar su conservación, ya que el patrono encomienda esta actividad a los de su confianza, los cuales al final darán un informe general. Pero si se considerará en sentido estricto el término vigilancia, se habría que estimar a los vigilantes como de confianza.

Al efecto se ha dictado la siguiente tesis en amparo directo 139/78. Sindicato de Trabajadores de Construcción y Similares de D.F. y otros, 22 de noviembre de 1978. " Es correcto que al resolver las objeciones formuladas a la diligencia del recuento de trabajadores en un conflicto de titularidad, las juntas anulen los votos de los trabajadores presentados por uno de los sindicatos, cuando éstos desempeñan labores de vigilancia general de la empresa porque de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, dichos trabajadores tienen ese carácter, aunque no estén incluidos como trabajadores de confianza en el contrato colectivo de trabajo cuya titularidad se demanda".

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte del sindicato de los demás trabajadores, esto ha quedado expuesto en la exposición de motivos que resolvió las relaciones de los trabajadores de confianza con los demás trabajadores en los términos siguientes:

" No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales "(50). Esto en virtud de que se entiende que dichos trabajadores se han comprometido con el patrón a velar por su patrimonio, y una actitud contraria determinaría su despido., para lo cual se hace mención de ejecutoria sustentada en amparo directo el 21 de agosto de 1957. 5 votos, ponente Agapito Pozo.

" Si el actor no sólo era empleado de confianza, sino también representantes del patrón, pues en nombre de éste, ejercía funciones de dirección, evidentemente que su interés era opuesto al de los trabajadores a sus órdenes, a quienes debía hacer cumplir estrictamente con el trabajo contratado por tanto si el mencionado representante se sindicalizo dentro del mismo

---

50. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo. Op., cit. p.28.

organo del que forman parte esos trabajadores, tal hecho motiva la rescisión de su contrato de trabajo con apoyo en que el patrón le perdió la confianza a que hace mención el artículo 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo".

La vigente Ley estipula en su artículo 183 que "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley".

De lo anterior obtenemos las siguientes limitaciones:

a). No participan en el recuento en caso de huelga de los demás trabajadores, aún cuando lo que se resuelva les afecte, lo que resultaría injusto.

b). No pueden ser representante de los demás trabajadores, en las comisiones establecidas en el ordenamiento jurídico laboral y contrato ley o contrato colectivo.

c). Se les priva del derecho a ejercitar la acción de reinstalación aún cuando es despedido injustificadamente del centro de trabajo.

d) Se les aplica una causal más de rescisión para la terminación de la relación laboral, aparte de las mencionadas en el artículo 47, la que establece el artículo 185, que consiste en la pérdida de la confianza .

e) Pueden ser excluidos de los beneficios contenidos en el contrato ley o colectivo, colocandolos en una posición de inferioridad frente al demás grupo de trabajadores, rompiendo así el principio de igualdad a que se refiere el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

f) Se les reconoce el derecho de asociación, pero no de una manera plena, sino que esta presenta limitantes, al no poder ingresar al sindicato de los trabajadores ordinarios, pero sin pueden formar sus propias asociaciones.

En la exposición de motivos de la vigente Ley Laboral se hizo mención a la distribución de las utilidades de la empresa en la forma siguiente:

"La tercera modificación se refiere a la participación de los trabajadores de confianza en las utilidades de la empresa; el artículo 127 dispone, a fin de evitar abusos que se han cometido en diversas ocasiones, que si bien los trabajadores de confianza tienen derecho a concurrir al reparto, su participación debe ser limitada, a este fin, se tomó como salario máximo el que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento". (51)

De esta manera se justifico la medida adoptada, respecto de los salarios de los trabajadores de confianza, que en ocasiones son superiores a los de los demás trabajadores.

Más sin embargo puede darse el caso de que los trabajadores afiliados al sindicato lleven a cabo la revisión salarial, y se considere que los trabajadores de confianza no participan en las prestaciones que se obtengan, estos no gozarán de las mismas, pero si al respecto no se menciona tal categoría se entiende que tendrán derecho a tal prestación, según se desprende del artículo 184 que preceptúa que "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores

---

51. Idem. p. 22

de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo". Al efecto la Corte ha dictado la siguiente jurisprudencia en Amparo directo 329/74. el 27 de junio de 1974 5 votos. ponente: Maria Cristina Salmoran.

"Cuando del contexto del contrato colectivo no se advierte que los trabajadores de confianza no tienen derecho al aumento pactado en el mismo, debe estarse al texto del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe que " las condiciones de trabajo no se extienden a los trabajadores de confianza cuando existe disposición en contrario consignada en el propio contrato, circunstancia que si no ocurre, hace procedente la acción del trabajador de confianza, que reclama diferencias de salario por ese concepto".

Otra de las características es la terminación de la relación de trabajo, que en la mayoría de las veces se da cuando el patrón señala como causa la pérdida de la confianza, que como ya se indico es de carácter subjetivo, para lo cual el patrón deberá probar tal situación, dicha circunstancia se encuentra estipulada en el artículo 185 de la Ley vigente que, prescribe que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se

refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título segundo de esta Ley".

Aquí encontramos una diferencia en relación con los demás trabajadores sindicalizados, ya que a parte de las quince fracciones que establece el artículo 47, también se le señala otra causal que es la pérdida de la confianza, la cual será suficiente para separar al trabajador de su empleo , al respecto se dicto jurisprudencia en el año de 1959 en amparo directo 5472/58, 13 de marzo de 1959, 5 votos. " Si bien es cierto que el abandono del trabajo efectuado por un trabajador ordinario debe requerir para ser causa de rescisión de su contrato que se demuestren las condiciones lesivas para el patrón, en caso de un trabajador de confianza que por la naturaleza de sus servicios representa al patrón, no es necesaria la demostración de tal condición".

Con anterioridad se cito la jurisprudencia, en donde la Corte sustento, que la carga de la prueba es a cargo del patrón.

Por otra parte el artículo 185, remite al trabajador de confianza al Título Segundo del Capítulo IV, para que ejercite las acciones ahí consignadas, más sin

embargo tal ejercicio resulta por demás obsoleto, ya que el artículo 48 establece que "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario".

En la anterior disposición equiparan al trabajador ordinario y al de confianza, al darles las mismas acciones para reclamar sus derechos, más sin embargo, más adelante en su artículo 49 dice que "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:"

" Fracción III. En los casos de los trabajadores de confianza."

Tal disposición va en contra del principio de igualdad procesal, ya que se le priva de la posibilidad de probar el despido injustificado, situación que favorece al patrón, que se deshace del trabajador pagando únicamente lo que establece el artículo 50 de la Ley Federal del trabajo, que es:

" I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual

al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

" II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

" III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Aquí es en donde el trabajador de confianza se encuentra desprotegido ante los embates del patrón, ya que no existe una estabilidad en el trabajo, la cual produce incertidumbre al trabajador y su familia.

### III. DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

Para poder determinar la jornada de trabajo se, deberá tomar como antecedente el término que establece

el artículo 123 fracción I apartado "A" que indica que "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo;... fracción primera. La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

Por consiguiente y, siendo la Constitución la Ley máxima, todas aquellas que se deriven de ésta se deberán ajustar a la misma, no obstante que en la parte introductoria se hace alusión a los empleados domésticos, que al igual que los trabajadores de confianza se encuentra reglamentados en un capítulo especial.

Ahora bien, si en el contrato se ha pactado la jornada, ésta debe sujetarse a el artículo 123 fracción I, ya que los derechos de los trabajadores son de carácter público y las disposiciones, que se estipulen y que vayan en contra de lo que señala la ley, se tendrá por no puesta, tal es el caso de la jornada de trabajo a que se refiere el artículo 50. fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1917.

La vigente Ley Federal del Trabajo define la jornada de trabajo como "El tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Al respecto se ha considerado que en realidad la jornada empieza desde el momento en que el trabajador realiza sus labores, ya que a partir de ahí se empieza a computar las 8 horas, sin embargo, se debe de tomar en cuenta, que el tiempo que emplea el trabajador para trasladarse al centro de trabajo, queda bajo la responsabilidad del patrón, ya que esta es una consecuencia de la prestación del trabajo, que a fin de cuentas beneficia al empresario.

Sin embargo, para el trabajador de confianza se presenta un panorama totalmente distinto, ya que éste se encuentra bajo la disposición del patrón , pero no únicamente por la jornada de 8 horas, sino que no existe tal jornada, por lo que ésta se determinará de acuerdo con cada empresa, capacidad y giro de la misma.

Para lo cual será necesaria su presencia, aún cuando no exista un horario determinado.

Al efecto la corte ha sustentando la siguiente tesis en el año de 1942; "Si bien en algunos casos, dadas las labores que desempeñan no puede exigirseles que se presenten a horas determinadas en la oficina, ello no puede implicar que dejan de asistir a la misma diariamente, ya que tal asistencia es indispensable

para atender debidamente los negocios que les están encomendados".

De lo anterior se ha considerado, que la presencia del Trabajador de confianza es de relativa trascendencia, ya que por desempeñar labores de carácter general, las cuales son de dirección, etc, en tanto que el trabajo operativo lo realizan los demás trabajadores, que no ostentan tal categoría., sin embargo su presencia es necesaria, ya que en él se ha depositado la confianza de vigilar y supervisar el rumbo de la empresa.

En cuanto al tiempo extra Baltasar Cavazos dice que "el pago del tiempo extra sólo estaría comprendido, en él, si así se hubiese pactado en el contrato expresamente y si resultará de la operación aritmética, que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables, "(52) sin embargo podrá no establecerse en el contrato, y el trabajador tendrá derecho de exigir que se le pague dicho tiempo extra, por otra parte en la práctica este derecho no se hace efectivo, ya que el patrón argumenta la falacia de que el tiempo extra es consecuencia de la categoría del trabajador, y que el mismo será compensado a fin del año,

cuando se pague el aguinaldo , en donde a diferencia de los demás trabajadores, éste tendrá mayor participación, despojándolo así de un derecho que le corresponde, ya que puede ser que el trabajador tenga celebrado un contrato de trabajo por tiempo determinado, para lo cual tal vez no llegue al mes de diciembre, que es cuando se paga el aguinaldo.

#### IV. CAUSAS DE RETIRO

Existen dos formas para dar por terminada una relación de trabajo, la primera es el retiro, siendo la segunda el despido, en ambas situaciones existe la manifestación de dar por concluida la relación, así en el retiro tenemos que este es a cargo del trabajador, mientras que el despido corresponde al patrón.

En nuestra vigente ley laboral se emplea el término rescindir en su artículo 46, que dispone que " el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

De la misma manera encontramos que en la Carta Magna se utiliza en el artículo 123 fracción XXII, apartado "A", al respecto Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba

Barrera señalan que "El vocablo rescisión es de abolengo civilista... por lo que es conveniente que en reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Así mismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra rescisión por la de retiro que es la correcta en derecho laboral"(53)

En cuanto al retiro está se encuentra consignado en el artículo 51, que dispone lo siguiente: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

" I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

" II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos o otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

---

53. TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BERRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ed. Porrúa, 64 ed. México. 1993. p. 46.

" III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

" IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

" V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

" VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

" VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

" VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él;

" IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere."

Las anteriores causales pueden ser invocadas por el trabajo de confianza, así ha quedado establecido en el artículo 185, segundo párrafo que preceptúa que " El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

Por lo que es un derecho que se debe ejercitar desde el momento en que el patrón por acción u omisión haya transgredido alguno o algunas de las causales contenidas, más sin embargo no es frecuente que el trabajador se retire, ya que como se ha mencionado, el trabajo representa el medio de subsistencia para su familia, y solamente cuando las circunstancias son de tal manera graves e insoportables en la relación, es cuando el trabajador toma la decisión de separarse de su empleo.

#### V. CAUSAS DE DESPIDO

Una segunda forma de dar por terminada la relación de trabajo de manera anormal es el despido, figura que es definida por el diccionario de derecho como el "acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que

prescinde de sus servicios".(54), aquí se presenta la manifestación unilateral de la voluntad a cargo del patrón, para disolver la relación laboral, a diferencia del retiro en donde la decisión es tomada por el trabajador.

La vigente ley Federal del Trabajo hace mención de la rescisión, la cual ha quedado aclarada anteriormente, si bien es cierto que para dar por terminada dicha relación debe existir un móvil, que sea la causa de tal determinación, ya que tanto el trabajador ordinario como el de confianza son sujetos de derechos que otorga la Carta Magna en su fracción XXII del artículo 123 ya referido con anterioridad, así como en sus ley reglamentaria, por tal situación si se llega a separar a un trabajador de su empleo, lo justo es que se le haga saber la causa y motivos que provocaron tal decisión, ya que ésta servirá para que el trabajador tenga la oportunidad de formular su defensa.

Así lo ha establecido la Corte en el año de 1934, tomo XLI, página 846, en los términos siguientes " Aún en el supuesto de que la Ley Federal del Trabajo autorizara a separar, sin explicación alguna, a los trabajadores que desempeñan un puesto de confianza, esto no autoriza a los patronos para lanzar a la calle a los

---

54. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. 16a. ed. México. 1988. p. 235.

obreros, sino en todo caso, a restituirlos al empleo que desempeñaban antes de ser promovidos al puesto considerado como de confianza."

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignaba en su artículo 126 las causas de terminación del contrato de trabajo, así en su fracción X invoca la causa por la cual el trabajador de confianza podía ser separado de su empleo.

" Fracción X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia, más si había sido promovido de un puesto de escalafón en la empresa en que este existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido."

Como anteriormente se indico, que el término confianza es subjetivo, por lo que el patrón deberá demostrar por medio de hechos que determinen la separación del trabajador, sin que pueda estar sujeto a responsabilidad, al respecto se cita la tesis del 9 de agosto de 1940, tomo LXIV, página 1192, tomo CXI, página 373.

" Un patrono puede perder la confianza a un trabajador, aún cuando éste no sea lo que la ley llama un empleado de confianza, ya que este es un factor subjetivo que puede operar respecto de cualquier persona, y por ello precisamente que no basta para estimar justificado el despido de un trabajador que el patrono alegue la pérdida de la confianza, sino que es necesario que pruebe los hechos que determinaron la pérdida de la misma."

La relación de trabajo se entiende que es llevada dentro del ámbito de la confianza y el respeto reciproco, de la honestidad y honradez, para lo cual el patrón no estará obligado a contratar a una persona, que tiene antecedentes que demuestren de alguna manera una conducta contraria a los valores y principios de rectitud, ya que este podría cometer actos que perjudique al patrón en su patrimonio , así como a los demás trabajadores que laboran dentro de la empresa, por lo que el término confianza no solamente es aplicable a los denominados trabajadores de confianza, ya que en el centro de trabajo interactúan todos los trabajadores que en ella prestan sus servicios y la confianza se deposita en ellos de acuerdo al trabajo que realizan que puede ser de mayor o menor grado, pero siempre estará el término confianza presente en la relación de trabajo.

Más sin embargo se debe individualizar a cada sujeto de acuerdo a las características de sus funciones, que desempeñan, ya que no es lo mismo depositar la confianza al gerente que a un trabajador sindicalizado, ya que el primero asume un compromiso de lealtad y de confianza frente al patrón y si realiza actos contrarios a la voluntad del patrón se ha de considerar que se ha perdido la confianza, al efecto se invoca la jurisprudencia promovida en amparo directo 5336/58, el día 23 de julio de 1959 que expone que " El quejoso hizo uso indebido de la camioneta que tenía para el desempeño de sus actividades, si aun admitiendo que recibió órdenes para trasladarse a una ciudad a contratar trabajadores, no probó que debió salir el día y a la hora en que lo hizo, tanto por tratarse de un día festivo y las cuatro y medio de la madrugada cuando partió, como por el hecho de haber quedado acreditado por la demandada que tenía recibidas órdenes por escrito para guardar el día que salió la camioneta que tripulaba."

De lo anterior se deduce que existe una completa falta de responsabilidad y desobediencia a las órdenes del patrón, lo cual trae como consecuencia un daño al negocio, por lo que en este caso la confianza se pierde y da lugar a la causal que establece la ley.

Por otra parte en los centros de trabajo existen reglamentos que deben ser acatados por los trabajadores, en donde se establecen las obligaciones y formas de conducta, medidas de seguridad, etc, por lo que si un trabajador hace caso omiso de la mencionada disposición, pondrá en riesgo la seguridad de sus compañeros, así mismo si ejecuta actos que deben ser del conocimiento del patrón y no se le comunica, el trabajador estaría actuando sin el consentimiento del patrono, y por lo tanto no puede decirse que haya confianza, más aún si este ocupa un puesto de los que la ley clasifica como de confianza, tal como lo ha dispuesto la Corte en la ejecutoria del 27 de julio de 1964, " Si un empleado de confianza organiza una llamada caja de ahorro no reconocida sindicalmente y sin conocimiento de la empresa, e incluye dinero propio para hacer prestamos a los trabajadores cobrando intereses por emplear sus propios fondos, y les retiene fondos que se le entregan para las designadas como rifas progresivas a título de adeudo, es indudable que ejerce el agio y por ello, incurre en falta de probidad en perjuicio de los trabajadores y de la negociación en que presta sus servicios, por cuanto su carácter de trabajador de confianza puede hacer pensar que tal conducta es avalada por la administración o sostenida por ella."

En la tesis mencionada el trabajador asume una actividad lucrativa, que va en perjuicio de la empresa la cual se puede demostrar de manera objetiva, dada que la conducta que asume puede ser demostrada con hechos y documentos, así como la testimonial de los demás trabajadores, al respecto se ha sustentado la siguiente jurisprudencia promovida en amparo directo 3295/58, del 29 de junio de 1959 en los términos siguientes:

" Siendo la pérdida de la confianza un elemento subjetivo, debe establecerse los hechos objetivos en que se basa, para poder apreciar si existió el fundamento suficiente que amerite esa pérdida de confianza, pues en caso de no hacerlo, se deja a la parte contraria en estado de indefensión, en tal virtud, si en el caso no se expresó hecho alguno en que se fundara la excepción, es de aplicarse el criterio mencionado, por lo que procede la concesión del amparo, para el efecto de que la Junta responsable teniendo en cuenta lo anteriormente considerado dicte nuevo laudo en los términos que en derecho procedan"

Pero aún cuando en la ley de 1931, no se hacía distinción entre los trabajadores en general y los de confianza, a los segundos también se le aplicaban las causas de rescisión que se mencionan en el artículo 121, en donde se elaboró una lista compuesta por dieciséis

causales, que se aplicaban a todos los trabajadores, más para los de confianza no era necesario que incurrieran en ellas, ya que bastaba que el patrón manifestara haber perdido la confianza, al efecto se menciona la ejecutoria sustentada por la Corte en amparo directo 1580/60 en la forma siguiente; " La causal de terminación de 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 caiga en alguna de las faltas previstas por el artículo 121 del mismo ordenamiento, sino que basta que realice actos que lógicamente hagan perder la confianza del patrón,"

De la misma manera, las causas que se presentaban y que no estaban contempladas en el artículo 121, no daba lugar a separar al trabajador, como es el caso de la tesis que se sustentó en amparo directo 6521/60, promovido por H. Boardman e hijos, sucursales. S.A. de la manera siguiente; " Cuando un trabajador de confianza reingresa al sindicato, tal hecho no puede constituir causal de rescisión del contrato de trabajo por no estar comprendida en ninguna de las fracciones del artículo 121 de la Ley Federal del trabajo."

Más sin embargo no era necesario que esta causal existiera o no, ya que la voluntad del patrón se

imponía, quedando el trabajador de confianza en una posición nula frente a las normas de trabajo, en virtud de que para el patrón era más conveniente indemnizar y dar por terminada la relación de trabajo, por considerar que una persona que había sido de su confianza ingresara al bando contrario, lo cual fortalecía al sindicato e iba en detrimento de los intereses del patrón y la empresa, ya que se presentaba un nuevo opositor, más cabe la posibilidad de que el patrón no hubiera ofrecido oposición al respecto y reinstalara al trabajador en su antiguo puesto de base, lo cual se ajustaría a las normas de trabajo.

Al respecto Guillermo Canabellas dice que: Toda relación laboral se basa en la confianza recíproca entre las partes, pero esa confianza posee distinta valorización según, la índole del contrato."(55).

Con anterioridad se indicó que para los denominados de confianza, era necesario la elaboración de un contrato especial, que se ajustara a las características de las funciones desempeñadas.

La Exposición de Motivos de la vigente ley se indicó que "no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general que rige

---

55. CANABELLAS, Guillermo. El Contrato de Trabajo. Parte General, Vol. III. Ed. Editores Libreros. Argentina. 1964. p. 385.

en la rescisión de las relaciones de trabajo."(56), esto según se expuso, porque en la Constitución no existe diferencia alguna entre los trabajadores, por tal motivo se asumió una aptitud intermedia que según la exposición de Motivos:

"consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no esta regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza" (57), más adelante señala " por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la ley".(58).

Si bien en cierto que no es necesario, que se caiga en alguna causal que marca la ley, los hechos que conduzcan a la determinación de la pérdida de la confianza deberán ser continuos y permanentes, de tal manera que el

---

56. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Co. cit., p. 25

57. Ibidem

58. Ibidem

patrón pueda demostrar fehacientemente la conducta y hechos que invoca para dar por terminada la relación de trabajo, los cuales deben comprobar que el empleado no es digno de confianza en el centro de trabajo, ya que el sólo hecho de que el trabajador incurra en un acto que por equivocación o imprudencia, mismo que no ocasionen perjuicio alguno a la empresa, pero de tal manera que este descuido traiga como consecuencia el despido del centro de trabajo, lo cual resulta a la luz del derecho un despido injustificado, esto en virtud de que como seres humanos estamos sujetos a cometer errores, y desconocer dicha naturaleza colocaría al trabajador de confianza en una posición superior en capacidad frente a los demás trabajadores, pero en una situación inferior frente a las normas de trabajo.

Tampoco es necesario, que se cause un perjuicio a la empresa para que esta pueda ser demostrada objetivamente.

Porque sólo se podrá demostrar con hechos, que puedan ser comprobables, sin embargo puede no presentarse éste y, no quedar demostrada la conducta del trabajador, por lo que la ley deja desprotegido al trabajador de confianza, dado que una vez que se inicia el juicio laboral en donde el trabajador demande reinstalación, y al no demostrar el patrón la causal que

invoca, y alegar que la ley expresamente indica que los trabajadores de confianza podrán no ser reinstalados en su puesto de confianza, este sera eximido, ya que resultaría incómodo pensar que el patrón quiera reinstalar al trabajador que no pudo comprobarle su falta de probidad y lealtad, quedando así, como único recurso indemnizar al trabajador en los términos que establece la ley en su artículo 49 en los términos siguientes

" El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las idemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

" Fracción III. En los casos de los trabajadores de confianza"

En la Ley Federal del Trabajo vigente se hace mención de las causas por la que podrían ser despedidos los trabajadores, que no se encuentran contemplados en los trabajos especiales, causales que se aplican también a los trabajadores de confianza, tal como se desprende del artículo 185 que dispone que "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las

causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47."

La anterior disposición nos indica que además de la aplicación de las causales del referido artículo, se podrán invocar otras que hagan presumible la pérdida de la confianza, lo que resulta que si se le aplican para el caso de despido las normas de carácter general, lo justo será que también se le otorguen las mismas acciones para demandar indemnización o en su defecto la reinstalación en su puesto de confianza.

El artículo 47 menciona las siguientes causales de despido que a la letra dice que " Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

"I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo haya propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador, capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

"II. Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de

violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

"III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

"IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral;

" V. Ocasionar el trabajador intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

"VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

"VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o lugar de trabajo;

"VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

"IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

"X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de un trabajo contratado;

"XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

"XIII. Concurrir el trabajador a su labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún

narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar sus servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

"XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

"XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión."

Al respecto cabe señalar que al trabajador de confianza se le aplican normas de carácter general y por otra parte se le limita en algunos derechos que también tienen tal carácter, por lo que se les relega a una segunda categoría dentro del derecho del trabajo, lo que hace necesario que el legislador tenga que reconsiderar la situación de estos trabajadores, ya que no puede concebirse el hecho de que se le apliquen normas generales a los trabajos especiales, y se dejen de aplicar aquellas que lo benefician como es el derecho de ejercitar las acciones y

demás prestaciones que consigna el artículo 48 del respectivo ordenamiento laboral para hacer frente al empresario, siendo que en la realidad, tanto uno como el otro son trabajadores, y tal división no es más que una ofensiva de la clase patronal, con el fin de debilitar a las organizaciones de trabajadores y para imponer el imperio de su ley.

#### VI. SUSPENSION

La suspensión en el trabajo se presenta cuando surgen circunstancias a cargo del patrón o del trabajador, como también aquellas que son ajenas a la voluntad de ambos, cuya consecuencia será que los derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo no surtan efectos provisionalmente, para que una vez que se haya resuelto la causa que le dio origen se vuelva a reanudar la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece en su artículo 42 las causales, que dan nacimiento a la suspensión individual de la relación laboral de los trabajadores ordinarios, más esta puede aplicarse a los trabajadores de confianza, esto en virtud de que en el Capítulo Especial no se hace mención de las causas por la

que estos trabajadores puedan suspender su relación de trabajo.

Así en el artículo 42 se establece que " Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, las siguientes;

"I. La enfermedad contagiosa del trabajador

"II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

"III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

"IV. El arresto del trabajador;

"V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

"VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional y de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes; y

"VII. Falta de lo documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

De las causas mencionadas se considera, que no se pueden aplicar en su totalidad al trabajador de confianza, por consiguiente sólo se hará referencia de aquellas que se ajusten como causales de suspensión laboral.

En la primera fracción, la enfermedad puede ser anterior al nacimiento de la relación de trabajo, o bien durante el desarrollo del mismo, y tomando en cuenta la gravedad de la enfermedad, el patrón tendrá que buscar medidas preventivas, más tratándose de los trabajadores de confianza y dada la cercanía entre ambos, el empresario preferirá no correr riesgos personales, por lo que, podrá suspender la relación hasta la recuperación total del trabajador, siempre que tal enfermedad haya sido

diagnosticada por el médico y se sigan las indicaciones del mismo para la pronta recuperación, por lo que el patrón no podrá buscar alguna otra causa para el despido, como tampoco podrá contratar a otro trabajador para que ocupe el puesto de confianza, y si se lleva a cabo, el trabajador contratado tendrá en carácter de interino.

La fracción segunda es menos terrible para el trabajador de confianza, en virtud de que esta resulta de una gravedad menor a al anterior, por lo que el trabajador podrá asistir al centro de trabajo o estar en comunicación directa con el patrón y los trabajadores, que están a su cargo, siendo además una forma de demostrar la lealtad y la responsabilidad si asiste a laborar, ya que en la mayoría de los casos una enfermedad transitoria dificilmente suspendera la relación de trabajo, esto en consideración a los puestos de carácter general, que están llamados a desempeñar, más no debe entenderse que tal presencia sea indispensable.

Por otra parte en la fracción tercera se pueden dar las siguientes hipótesis, primero, cuando el arresto del trabajador es ajeno al negocio, para lo cual el patrón únicamente estará sujeto a lo que resuelva la autoridad judicial, el segundo supuesto es cuando el trabajador obró en defensa de los intereses del patrón,

demostrando así la lealtad y el resguardo de los intereses del patrono, en este caso el patrón deberá salir en su defensa y protección, dando origen a la suspensión, en donde el patrono tendrá la obligación de seguir cumpliendo con las prestaciones que se otorgan al trabajador, dado que la causa fue consecuencia de la protección de su patrimonio.

La fracción cuarta se realiza en los mismos términos que el anterior párrafo, con la salvedad de que el arresto es fuera del centro de trabajo.

Por lo que se refiere a las fracciones V y VI , estas no se ajustan a las características de los trabajadores de confianza, ya que tal representación esta prohibida para ellos en el artículo 183 de la Ley del Trabajo

La fracción VII, hace mención de la falta de documentos para ejercer actividades que así lo requieren, al respecto consideramos que esta resulta intrascendente, ya que desde el momento en que se lleva a cabo la contratación o en su caso el patrón elige al trabajador, se le requiera de los documentos necesarios que comprueben su profesión u oficio, más si los documentos habian sido un requisito, que el trabajador se comprometio a entregar a

futuro, y éstos no se exhiben, puede dar lugar a la suspensión temporal o en su defecto el despido.

Existen también causas que son ajenas a la voluntad de los trabajadores de confianza, encontrando la suspensión colectiva a que hace referencia el artículo 427, que señala seis causas que motivan la suspensión, y las cuales son ajenas a la voluntad del patrón, pero sin duda afectan no sólo a los trabajadores sindicalizados, sino a todos los trabajadores en general, por lo que los de confianza seguirán la misma suerte que los demás trabajadores, con la salvedad de que aquellos estarán respaldados por el sindicato, y en tal situación se estará a los hechos que se desarrollen en caso de que exista alguna irregularidad por parte del patrón.

Con anteriormente se dijo que esta categoría de trabajadores no contarán en los recuentos para determinar el total de trabajadores, que están de acuerdo con la huelga, ya que el artículo 183 preceptúa que " Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos en que se efectúe para determinar la mayoría en los casos de huelga", al respecto Baltasar Cavazos opina que " El trabajador de confianza ante la perspectiva de un movimiento de huelga, se siente frustrado, ya que no es tomado en cuenta para nada a pesar

de que puede ser seriamente afectado en su salario si la huelga se declara inexistente."(59). La Suprema Corte ha sustentado la jurisprudencia siguiente promovida por la Magdalena S.A. en amparo directo 4351/70 el 30 de junio de 1971, por unanimidad de 5 votos, ponente Ramón Cañedo Aldrete, en los términos siguientes; " No es falta de probidad del patrón el no cubrir los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga".

La apreciación de la Corte resulta errónea, ya que nuevamente se le priva de un derecho, ya que si se le niega el derecho a participar en la huelga y mantenerse ajeno a la lucha de los demás trabajadores, lo idóneo será que no siga la misma suerte de los demás trabajadores, a cuyo efecto el patrón tendrá la obligaciones de pagar su salario integro, como si estuviera laborando, ya que el movimiento es indiferente a las aspiraciones de estos trabajadores, al respecto Baltasar Cavazos Flores señala que " Tal disposición nos parece a todas luces anticonstitucional, ya que se afectan los derechos de estos trabajadores, sin hacer sido oídos ni vencidos en juicio."(60), por lo que el patrón no podrá ser eximido de cubrir los salarios de estos trabajadores.

---

59. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op., cit. p. 51.  
60. Ibidem

Cabe mencionar el acuerdo del 20 de octubre de 1993 en donde el Consejo General de Huelga del Sindicato Nacional de la Universidad Nacional autónoma de México aprobó por unanimidad de votos la práctica de "un día sin empleado de confianza", por considerar que estos usurpan las funciones que corresponden a los trabajadores de base, al señalarse que "afiliados al sindicato de trabajadores de la UNAM (STUNAM) impidieron ayer el acceso a todas las dependencias de la Institución a más de cinco mil trabajadores de confianza, que realizan labores que corresponden a los sindicalizados. Según informo Adrián Pedrozo, secretario de Organización del STUNAM, la medida se realizó sin que ocurriera algún incidente y sin que se interrumpieran las labores académicas y administrativas de la Universidad".(61)

Dicha medida es consecuencia de la existencia de un exceso de trabajadores que la institución denomina como de confianza, cuando en realidad no lo son, ya que las características de las actividades que realizan no se ajustan a las que se establecen en La Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual los trabajadores sindicalizados

---

61."El STUNAM impidió laborar a trabajadores de confianza", periódico la Jornada, (México, D.F.), 32 de Octubre de 1993.

impidieron el ingreso a estos trabajadores, pretendiendo demostrar con esta acción , que la estancia de los empleados de confianza en las instalaciones de la institución es inecesaria y perjudicial para la asociación.

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

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA

## I. DERECHO DE REUNION

Se ha dicho que el hombre es por naturaleza sociable, ya que es ahí en donde satisface sus necesidades y ambiciones, las cuales se dan desde el momento en que entra en relación con los miembros de una comunidad, por lo que Aristóteles es su obra denominada la Política sostuvo que "La comunidad es una de las cosas que existen por naturaleza, y que el hombre es por naturaleza un animal político".(62). Así mismo no concibe al hombre de manera aislada al indicar que "El que sea incapaz de entrar en esta participación común, o que, a causa de su propia suficiencia, no necesita de ella, no es más parte de la ciudad, sino que es una bestia o un dios."(63)

Si bien es cierto que el hombre es sociable por naturaleza, que ha hecho posible su evolución en todos sus aspectos, esto ha conllevado de igual manera a la lucha de clases entre los que poseen bienes materiales y tienen el control de los medios de producción, y por la

---

62. ARISTOTELES. La Política. Ed. Porrúa.  
"Colección Sepan Cuantos". 13a ed. México. 1992. p. 158  
63. Ibidem.

otra parte a los desposeídos, que forman parte de la clase asalariada, lucha antagónica que se ha hecho presente desde el momento, en que es reconocida la propiedad privada dentro de la comunidad.

Así en material laboral encontramos que las ideas de sello burgués, han sido combatidas por los representantes del socialismo científico, entre los que destacan sus creadores Carlos Marx y Federico Engels, los cuales han mostrado al mundo, y en especial a la clase trabajadora la exigencia de coaligarse y asociarse através de sindicatos, para hacerle frente y detener la ambición burguesa, actitud que también ha sido tomada por los dueños del capital para conservar el control de la clase trabajadora.

El derecho de reunión surgió en nuestro país con mayor fuerza durante la Revolución Social y Política de 1910, la cuál desembocó en la Constitución de 1917, que consagra el derecho de reunión, como una garantía de libertad, así el artículo noveno que indica que "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito."

Más por el momento nos interesa analizar el derecho de reunión, mismo que consideramos como una forma

de organización en sentido amplio, es decir, abarca este derecho a todos los miembros de la sociedad, que será de observancia obligatoria por parte del estado, al respecto el diccionario de Derecho lo define como la "Concurrencia de varias personas, en mayor o menor número, en un lugar determinado, con objeto prefijado, previa cita al efecto."  
(64)

Por otra parte nuestra Constitución Política utiliza el término coalición en su artículo 123, fracción XVI apartado "A" que textualmente preceptúa que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc", término que fue trasladado a la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 354 dispone que "La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

Más sin embargo éste derecho es practicado plenamente por los trabajadores ordinarios, en tanto que los de confianza encuentran limitación a tal garantía.

Del derecho de reunión podemos considerar los siguientes elementos:

- a). Concurrencia de dos o más trabajadores

---

64. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael.  
Op. cit., p. 430.

- b). Un lugar determinado para la reunión
- c). La emisión de una convocatoria
- d). Un objetivo prefijado
- e). El reconocimiento por parte del grupo de un dirigente.
- f). Es de carácter temporal
- g). El objetivo debe ser lícito

La doctrina ha diferenciado la reunión de la coalición, por lo que si se quiere hablar de un medio para enfrentarse al patrón, se habrá que recurrir al término coalición que va más acorde con la lucha de los trabajadores, por reivindicar sus aspiraciones y lograr la emancipación de la explotación, al respecto Paúl Pic indica "..... la coalición, que trae en si misma la idea de una lucha virtual de un conflicto al menos latente entre dos colectividades, la una obrera, la otra patronal, o entre un patrón y el personal a su servicio, es el preludeo harto ordinario de la huelga, o suspensión brusca del trabajo si se trata de una coalición obrera, de lock-out o para concertado de trabajo seguido de cierre de los talleres si se trata de una coalición patronal; pero sería no obstante inexacto considerar la palabra coalición como sinónimo de huelga."(65)

---

65. PIC, Paul. Tratado Elemental de Derecho Industrial. 5a.ed. Paris, 1922. p.160

Por lo que si los trabajadores de confianza pretenden hacer efectivo sus derechos, tendrán que coaligarse para que estos sean respetados, ya que en la práctica se ha demostrado que el trabajador aislado encuentra mayores obstáculos para que se respeten sus condiciones de trabajo estipuladas en el contrato.

De esta manera Pic ha señalado que "La coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de la guerra. Es una amenaza de conflicto, que no se transformará en lucha abierta sino en el caso de que el patrón, una vez que conoce sus intenciones, y antes de toda cesación del trabajo, no hace a sus obreros las concesiones que se juzguen suficientes."(66)

Como lo indica el autor, la coalición es un medio previo para emplazar al estallamiento de la huelga, de la misma manera la reunión puede serlo, más como ya ha quedado asentado, se emplea de diversa manera el término, más resulta árido hablar de coalición de trabajadores de confianza, ya que este lleva implícito la declaración de un enfrentamiento futuro, para lo cual resulta más aceptable utilizar la palabra reunión para referirnos a los trabajadores que ostentan la categoría de confianza.

---

66.PIC, Paul. Tratado de Derecho Industrial, Op. cit., p.161.

## II. DERECHO DE ASOCIACION

El concepto asociación tiene un sentido amplio, por lo que se debe ajustar a nuestro estudio, así hablaremos del derecho de asociación en material laboral para poder delimitar su contenido y alcance.

Este derecho se encuentra en el ya mencionado artículo noveno de nuestra Constitución vigente como una garantía individual, al respecto al maestro Burgoa Orihuela señala, que por derecho de asociación se entiende "Toda potestad que tienen todos los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinta de los asociados, y que tiene a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente." (67)

De esta manera se puede hablar de asociaciones políticas, culturales, mercantiles, etc., más sin embargo nos interesa la asociación de trabajadores que se regula en el ya también referido artículo 123, fracción XVI, así como en la Ley Laboral de 1970 en su artículo 356 que establece que "Sindicato es la asociación de

---

67. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. 19a. México. 1984. p. 376.

trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Por lo que podemos decidir que la reunión, y coalición son presupuestos previmos a la asociación, esto como una necesidad del individuo, al respecto José Manuel Lastra señala que "el carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social, la vecindad, la amistad, el compañerismo, el trabajo mismo, constituyen una invitación permanente de compañía, la soledad supone aislamiento. El deseo de comunidad, de co-pertenencia a un grupo social determinado, llega a ser rasgo o característica de las sociedades contemporáneas."(68)

De la necesidad de asociación tenemos también, que el hombre se asocia para fines determinados, agrupándose y unificando esfuerzos, intereses, aspiraciones que lo identifica de una determinada clase social, y en la cual se crea la solidaridad y fraternidad entre sus miembros, y los que no forman parte de ella, pero que se identifican con la misma.

Así los trabajadores de confianza tienen derechos a asociarse con los demás trabajadores de su categoría, ya que la ley les prohíbe, que formen parte

---

68. LASTRA LASTRA, José. Derecho Sindical. Ed. Porrúa. México. 1991. p. 252.

del sindicato de los demás trabajadores como lo dispone el artículo 183 al indicar que "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos, que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga", pero tal precepto no prohíbe expresamente la creación de los sindicatos de confianza, por lo que podrán ejercer su derecho subjetivo que consagra nuestra Carta Magna, más sin embargo, esto resulta poco práctico.

La creación de sindicatos de trabajadores de confianza, deberán cumplir con los mismos requisitos, que señala la ley , para solicitar su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los fines, se tendría la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, como también la reivindicación de los derechos que se le han negado, teniendo así características particulares que provocaría una gran distinción con las demás organizaciones de trabajadores.

### III. DERECHO DE SINDICALIZACION

La organización de la clase trabajadora es una necesidad para hacer frente al empresario, así hemos mencionado con anterioridad la figura de la reunión y la asociación, estas formas de agrupamiento han dado nacimiento al sindicato como forma de organización reconocida formalmente por la ley y el Estado. por consiguiente su formación y regulación deberán de ajustarse a la Ley laboral.

De lo anterior podemos obtener que el sindicato es aplicable a las asociaciones de trabajadores y de patrones, más sin embargo para los segundos no hacen uso de dicho término y en la práctica crean cámaras como la CONCANACO, COPARMEX, etc.

Dicha asociación se crea con un fin específico y determinado que es la defensa de los intereses de sus agremiados, como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de los salarios, que van a repercutir en la economía del trabajador, así como las prestaciones, horario de trabajo y cumplimiento de las normas laborales consignadas en la ley.

Al respecto Carlos Marx señala que "Los sindicatos tienen como fin impedir que el nivel de los

salarios disminuya por debajo de la suma pagada tradicionalmente en las diversas ramas de la industria, y que el precio de la fuerza de trabajo caiga por debajo de su valor". (69)

Es por ello que al coaligarse los trabajadores lo que buscan es hacer un frente común para enfrentar al patrón y tratar de colocarse en un plano de igualdad que los lleve a la emancipación del capital.

Por lo que deberá existir semejanza entre sus miembros, es decir, deberán representar a una clase social determinada.

En cuanto a los trabajadores de confianza, tenemos que mencionar el artículo 183 ya antes citado, el cual queda relacionado con el precepto 363, que estipula que "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza."

Tal disposición nos hace pensar que el trabajador de confianza debe quedar perfectamente

---

69. MARX, Carlos, y ENGELS, Federico. Acerca de los Sindicatos. Ediciones Quinto Sol. México. 1986. p. 11

determinado, en cuanto a su categoría, ya que el patrón y el sindicato son dos vértices opuestos, es por esto que el patrón debe de contar con personal que este desligado de la agrupación sindical, más sin embargo se viola el derecho de participar en las decisiones que tome la asamblea sindical, ya que éstas le pueden perjudicar.

Pero si se considera, que el trabajador de confianza forme parte del sindicato de los demás trabajadores, no tendría razón su existencia.

Al efecto se ha dictado la siguiente ejecutoria promovida por Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México, pág. 573, Tomo XCVI, el 21 de abril de 1948, 3 votos. que hace mención a la representación sindical en relación con los trabajadores de confianza.

"Si en la audiencia de demanda y excepciones la empresa demandada promovió la nulidad de todas las actuaciones en el juicio con fundamento en que el sindicato actor, había presentado la demanda en favor de un empleado de confianza, esto es, en que la demanda original no había sido presentada por el interesado ni por quién legalmente representará sus intereses, la junta responsable no obro legalmente al resolver en acuerdo posterior que, sin entrar

a analizar lo que expone la demanda respecto a la representación sindical de empleados de confianza, el actor, por virtud de un poder conferido al apoderado del sindicato, en forma tácita expreso su conformidad con lo hecho por dicho apoderado con anterioridad, como lo era la formulación y presentación de la demanda tal y como se trata de una gestión oficiosa lo que no es de aceptarse, porque independientemente de que esta requiere determinados requisitos que no se cumplieron en el caso de la demanda que se presentó por el apoderado del sindicato, por otra parte lo resuelto en el laudo, que también se reclama, es también ilegal porque mediante la demanda laboral, lo que se reclamó es el cumplimiento del contrato de trabajo que como empleado de confianza tenía celebrado el actor con la administración demandada, y tal acción no pudo ejercitarla el sindicato, ostentandose como representante de dicho autor, porque el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los sindicatos para representar a sus miembros en los derechos individuales que le correspondan en calidad de asociados, y el derecho que se reclama, para ocupar un puesto de confianza, es obvio que no puede corresponder al actor en su calidad de asociado de un sindicato, por tanto, es de concluirse que en el caso, no tuvo existencia jurídica la demanda contenida en el escrito presentado por el apoderado del sindicato que promovió en favor del actor

y por consiguiente, deben de declararse nulas las actuaciones que la responsable estimo eficaces mediante el acuerdo y liquidados referidos"

Lo anterior resulta contradictorio con la fracción XVI apartado "A" del artículo 123 constitucional, y el artículo 358 que estipula, que "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; Cualquiera que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Tal parece que en lugar de proteger los derechos de los trabajadores de confianza se les prohíbe ejercitar derechos que señala la Carta Magna.

Una parte de la doctrina considera , que existe una mala aplicación de la ley secundaria del artículo 123, al desconocer la garantía de asociación.

Al respecto Baltasar Cavazos señala que "El trabajador de confianza que se sindicalice deja en ese mismo momento de ser trabajador de confianza". (70)

---

70. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op.,cit. p. 45

Sin embargo podrá ejercitar las acciones que señala la ley, por lo que no se le deja en absoluta indefensión.

Es importante destacar, que en la mayoría de los casos , los trabajadores de confianza prestan sus servicios a través de un contrato por tiempo determinado, por lo que difícilmente podrá interrelacionarse con fines de asociarse con los demás trabajadores de su categoría.

Más si el trabajador había sido promovido a un puesto de confianza, este puede solicitar su reinstalación como trabajador de base o en su defecto la indemnización conforme a derecho.

Por lo que no es necesario, que en un decreto se señale el derecho de asociación sindical , ya que anteriormente dijimos, esta es una necesidad, que se presenta cuando son vulnerables los derechos de los individuos en particular, como requisito previo.

#### IV. CREACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

Es imposible que el hombre aislado logre hacer frente a las adversidades que por naturaleza son propias de la colectividad, de esta manera el trabajador se ven en la

necesidad de constituir sindicatos, que como persona jurídica y autónoma defienda los intereses de sus asociados, que en la mayoría de las veces representan a la clase asalariada.

Por lo que el derecho de asociación es un derecho de clase, que deberá hacerse efectivo, aún en contra de los obstáculos que ponga el Estado y los capitalistas, lo que siempre ha resultado un enfrentamiento sin cuartel, dadas las diferencias e intereses opuestos por uno y otro bando.

Esto induce a la unión de todos los sectores que venden su fuerza de trabajo, para fomentar la solidaridad y fraternidad, y así formar cuadros que lleven a cabo la transformación de las relaciones laborales y el equilibrio del trabajo y el capital.

En cuanto a los trabajadores de confianza, cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 prohibía a estos trabajadores el derecho de asociarse para conformar sindicatos, aun cuando existía la fracción XVI del artículo 123 Constitucional ya tantas veces referido, lo cual resultaba anticonstitucional.

Al respecto la Corte dicto la siguiente ejecutoria promovida por la Liga de Pilotos de Transportes de Líneas Aéreas Nacionales, pág. 2390, Tomo CXI 14 de febrero de 1952, cuatro votos, de la siguiente manera. "Es cierto que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional concede a los obreros, derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, y es cierto, también que la Ley Federal del Trabajo concede los mismos derechos, bastando que se asocien por lo menos veinte trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, en defensa de sus intereses comunes; pero si los pilotos que integrarán una liga, son empleados de confianza y actúan como representantes de una empresa en las naves que manejan en sus vuelos, es inconcuso que, aún reconociendo a los pilotos en su legítimo derecho para formar una agrupación profesional, no pueden constituir un sindicato de resistencia obrera, por su identidad con los capitanes de barcos y estar incluidos por indiscutible analogía en el artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo y atento lo previsto por el artículo 237 de la citada Ley Laboral".

Consideramos que tal tesis es errónea puesto que la Ley reglamentaria no se ajusta a la Constitución, ya que el artículo 237 estipulaba que "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse, o sujete a reglamentos especiales".

Para los efectos del contrato colectivo, no serán admitidos en los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa, los representantes del patrón que se mencionan en la segunda parte del artículo 4o.

Por su parte el artículo 4o. señalaba como representante del patrón a los "directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de inspección."

En si el artículo indicado se referia a los trabajadores de confianza, que posteriormente quedarian comprendidos en un capítulo, denominado trabajos especiales.

En la vigente Ley Laboral no se prohíbe el derecho para constituir sindicatos, así se desprende del artículo 183 ya referido, al prohibir la incorporación de estos trabajadores a los sindicatos de los demás trabajadores, más sin embargo no mencionan que no podrán formar uno propio.

Pero la formación de asociaciones se deberá tomar como punto de referencia el artículo 181, que consigna la aplicación de normas generales a los trabajos

especiales cuando no las contraríen, en cuyo caso se cubrirían los requisitos de fondo y forma que se exige para los demás trabajadores.

Más en la práctica la situación se presenta con un matiz diferente, dadas las funciones que están llamados a desempeñar, así como la cercanía con el patrón y su separación de los demás trabajadores con los que no encuentra identidad, perdiéndose la solidaridad que debiera existir entre la clase trabajadora, pero si se lograra registrar un sindicato de esta categoría su duración sería efímera, tal como lo expone Baltasar Cavazos "Los sindicatos de estos trabajadores tendrán siempre una vida precaria, simplemente política y más les valdría cambiarse de denominación si quieren prosperar"(71)

Además de negarles el derecho de representación ante las comisiones a que se refiere las fracciones IX del artículo 123, apartado "A", otra situación importante es determinar la capacidad de la empresa y el número de trabajadores de confianza que prestan su servicio, esto en razón de que es difícil cumplir con el número requerido, por lo que si quieren formar parte de un sindicato de confianza, deberá asociarse con los trabajadores de otras empresas.

---

71. Idem. p. 45.

## V. DERECHO A PARTICIPAR EN LAS HUELGAS.

Cuando hicimos referencia del término trabajador, dijimos que era el género del cual se desprendían las demás modalidades de trabajadores, siendo una de estas el trabajadores de confianza, que forma parte de la empresa como factor humano, más por sus características se le coloca en una posición distinta a los demás trabajadores, lo cual hace posible que se le desprenda de los derechos que consigna la Constitución, como es la participación en las huelgas de los trabajadores sindicalizados , del cual ha quedado relegado.

Cuando en realidad su participación deberá ser abierta y solidaria con los demás trabajadores, lo que en la realidad resulta poco práctico, esto en virtud de que existe una alineación con el patrón para hacer frente al sindicato, lo que en su caso se traduce en una confrontación entre los trabajadores que a fin de cuenta resulta estéril.

Así los trabajadores pretenden demostrar su apoyo al patrón, por compromiso, más no porque así consideren que debe de ser, acto que nos lleva a una apariencia de conducta de los trabajadores de confianza.

En ocasiones actúan como esquirolas o grupos de choque que pretenden romper con la huelga, impulsados por los intereses del patrón, ante quien son incondicionales, porque así lo han aceptado, y de no hacerlo se verían en un gran problema que desembocaría en su renuncia.

Pero en el fondo desearían participar y externar su voluntad al lado de los demás trabajadores, que buscan equilibrar los factores capital, trabajo.

La Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 183 que esta clase de trabajadores no serán tomados en cuenta en los recuentos que lleven a cabo para determinar la mayoría en caso de huelga, mismo que se relaciona con el artículo 462 fracción II que consigna el no computo de los trabajadores de confianza cuando se ofrezca como prueba el recuento, al respecto se cita la jurisprudencia promovida en amparo directo 5409/72, por La Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Cantinas y Restaurantes, y las labores conexas, del 6 de abril de 1973, 5 votos, ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, en los términos siguientes:

" Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 182 determina que los trabajadores

de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerando que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto, constituye materia de objeciones que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento, en la forma y términos de la fracción V del citado artículo 462 del Código Laboral vigente".

Cabe mencionar que por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 4 de Enero de 1980, el artículo 462 quedo derogado, pasando al artículo 931 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

Si la objeción que se menciona en la tesis se llevará a cabo, resultaría que no todos los trabajadores que el patrón califica como de confianza lo sean, ya que la autoridad Laboral deberá resolver conforme al artículo noveno de la Ley mencionada, otorgandoles el derecho de manifestarse y participar en el movimiento, que no es una concesión sino un derecho que se tiene que hacer valer en

todo momento, al respecto Puig Hernández señala que " Aun cuando esta especie de trabajadores es excluida de los recuentos, ello no impide que los demás trabajadores estuvieran de acuerdo con su movimiento y sería suficiente aunque dos de estos últimos si el resto no compareciera o, en caso de asistir al recuento, la mitad más uno, externará su voto afirmativo, para que la huelga de los de confianza reuniera el requisito de mayoría correspondiente".(72 )

Lo expuesto por el autor resulta lógico pero poco práctico en la vida laboral de los trabajadores de confianza, al respecto la Ley Federal del Trabajo deberá ser modificada u en su defecto derogar la categoría de trabajador de confianza, para no crear diferencias entre la clase trabajadora.

#### VI. CAMBIO DE RELACION LABORAL DE TRABAJADOR SINDICALIZADO A TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La vigente Ley Federal del Trabajo, ha considerado la autonomía sindical, lo cual se traduce en la libertad de elaborar sus propios reglamentos y estatutos que rigen las relaciones de sus asociados, así como el

---

72. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Ed. Porrúa. México. 1989, p. 275.

fortalecimiento y permanencia de la asociación, tal como se desprende del artículo 359 que establece lo siguiente:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Del precepto anterior es preciso destacar que en el contrato colectivo, el reglamento y los estatutos contemplan los requisitos que deberán ser cubiertos por los trabajadores que deseen ingresar a la asociación, así como el procedimiento para su separación cuando sean promovidos a puestos de confianza, para lo cual será necesaria la suspensión de las relaciones del el sindicato, esto en razón de que a partir de ese momento enarbolará la bandera del patrón, así como la defensa de sus intereses, para lo cual el sindicato ya no podrá representarlo en caso de conflicto, así lo ha sustentado la Corte en la ejecutoria promovida por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, pág. 3462, Tomo LXXV, el 8 de febrero de 1943, cuatro votos.

"Si según una cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, el agremiado que pase a desempeñar un puesto de confianza, suspende sus relaciones sindicales, durante el tiempo de aquel desempeño, es claro que el sindicato respectivo suspende también su personalidad representativa de ese miembro, y nada puede reclamar en su nombre con motivo de los actos o trabajos ejecutados por el empleado de confianza, ya se trate de modalidades en la ejecución de ese contrato respectivo de confianza, siguiendola Ley natural de causa a efecto, pues el contrato de trabajo forma un todo en sus causas o consecuencias, y jurídicamente no es posible separar las primeras de las segundas".

Es necesario decir que el sindicato ya no responde por los conflictos que se presenten entre el patrón y su ex agremiado, más si es promovido de su puesto de base éste puede ser cubierto con otro trabajador, esto como una medida para el trabajador de confianza, ya que no es factible decir que tal designación es permanente, en virtud de que tal puesto dependerá del desenvolvimiento del trabajador, por lo que no se descarta la posibilidad de que un período corto el patrón se haya dado cuenta de la mala elección.

De lo anterior Euquerio Guerrero expone que "al tomar a un trabajador de planta para ocupar un puesto de confianza, deberá solicitar un permiso para separarse del primer puesto y en su lugar nombrar sustituto con carácter de interino"(73).

Lo indicado por el autor resulta poco práctico, ya que si el trabajador regresa a su puesto, deberá sujetarse a los estatutos del sindicato y la voluntad del patrón, si es que quiere seguir formando parte de la empresa.

Cuando un trabajador deja de formar parte del sindicato, para pasar a ser de confianza, el sindicato se reunirá en asamblea para aplicar la cláusula de exclusión, tal como lo manifiesta Reynold Gutiérrez en los términos siguientes " es indudable que la determinación que se tomará por la asamblea es aplicar sin misericordia alguna la famosa cláusula de exclusión a un individuo que, por esmerarse en su trabajo personal, reciba como premio "La expulsión de la asociación sindical que hasta poco antes de esa promoción, defendía, sus intereses. (74).

---

73. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1981. p. 81.

74. GUTIERREZ, Reynold. La Constitución de los Sindicatos. Ed. Porrúa. México. 1991. p. 104.

Lo anterior resulta un hecho que va en contra de la voluntad del trabajador, ya que no es una decisión libre sino que se toma con medida de seguridad del sindicato.

Así el trabajador pasa a desligarse de la asociación, y dadas las características de su nuevo puesto, va a adquirir un compromiso frente al patrón, haciéndose notar que tal designación, fue una consecuencia del buen desempeño de sus labores, las cuales tuvieron que ser observadas y evaluadas por el patrón, siendo que estos trabajadores demostraron un mayor grado de capacidad, o virtudes que fueron del agrado y aceptación del dueño del capital para que protega sus intereses.

Sin embargo nadie puede asegurar la permanencia del trabajador de confianza, ya que una vez que se demuestre su capacidad y virtudes, puede no cumplir con las expectativa requeridas por el empresario, y éste lo despide alegando la pérdida de la confianza, el trabajador puede solicitar la reinstalación, no al puesto de confianza que desempeñaba, sino al puesto que anteriormente prestaba, derecho que se consagra en el artículo 186 que consigna que "si el trabajador de confianza que hubiese sido promovido a un puesto de base

volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

Ante esta situación el trabajador tendrá dos alternativas.

Primera. Pedir la indemnización constitucional, así como las demás prestaciones que estipula la Ley.

Segunda. Su reinstalación a su puesto de escalafón o base.

Lo anterior ha quedado determinado en la jurisprudencia dictada por la Corte en amparo directo 749/79, promovido por Ramón Piña Velez, el 4 de junio de 1979, 5 votos, ponente: Julio Sánchez Vargas. En los términos siguientes: "La decisión de la empresa demanda de privar al trabajador del puesto de confianza que venía desempeñando y regresarlo al puesto de base con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenían actor y demandado, lo cual hace precedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios vencidos".

Con anterioridad se expuso lo que cita la tesis, ya que en realidad se da por terminada una relación, la cual si no se comprueba su causa o motivo el trabajador deberá ser indemnizado, y por otra parte tendrá la opción de regresar a su anterior puesto e incorporarse al sindicato, en cuyo momento se da continuidad a la relación de trabajador de base que había sido interrumpida.

De la misma manera el trabajador puede separarse del puesto de confianza cuando no son satisfechas las prestaciones ofrecidas por el patrón, para lo cuál según la tesis sustentada en amparo directo 1973/73, promovida por José Urrieta Hernández, el 11 de octubre de 1973, 5 votos: Manuel Yañez Ruiz, que declara que "si un trabajador que ocupa un puesto de confianza, solicita tomar su puesto de escalafón, debe entérderse que renuncia voluntariamente al primero, en virtud de que la empresa de conformidad con lo que dispone la cláusula 13 del Contrato Colectivo vigente en la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México, debe otorgarselo por el sólo hecho de solicitar la aplicación de su puesto de propiedad, sin que se obstáculo para considerar lisa y llanamente esta situación, la afirmación que se haga respecto de que no se renunciaba al puesto de confianza, si esto no lo especifica el trabajador al solicitar tomar su puesto de escalafón.

De lo anterior resulta que el trabajador renuncia a la categoría de confianza que tenía asignada, más podrá volver a su puesto anterior , que estaba suspendido.

Así, tanto el patrón como el trabajador pueden no llegar a crear una relación permanente y directa, por lo que la ley ofrece alternativa de solución en el caso de que no lleguen a entenderse los elementos primarios de la relación laboral.

## CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de confianza, surgen como una consecuencia del desarrollo del sistema capitalista.
2. El término trabajador de confianza es una modalidad, que queda incluida dentro del género trabajador.
3. Los trabajadores de confianza por la naturaleza de las funciones que desempeñan, la Ley Federal del Trabajo regula la prestación de su servicio, como una relación sujeta a un regimen especial.
4. Los trabajadores de confianza gozan de la libertad de asociación, pero ésta es limitada, ya que como lo dispone el artículo 183, al señalar, que esta clase de trabajadores no podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores.
5. La Ley Federal del Trabajo, señala que las funciones de confianza son de carácter general, lo cual resulta inexacto, ya que existen puestos que son de confianza, pero que no tienen tal característica.

6. Esta clase de trabajadores tienen una doble función dentro de la empresa, primero como trabajadores de confianza frente al patrón , y como representante ante los trabajadores.

7. Siendo la Ley Federal del Trabajo una Ley secundaria, ésta deberá ajustarse a lo que establece la Constitución, por lo que se tendrán que reconocer los derechos que les han negado a los trabajadores de confianza.

## A P E N D I C E

JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS SUSTENTADAS POR LAS  
AUTORIDADES JUDICIALES.

Se ha hecho necesario incluir en el presente trabajo, la jurisprudencia y ejecutorias, que a la fecha ha sustentado nuestro más alto Tribunal, así como los Tribunales Colegiados en materia laboral, con el fin de llenar las lagunas que existen en la Ley Federal del Trabajo, y para una mejor aplicación de las normas laborales a los casos concretos.

Como observación final diremos, que es necesario otorgar a los trabajadores de confianza, el ejercicio de sus derechos, que como clase trabajadora le otorga la Carta Magna de 1917 el el artículo 123 apartado "A", como es el derecho pleno a la asociación sindical, y de representatividad ante organismos estatales, ya que esto les permitirá incorporarse a los demás trabajadores, y así reivindicar los derechos que le han sido negados.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 12  
VOL. TOMO: 103-108  
EPOCA: 7A

TITULO: CONFIANZA, PUESTOS DE. CUANDO EL PATRON HACE USO DE LA FACULTAD DE SELECCION, NO VIOLA EL CONTRATO COLECTIVO.

TEXTO: Establecido conforme a un contrato colectivo que el puesto reclamado es de confianza y que a la empresa corresponde elegir a la persona que considere idónea para ocuparlo, resulta incongruente estudiar los derechos preferenciales escalafonarios o aplicar estos, y siendo así resulta que el actor carece de acción para reclamar derechos preferenciales escalafonarios en relación a un puesto de confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 210/77. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 22 DE JULIO DE 1977. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.  
PONENTE: JULIO SANCHEZ VARGAS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 1851  
VOL. TOMO: LXV  
EPOCA: 5A

TITULO: CONFIANZA, PERDIDA DE LA.

TEXTO: Un patrono puede perder la confianza a un trabajador, aún cuando esta no sea lo que la ley llama un empleado de confianza, ya que este es un factor subjetivo que puede operar respecto de cualquiera persona, y por ello precisamente que no basta para estimar justificado el despido de un trabajador que el patrono alegue la perdida de la confianza, sino que es necesario que pruebe los hechos que determinarán la perdida de la misma.

PRECEDENTE:

ORTIZ GARCIA EDUARDO. PAG. 1851. TOMO LXV. 9 DE AGOSTO DE 1940. TOMO LXIV. PAG. 1192. TOMO CXI PAG. 373.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 9  
VOL. TOMO: 90  
EPOCA: 7A

TITULO: CONFIANZA, TRABAJADORES DE, PROFESIONISTAS  
MEDICOS.

TEXTO: RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Tratandose de un puesto de confianza el médico que no se presenta a la guardia que le corresponde crea en forma lógica y natural en el patrón una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la guardia, independientemente de que hubiese o no resultado dado de la misma, engendra una desatención de obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de confianza, en los términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1548/76. PETROLEOS MEXICANOS. 21 DE JUNIO DE 1976. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE JORGE SARACHO ALVAREZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 26  
VOL. TOMO: 8  
EPOCA: 7A

TITULO: CONFIANZA, TRABAJADORES DE, QUIENES TIENEN ESE  
CARACTER.

TEXTO: Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrón haber perdido la confianza que tenia en el trabajo, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en consideración que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón de algunas de las funciones propias de este.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2750/68. EDELFO PIÑEIRO WASHINGTON Y SALVADOR VIDAURRI TELLEZ. 6 DE AGOSTO DE 1969. 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ. QUINTA EPOCA. TOMO XLV, PAG. 3179.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 37  
VOL. TOMO: XXV  
EPOCA: 6A

TITULO: CONFIANZA PERDIDA DE LA, POR USO INDEBIDO DE LOS  
OBJETOS DE LA EMPRESA.

TEXTO: El quejoso hizo uso indebido de la camioneta que  
tenia para el desempeño de sus actividades, si aún  
admitiendo que recibio ordenes para trasladarse a una  
ciudad a contratar trabajadores, no llego a probar que  
debio salir el día y a la hora en que lo hizo, tanto por  
tratarse de un día festivo y las cuatro y media de la  
madrugada cuando partio, como por el hecho de haber  
quedado acreditado por la demandada que tenta recibidas  
ordenes por escrito para guardar el día que salto, la  
camioneta que tripulaba.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5336/58. MARIANO  
MARTELL OYARVIDE. 23 DE JULIO DE 1959 5 VOTOS. PONENTE:  
ANGEL CARBAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 11  
VOL. TOMO: LXXXVIII  
EPOCA: 6A

TITULO: CONFIANZA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR PERDIDA DE LA. NO SOLO PRECEDE EN LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO: La causa de terminación de los contratos por pérdida de confianza, señalada como aplicable a los trabajadores que tengan tal carácter, no es procedente solamente en los casos en que concurran las circunstancias a que se refiere el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, sino que para ello basta que existan motivos suficientes para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores de confianza y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, se amerite la separación del trabajador, pues, de lo contrario, se haría negatorio el derecho concedido a los patronos por artículo 126, fracción X, del citado ordenamiento legal, cuando se presenten manifestaciones evidentes de incumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones de carácter laboral.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 8278/63. MARCOS CAMACHO CAMACHO. 2 DE OCTUBRE DE 1964. 5 VOTOS. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: INFORME 1956  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 17  
VOL. TOMO:  
EPOCA:

TITULO: EMPLEADO DE CONFIANZA.

TEXTO: El hecho de que un trabajador cuente en su trabajo con la colaboración de diversos auxiliares de los que es jefe inmediato y respecto de quienes tienen el carácter de representantes del patrón, no es suficiente para considerarlo como empleado de confianza, pues de estimarlo así, todos los empleados de una empresa, exceptuando los que desempeñan los puestos de la última categoría, tendrán que considerarse empleados de confianza por tener bajo sus ordenes a otros trabajadores y por razones de jerarquía, en la organización del patrón, lo que no es admisible lógica y legalmente, pues las labores de dirección que caracterizan al empleado de confianza conforme a la ley son las relativas a la dirección general de la empresa.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 900/1956, SAUL CORTES. FALLADO EL 18 DE OCTUBRE DE 1956, POR UNANIMIDAD DE CINCO VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: INFORME 1956  
APENDICE:  
PAGINA: 17  
VOL.TOMO:  
EPOCA:

TITULO: EMPLEADO DE CONFIANZA.

TEXTO: Para que el empleado de una empresa deba estimarse como de confianza, no basta que así se estipule en el contrato de trabajo individual o colectivo, porque señalando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 48, a quiénes debe considerarse como tales y siendo este un precepto de orden público porque salvaguarda los derechos de los trabajadores, sólo, los en el precisado tienen tal carácter y lo que se pacte en contravención a dicho precepto debe tenerse por no puesto el tenor del artículo 22 fracción IV de la citada ley.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2033/1956, PETROLEOS MEXICANOS, RESUELTO EL 15 DE AGOSTO DE 1956, POR UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 846  
VOL. TOMO: XLI  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: Aún en el supuesto de que la ley federal del trabajo autorizará a separar, sin explicación alguna, a los trabajadores que desempeñan un puesto de confianza, esto no autoriza a los patronos para lanzar a la calle a los obreros, sino en todo caso, a restituirlos al empleo que desempeñaban antes de ser promovidos al puesto considerado como de confianza.

PRECEDENTE:

MENDEZ ENRIQUE. PAG. 846 TOMO XLI. 26 DE MAYO DE 1934.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 1593  
VOL. TOMO: LXIV  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: Si las pruebas que aparecen en autos solamente justifican la calidad de empleado que en una negociación, tenia el quejoso en el amparo, sin que de ellas pueda deducirse que el actor tenia un puesto de confianza, circunstancia que según el dicho del mismo, lo excluía de pertenecer al sindicato, la apreciación que a éste respecto y en tal sentido haga una junta, será correcta y con ello no violara las garantías individuales del mismo trabajador.

PRECEDENTE:

OLGUIN EDUARDO. PAG. 1593 TOMO LXIV. 26 DE ABRIL DE 1940.  
4 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2107  
VOL. TOMO: CVII  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: No basta la denominación de la plaza para determinar la semejanza de labores ni la naturaleza del empleo como de confianza, y aunque el titular de la oficina asevere que en el expediente personal del empleado existen constancias y documentos en los que se precisan las atribuciones y comisiones que el empleado tenía encomendadas, y que corresponden a un empleado de confianza, si no especifica que constancias ni que documentos del expediente personal le demuestran, ni señala los que el tribunal de arbitraje haya desestimado, la suprema corte de justicia no puede, supliendo la deficiencia de la queja indagar cuales son, y por tanto producen sus consecuencias los argumentos del laudo reclamado que concluye sosteniendo. que el actor es empleado de base y no de confianza.

PRECEDENTE:

SECRETARIO DE LA MARINA NACIONAL. PAG. 2107 TOMO CVII. 29 DE MARZO DE 1951. 3 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
VOL. TOMO: XXXIII  
PAGINA: 29  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, APRECIACION DE DICHS DE  
LOS.

TEXTO: Si a los empleados de confianza constan de manera  
rehaciente los hechos respecto de los cuales declaran y  
además son repreguntados por la parte obrera, sin que  
esta logre que incurran en contradicciones. Las juntas no  
pueden negar valor probatorio a sus manifestaciones.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2632/59. MARTINIANO MENDEZ PEREZ. 28 DE  
MARZO DE 1960. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ANGEL  
CARVAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 32  
VOL. TOMO: XLII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, APRECIACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL DE.

TEXTO: Jurídicamente es indudable que los empleados de confianza si pueden atestiguar sobre los hechos que les conste, y el concederle la junta valor probatorio a su dicho actuo dentro de las facultades que le confiere el artículo 550 de la Ley Federal del trabajo para dictar sus laudos a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los crean debido en conciencia, toda vez que dichos testigos estuvieron contestes, al responder a las preguntas.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3434/60. MARIA DE JESUS GONZALEZ VDA. DE ANDA. 1 DE DICIEMBRE DE 1960, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.  
PONENTE: MARIANO AZUELA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 76  
VOL. TOMO: LII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, CAUSAL DE TERMINACION DEL CONTRATO.

TEXTO: La causal del terminación de 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.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1580/60 BENITO FLORES PARDO, 4 DE OCTUBRE DE 1961. 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
PAGINA: 17  
VOL. TOMO: LXXXVII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, CESE DE LOS.

TEXTO: Para que proceda la terminación del contrato de los trabajadores de confianza, basta que existan circunstancias que aún cuando no constituyen alguna de las causales de rescisión prevista en el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, si den motivo, tomando en cuenta la situación particular de dichos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, para separarlos de empleo, consecuentemente, el hecho de que el trabajador haya intervenido en la constitución de una sociedad cuyos fines son semejantes a los de la empresa en que presta sus servicios, y haya aportado una cantidad para la formación del capital social, si constituye motivo suficiente para que la empresa le pierda la confianza que le había depositado, de conformidad con la fracción X del artículo 126 de la ley federal del trabajo.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3919/62. CARLOS TORRES RIVERA. 21 DE SEPTIEMBRE DE 1964. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION JURISPRUDENCIA  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE: 3171  
VOL. TOMO: XLV  
EPOCA: 5A.

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE  
CARACTER.

TEXTO: Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenia en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña en una casa comercial actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que ésta clase de empleados son lo que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en alguna de las funciones propias de éste.

PRECEDENTE:

QUINTA EPOCA.  
TOMO XLV, PAG. 3179 R. 3275/36 LOAIZA Y MANUEL 5 VOTOS.  
TESIS RELACIONADA: CON JURISPRUDENCIA 97/85

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 40  
VOL. TOMO: XLI  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, DESPIDO DE LOS.

TEXTO: Si el actor empleado de confianza no se limito a relatar las injusticias de que fue objeto por parte de algunos de sus jefes, sino que además expuso hechos que no se relacionan ni tienen conexión alguna con su trabajo, como son los referentes a ceses de trabajadores de base, los cuales califico de injustificados, es inconcuso que dio motivo para que se diera por terminado su contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 126 del Código Laboral ya que puso en conocimiento del sindicato que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo con la empresa hechos respecto de los cuales debía guardar discreción, dada su condición de empleado de confianza y su actitud podía generar controversias entre la empresa y el sindicato.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5979/59. ALFONSO VILLAR RODRIGUEZ. 16 DE NOVIEMBRE DE 1960. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: GILBERTO VALENZUELA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 5876  
VOL. TOMO: LXXIII  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA EN LOS FERROCARRILES.

TEXTO: Si el trabajador reclamante no justifica, que según el contrato colectivo, para que el despido de los empleados de confianza pueda estimarse justificado, debe hacer una previa investigación, la junta respectiva no esta obligada a estudiar una cuestión que no le fue planteada.

PRECEDENTE:

BUSTAMANTE LUIS FELIPE. PAG. 5876. TOMO LXXIII. 8 DE SEPTIEMBRE DE 1942.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 42  
VOL. TOMO: XXVI  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, EXAMEN DE TESTIMONIO DE  
LOS.

TEXTO: Tratandose de empleados de confianza, por regla  
general su interés esta identificado con el del patrón y,  
sus declaraciones deben ser examinadas con mayor cuidado,  
puesto que es natural pensar que tratan de favorecer el  
interés de la persona que les ha depositado su confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 690/59. NUEVA AURRERA, S.A. 6 DE AGOSTO DE  
1959. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ  
ADAME.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2866  
VOL. TOMO: LVII  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADO DE CONFIANZA, IMPROCEDENCIA DE LA  
SEPARACION DE LOS.

TEXTO: La conducta de un empleado de confianza en su vida privada o social, precisamente por no encontrarse relacionada con las labores que le han sido encomendadas, debe considerarse ajena en lo absoluto al desempeño de esas labores, e inhábil para que, la misma se estime suficiente para perderle la confianza y procedente su separación, sin responsabilidad para la empresa.

PRECEDENTE:

QUIROGA JESUS E. PAG. 2688 TOMO LXII. 28 DE NOVIEMBRE DE 1939. 4 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 573  
VOL. TOMO: XCVI  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADO DE CONFIANZA, NO LOS DEBEN REPRESENTAR  
LOS SINDICATOS.

TEXTO: Si en la audiencia de demanda y excepciones la empresa demandada promovió la nulidad de todas las actuaciones en el juicio con fundamento en que el sindicato actor, había presentado la demanda en favor de un empleado de confianza, esto es, en que la demanda original no había sido presentada por el interesado ni por quién legalmente representará sus intereses, la junta responsable no obro legalmente al resolver en acuerdo posterior que, sin entrar a analizar lo que expone la demanda respecto a la representación sindical de empleados de confianza, el actor, por virtud de un poder conferido al apoderado del sindicato, en forma tacita expreso su conformidad con lo hecho por dicho apoderado con anterioridad, como lo era la formulación y presentación de la demanda tal y como se tratará de una gestión oficiosa lo que no es de aceptarse, porque independientemente de que esta requiere determinados requisitos que no se cumplieron en el caso, de la demanda

se presentó por el apoderado del sindicato, por otra parte lo resuelto en el laudo, que también se reclama, es también ilegal porque mediante la demanda laboral, lo que se reclamo es el cumplimiento del contrato de trabajo que como empleado de confianza tenía celebrado en el actor con la administración demandada, y tal acción no pudo ejecutarla el sindicato ostentandose como representante de dicho actor, porque el artículo 460 de la Ley Federal del trabajo faculta a los sindicatos para representar a sus miembros en los derechos individuales que les correspondan en calidad de asociados, y el derecho que se reclama para ocupar un puesto de confianza, es obvio que no puede corresponder al actor en su calidad de asociado de un sindicato, por tanto, es de concluirse que en el caso, no tuvo existencia jurídica la demanda contenida en el escrito presentado por el apoderado del sindicato que promovió en favor del actor, y por consiguiente, debe declararse nulas las actuaciones que la responsable estimo eficaces mediante el acuerdo y laudo referidos.

PRECEDENTE:

ADMINISTRACION DE LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.  
PAGINA: 573 TOMO XCVI. 21 DE ABRIL DE 1948. 3 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 17  
VOL. TOMO: XCI

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA. NO SON EXCLUIDOS DE LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO SI NO HA SIDO PACTADO EXPRESAMENTE.

TEXTO: Si el artículo 48 de la ley Federal del Trabajo dispone que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado y que se podra 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. De la disposición se observa que la regla establecida por la misma, es la de que las estipulaciones de la contratación colectiva se extienden a todo el personal que trabaje en la empresa, involucrado lógicamente hasta a los empleados de confianza, y permite que estos empleados sean excluidos de la aplicación de dicha contratación, lo que indica que este es el caso de excepción y que por tanto debe pactarse expresamente. En estas condiciones, si en el contrato colectivo de trabajo aplicable en un caso, no se excluyo de sus beneficios al

personal de confianza por no haberse declarado así expresamente, resulta lógica la conclusión en el sentido de que dicha contratación colectiva le es aplicable al trabajador aún siendo de confianza.

**PRECEDENTE:**

AMPARO DIRECTO 5480/64. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 7 DE ENERO DE 1965. UNANIMIDADES 4 VOTOS. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2039  
VOL. TOMO: LXVI  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, OBLIGACIONES DE LOS.

TEXTO: Si bien en algunos casos, dadas las labores que desempeñan, no puede exigirseles que se presenten a hora determinada en la oficina, ello no puede implicar que dejan de asistir a la misma, diariamente, ya que tal asistencia es indispensable para atender debidamente los negocios que les están encomendados.

PRECEDENTE:

BUSTAMANTE LUIS FELIPE. PAG. 5876 TOMO LXXIII. 8 DE SEPTIEMBRE DE 1942.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 1366  
VOL. TOMO: LXXXVII  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS PUESTOS DE CONFIANZA, QUIEN DEBE CUBRIR LAS VACANTES DE LOS.

TEXTO: Si como en el caso, el puesto de sub superintendente reclamado por la parte actora, se encuentra entre los de confianza conforme al contrato colectivo de trabajo, el hecho de que tal plaza se concede a miembros del sindicato, por derecho de escalafón, no le hace perder esa característica, toda vez que cuando el trabajador pasa a desempeñarla, habrá que separarse de su sindicato, sin que ello implique renuncia al derecho de regresar a su antiguo puesto, si a juicio de la empresa no fuere competente para desempeñar la asignación de confianza, por tanto, da la calidad de la plaza, solamente a la empresa incumbe decidir si cubre, o no, las vacantes temporales, con motivo de las vacaciones que se conceden al titular del mismo puesto, pues la necesidades internas de administración únicamente y en el aspecto que se estudia, son atendibles por la mencionada empresa, en orden a las satisfacción de esas necesidades, y es que se cubre el puesto, de acuerdo con

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 15  
VOL. TOMO: LXIII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, RESCISION DEL CONTRATO DE  
LOS, POR PERDIDA DE LA CONFIANZA, GERENTES.

TEXTO: La circunstancia de que a una persona que fungia como gerente de una empresa, se le haya manifestado en el acto notarial respectivo que se prescindia de sus servicios por convenir así a los intereses de la empresa, no implica contradicción alguna con la defensa hecha por la empresa, en el sentido de que había rescindido el contrato del actor por haberle perdido la confianza, máxima que cuando con las pruebas que se ofrecieron para acreditar esta excepción, se justifico que el trabajador había incurrido en una serie de faltas que dieron motivo fundado a la empresa, para prescindir de sus servicios.

PRECEDENTE.

AMPARO DIRECTO 6217-61. FERNANDO MEDINA PALOMERA, 7 DE SEPTIEMBRE DE 1962, 5 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARBAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: JURISPRUDENCIA  
NUM. TESIS: 96  
APENDICE: 87  
VOL. TOMO: V  
EPOCA.

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS.

TEXTO: No consignandose en el artículo 123 fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

PRECEDENTES:

QUINTA EPOCA. TOMO: XXXIX, PAG. 2759. R. 703/33 "LA TOLTECA, CIA DE CEMENTO PORTLAND, S.A. 5 VOTOS.  
TOMO XLI, PAG. 846 R. 43/34 MENDEZ ENRIQUE. 5 VOTOS.  
TOMO XLV, PAG. 2195 R. 6731/34 GALA ALBERTO. 5 VOTOS.  
TOMO XLV. PAG. 5900 R. 134/35 GALA ALBERTO. 5 VOTOS.  
TOMO XLVI. PAG. 1619 R. 12463/32 DUABAT ENRIQUE A. 5 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: JURISPRUDENCIA  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 4417  
VOL. TOMO: XLIV  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS.

TEXTO: La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haya méritos para separar al trabajador y substituirlo por otra persona.

PRECEDENTE:

QUINTA EPOCA. 4417  
TOMO: XLIV, PAG. 4417 MINERA ASARCO, S.A. 5 VOTOS.  
TESIS RELACIONADA CON JURISPRUDENCIA 96/85  
TESIS RELACIONADA CON JURISPRUDENCIA 97/85

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 42  
VOL. TOMO: II  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA. SU DERECHO A VOLVER A SUS EMPLEOS DE BASE.

TEXTO: La fracción I, inciso g), del artículo 41 del estatuto de posibilidad de que el trabajador ascendido a un puesto de confianza vuelva a ocupar el de base del que haya sido promovido, constituye un derecho para el, y siendo así, es evidente que el trabajador no está obligado a gestionar que se le vuelva a dar su puesto de base inmediato después de que dejó de desempeñar el de confianza, sino que tiene derecho a hacerlo cuando a sus intereses convengan, sin perjuicio de que tal derecho se extinga por prescripción, en los términos del artículo 86 del estatuto aludido.

PRECEDENTE/REFERENCIA:

AMPARO DIRECTO 5152/55. SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. 8 DE AGOSTO DE 1957. 5 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 3462  
VOL. TOMO: LXXV  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, SUSPENSION DE LAS  
RELACIONES SINDICALES.

TEXTO: Si según una cláusula del contrato colectivo de trabajo, el agremiado que pase a desempeñar un puesto de confianza, suspende sus relaciones sindicales, durante el tiempo de aquel desempeño, es claro que el sindicato respectivo suspende también su personalidad representativa de ese miembro, y nada puede reclamar en su nombre con motivo los actos o trabajos ejecutados por el empleado de confianza, ya se trate de modalidades en la ejecución de ese contrato respectivo de confianza, siguiendo la ley natural de causa a efecto, pues el contrato de trabajo forma un todo en sus causas y consecuencias, y jurídicamente no es posible separar las primeras de las segundas.

PRECEDENTE:

SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA. PAG. 3462. TOMO LXXV. 8 DE FEBRERO DE 1943. CUATRO VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 25  
VOL. TOMO: XXXVIII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, TAMBIEN SE APLICA A LOS,  
EL REGLAMENTO ANTERIOR DE TRABAJO.

TEXTO: Conforme al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo el reglamento interior del trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación y lógicamente debe entenderse que sus disposiciones obligan a todos los trabajadores de la negociación misma aún a los de confianza, según se desprende del mismo artículo 101 y del 105 de la ley citada, en el que se expresa que para que un reglamento sea obligatorio en el establecimiento o negociación de que se trata, debe depositarse un ejemplar del mismo ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, pues ambas disposiciones no se indica, ni tendría sentido que así se hiciera que tal reglamento no se aplicará a los empleados de confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 458/60. SERGIO VALLE ESQUIVEL. 26 DE AGOSTO DE 1960. 5 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2167  
VOL. TOMO: LXXVII  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON LOS. POR PERDIDA DE ESA CONFIANZA.

TEXTO: Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización, de la misma manera que el sujeto principal, es decir que ejerza funciones directivos o administrativas en nombre del patrono y que por su carácter legal sustituye a este, a quien representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendren necesariamente, en el ánimo de otro, la idea de confiar, siendo indispensable un proceso psicológico en la mente de un sujeto, que lo orilla a depositar esa confianza, en determinada persona. Ahora bien, de igual modo que aquella se adquiere, puede perderse, debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en quien se depósito la confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal. En

consecuencia, la pérdida de la confianza es un acto esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansa en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestran plenamente la causa de esa pérdida y en materia de trabajo requieren de justificación, cuando, respecto de empleado se alega que se le ha perdido la confianza, y que por eso se le despide, y si en el caso, las probanzas de la parte demandada no son lo suficientemente convicentes para tener por acreditada la pérdida de la confianza, ya que de ninguna de ellas se desprende algún hecho que hubiera engendrado en el ánimo del patrono demandado, la idea de que el actor cometía actos indebidos en perjuicio de sus intereses, y por tanto, esa falta de demostración de su parte hace que se considere injustificado en el despido del empleado de confianza.

PRECEDENTE:

FERNANDEZ ROBERTO. PAG. 2167. 31 DE JULIO DE 1934. TOMO LXXVII. CUATRO VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 37  
VOL. TOMO: XXVIII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, VALOR DE SU DICHO.

TEXTO: Si bien es cierto que por el sólo hecho de ser los testigos empleados de confianza de la demandada, no estaban inhabilitados para declarar en juicio y ser tomados en cuenta en un conflicto de trabajo, también lo es que pruebas documentales pueden echar por tierra la declaración de tales testigos.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 4335/57. ANTONIO VERNA GARCIA. 2 DE OCTUBRE DE 1959. 5 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 170  
VOL. TOMO: XII  
EPOCA: 6A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, VALOR PROBATORIO DE  
TESTIMONIO DE LOS.

TEXTO: Esta suprema corte de justicia ha establecido jurisprudencia en el sentido de que los trabajadores llamados como testigos por su patrón merecen fe por ser lo mejor interiorizados de los hechos que ocurren en el lugar del trabajo, pero tal tesis no comprende a los altos empleados que estén ligados a los intereses del patrón conforme al artículo 4to. De la Ley Federal del Trabajo sino únicamente a los trabajadores comunes y corrientes que no tienen una razón especial para defender o encubrir los actos del patrón.

PRECEDENTE/REFERENCIA:

AMPARO DIRECTO 1782/57. MIGUEL ANGEL CEBALLO GAMBOA. 11  
DE JUNIO DE 1958. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: MARIO  
G. REBOLLEDO F.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 17  
VOL. TOMO: LXXXV  
EPOCA: 6A

TITULO: FALTA DE PROHIBIDAD, LA CONSTITUYE EL EJERCICIO DEL ACTO EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES, POR PARTE DE UN EMPLEADO DE CONFIANZA.

TEXTO: Si un empleado de confianza organiza una llamada caja de ahorros no reconocida sindicalmente y sin reconocimiento de la empresa, e incluye dinero propio para hacer prestamos a los trabajadores cobrando intereses por emplear sus propios fondos, y les retiene fondos que se le entregan para las designadas como rifas progresivas a titulo de adeudo personal cobrando intereses por dicho adeudo, es indudable que ejerce el agio y por ello, incurre en falta de prohibidad en perjuicio de los trabajadores y de la negociaci3n en que presta sus servicios por cuanto su car3cter de trabajador de confianza puede hacer pensar que tal conducta es avalada por la administraci3n o sostenida por ella.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 6788/63 DEMETRIA ESTRADA DOMINGUEZ. 27 DE JULIO DE 1964. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARBAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 75  
VOL. TOMO: XIX  
EPOCA: 6A

TITULO: FERROCARRILEROS. EMPLEADOS DE CONFIANZA, MANDO OTORGADO POR LOS.

TEXTO: Si empleados de confianza, otorgaron mandatos individuales en favor del sindicato, poderes que eran suficientes para que este pudiera ejercitar las acciones deducida, no importando que fuesen individuales o colectivas ni que los otorgantes fueran empleados de confianza, ya que por serlo precisamente fue necesario un poder especial, consideración que esta arreglada a derecho, porque la circunstancia de que conforme a la cláusula 21 de las prevenciones generales de contrato colectivo de trabajo de los ferrocarriles de México, al ocupar los actores puestos de confianza quedaron suspendidas sus relaciones con el sindicato, sólo significa que sus derechos de socios quedaron en suspenso y por tanto el sindicato no tenía la representación legal de ellos a que se refiere al artículo 460 de la Ley Federal del trabajo pero no que hubiese imposibilidad para el sindicato de actuar como mandatarios de dichos trabajadores en virtud de los contratos respectivos.

**PRECEDENTE/REFERENCIA:**

**AMPARO DIRECTO 4713/56. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 30 DE ENERO DE 1959. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.**

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 33  
VOL. TOMO: 45  
EPOCA: 7A

TITULO: FERROCARRILEROS DE CONFIANZA. PROCEDIMIENTO PARA SU SELECCION.

TEXTO: Aún cuando se trate de trabajadores de confianza y, por lo tanto, de puestos que la empresa libremente puede asignar en uso de la facultad que se le concede para su administración, tomando en cuenta que aquella se obliga en los términos que aparecen en la cláusula 15 del contrato colectivo que rige en ferrocarrileros nacionales de México, para la selección de tales trabajadores y debe seguir el procedimiento que en la misma cláusula se determina.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2155/72. JOSE DURAN PADILLA. 8 DE SEPTIEMBRE DE 1972 5 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 27  
VOL. TOMO: 44  
EPOCA: 7A

TITULO: FERROCARRILEROS. JUBILACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

TEXTO: Esta cuarta sala ha sostenido el criterio jurisprudencia de que la jubilación no es una obligación legal sino una conquista obrero contractual, que se rige exclusivamente por los términos que se hayan estipulado en el contrato colectivo de trabajo, sea que se trate de empleados de confianza o de trabajadores de planta, pues a los primeros, en todo caso, se les hace extensivo el beneficio de la jubilación pactado en favor de los segundos de modo que si en la contratación colectiva se estipula que las pensiones jubilatorias no podran exceder de determinada cantidad, es claro que el trabajador de confianza que sea jubilado no tiene derecho a exigir más de lo expresivamente pactado en el contrato, y en aquellos casos en que la empresa jubila a un trabajador de no confianza otorgandole una pensión superior al máximo previsto en el contrato, ello debe considerarse

como una concesión graciosa del patrón, sin que el trabajador tenga derecho alguno para exigir todavía más.

**PRECEDENTE:**

**AMPARO DIRECTO 927/71. OSCAR ALFONSINO BARRIENTOS. 10 DE AGOSTO DE 1972. 5 VOTOS.**

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 14  
VOL. TOMO: 34  
EPOCA: 7A

TITULO: FERROCARRILES, PUESTO DE CONFIANZA EN LOS, NO SE HACE NEGATORIO EL DERECHO DE ASCENSO, POR NO HABER SIDO DESIGNADO UN TRABAJO PARA OCUPARLO.

TEXTO: Si bien el contrato de trabajo ferrocarrilero estipula que la empresa puede elegir libremente al personal de confianza dentro del escalafón correspondiente, esto no implica que necesariamente deba elegir en el orden de dicho escalafón, porque no se encuentra pactado en esos términos sin que por ello se haga negatorio el derecho de ascenso del trabajador, porque el mismo se encuentra debidamente protegido en relación con los puestos que no son de confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2297/71 CONRADO CONTRERAS AYALA 25 DE OCTUBRE DE 1971. 5 VOTOS. PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 21  
VOL. TOMO: 58  
EPOCA: 7A

TITULO: FERROCARRILEROS DE CONFIANZA, RENUNCIA AL CARGO  
TRATANDOSE DE.

TEXTO: Si un trabajador que ocupa un puesto de confianza, solicita tomar su puesto de escalafón, debe entenderse que renuncia voluntariamente al primero, en virtud de que la empresa de conformidad con lo que dispone la cláusula 213 del contrato colectivo vigente en la empresa de Ferrocarriles Nacionales de México, debe otorgarselo por el sólo hecho de solicitar la aplicación de su puesto en propiedad, sin que sea obstáculo para considerar lisa y llanamente esta situación, la afirmación que se haga respecto de que no se renunciaba al puesto de confianza, si esto no lo especifica el trabajador al solicitar tomar su puesto de escalafón.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO. 1971/73 JOSE URRIETA HERNANDEZ. 11 DE OCTUBRE DE 1973. 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 29  
VOL. TOMO: 30

TITULO: FERROCARRILES, TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LOS, SEPARADOS MEDIANTE LA INDEMNIZACION, NO TIENEN DERECHO A VOLVER AL PUESTO QUE DEJARON PARA OCUPAR EL DE CONFIANZA.

TEXTO: Si el trabajador es indemnizado con motivo de la terminación del nexo laboral en virtud del cual desempeñaba determinado puesto de confianza, ya no tiene derecho para regresar al puesto que ocupaba antes de pasar a desempeñar ese puesto de confianza, pues como ese derecho, de acuerdo con la cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo. Sólo lo tienen los trabajadores que dejan un puesto de confianza por renuncia voluntaria o por haber sido separados por causas, que aunque no infantes, ameritan la remoción. Y esos supuestos no se presuponen en forma alguna indemnización en favor del trabajador de esa circunstancia se deriva que si el trabajador fue indemnizado con motivo de la separación del puesto de confianza que ocupaba, ya no puede acogerse al beneficio que señala la cláusula 20 de la contratación colectiva.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3461/70. ALFREDO CRUZ RICO 24 DE JUNIO DE 1971. 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 37  
VOL. TOMO: 30  
EPOCA: 7A

TITULO: HUELGA, SUSPENSION DE LOS SALARIOS DE LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

TEXTO: No es falta de prohibidad del patrón el no cubrir  
los salarios de los trabajadores de confianza de la  
empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar  
suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO. 4351/70. LA MAGDALENA, S.A. 30 DE JUNIO  
DE 1971. 5 VOTOS. PONENTE: RAMON CAÑEDO ALDRETE.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 174  
VOL. TOMO: CXXIII  
EPOCA: 5A

TITULO: INSPECTORES QUE NO SON EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: Para que pueda considerarse que un inspector de determinada dependencia del poder público es empleado de confianza, cuando no es inspector de impuestos, derechos y servicios, tiene que demostrarse la analogía entre sus funciones y las de los inspectores de dichas ramas, pues es evidente que no pueda tenerse por cierto que existe tal analogía sólo porque así lo afirme el titular de la dependencia, cuyo dicho tiene el mismo valor que el de su contraparte en el juicio.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO 4789/53. SRIO. DE MARINA DE TRABAJO 4789/53. SRIO. DE MARINA NACIONAL. 10 DE ENERO DE 1955. UNANIMIDAD DE VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINAD: 71  
VOL. TOMO: XCIII  
EPOCA: 5A

TITULO: INSPECTORES, SON TRABAJADORES DE CONFIANZA.

TEXTO: La plaza de inspector, sea cuál fuere su categoría, debe ser la absoluta confianza, puesto que actúa con instrucciones especiales y privadas de sus jefes, y sus funciones consisten en investigar y vigilar actos, no sólo del público sino aún de sus propios compañeros de trabajo y público, sino aún de sus propios compañeros de trabajo y quiénes lo desempeñan son hombres de una misión muy íntima, por parte de sus jefes.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO. 6173/46. RIVERA  
JOSE. 2 DE JULIO DE 1947. MAYORIA DE 4 VOTOS. TOMO XCIII,  
PAG. 71.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 94  
VOL. TOMO: XCV  
EPOCA: 5A

TITULO: JUBILACION, TIENEN DERECHO A ELLA LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA.

TEXTO: Si el actor, trabajador de confianza no fue excluido del contrato colectivo de trabajo en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, que establece que las estipulaciones del contrato colectivo del trabajo se extiende a todas las personas que trabajen en la negociación, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, quedando exceptuados los trabajadores de confianza que se estipulen en el mismo contrato; pero como en el contrato colectivo de trabajo, el actor empleado de confianza, no quedo excluido, en vista de no haberse hecho estipulación al respecto, es claro que debe considerarse dentro de las estipulaciones del contrato, teniendo acción para exigir individualmente su jubilación.

NOTA: EL ARTICULO INVOCADO CORRESPONDE AL ARTICULO 396 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE FECHA 10 DE MAYO DE 1970 Y SUS REFORMAS DE 1980.

PRECEDENTE:

CIA. TELEGRAFICA MEXICANA. PAG. 948. TOMO XCV. 4 DE FEBRERO DE 1948. 4 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 26  
VOL. TOMO LXXXII  
EPOCA: 6A

TITULO: PERDIDA DE LA CONFIANZA Y OTRAS CAUSALES QUE NO OPERAN AUTOMATICAMENTE, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR, TERMINO PRESCRIPTORIO DE LA ACCION.

TEXTO: Al igual que la rescisión, la terminación de la relación laboral por pérdida de la confianza o por alguna otra causal que no opere automáticamente, puede efectuarse en dos formas distintas, bien sea que el patrón separe al trabajador, o bien que solicite de la junta la declaración correspondiente de rescisión o terminación del contrato y es inconcuso que cuando el patrón separa el trabajador y alega en el juicio respectivo que dio por terminado el contrato con apoyo en la fracción X del artículo 126 y no prueba que haya habido motivo para perderle la confianza al trabajador, la separación de este debe considerarse injustificadamente, todo lo cual revela que también prescribe en un mes, de conformidad con la fracción IV del artículo 329, la acción de los patrones para demandar la terminación del contrato de trabajo en los términos de la fracción X del artículo 126.

**PRECEDENTE:**

**AMPARO DIRECTO 8808. COMPAÑIA SINGER DE MAQUINAS DE COSER  
16 DE ABRIL DE 1964. 5 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA  
SALMORAN DE TAMAYO.**

FUENTE: LABORAL  
SECCION: INFORME DE 1971  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 48  
VOL. TOMO:  
EPOCA:

TITULO: PUESTO DE CONFIANZA, LA ACCION PARA EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE LA FRACCION XIV DEL ARTICULO 10 DEL CONTRATO PARTICULAR DE LA ESPECIALIDAD DE CALDEROS Y SIMILARES, COMPETEN AL SINDICATO RESPECTIVO.

TEXTO: La parte final de la fracción XIV del artículo 10 del contrato particular de la especialidad de calderos y similares dispone que para ocupar el puesto de inspector de calderas de zona, se seleccionara de entre los oficiales y jefes de la especialidad, lo que significa que para la asignación de tal puesto y la acción para exigir el cumplimiento de dicha disposición contractual, por tratarse de un derecho que afecta directamente al interés colectivo, su titularidad le compete al sindicato respectivo.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3777/70. RAMON LEZAMA HERNANDEZ. 19 DE MARZO DE 1971. 5 VOTOS. PONENTE: EUQUERIO GUERRERO LOPEZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 19  
VOL. TOMO: 76  
EPOCA: 7A

TITULO: PETROLEROS. CLAUSULA DE EXCLUSION POR INGRESO. SU APLICACION CUANDO SE ORIGINA MOVIMIENTO ESCALAFONARIO AL CUBRIRSE UN PUESTO DE INSPECTOR TECNICO ESPECIAL, AUN CUANDO ESTE SEA DE CONFIANZA.

TEXTO: Aún cuando es verdad que conforme a lo establecido en la cláusula 3ra. inciso 16, del contrato colectivo de trabajo celebrado entre petróleos mexicanos y el sindicato de sus trabajadores, los puestos de inspectores técnicos especiales son de confianza, y que únicamente pueden ser designados por el Director General de la empresa, excluyendo así la posibilidad para que el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo pueda hacer uso del derecho de proponer en las vacantes temporales o definitivas que se presenten a sus trabajadores sindicalizados, sin embargo la imposibilidad de hacer tal proposición en puestos de confianza opera exclusivamente para tales puestos; pero cuando se cubre esa vacante y se originan a su vez movimientos en puestos del escalafón ocupados por trabajadores sindicalizados, el sindicato, conforme al propio contrato tiene la

cláusula de exclusión por ingreso y cuenta con el derecho de proponer entre su personal a quiénes tengan mejores derechos para ocupar puestos que han quedado vacantes.

**PRECEDENTE:**

AMPARO DIRECTO 5955/74. PIOQUINTO SANCHEZ TELLEZ. 4 DE ABRIL DE 1975. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 161  
VOL. TOMO: LXXXIX  
EPOCA: 5A

TITULO: PETROLEOS MEXICANOS, TRABAJADORES DE CONFIANZA DE.

TEXTO: La Institución Petróleos Mexicanos esta investida de las facultades necesarias para mover libremente a su personal de confianza, sin limitaciones sin ningún genero de lo que se deduce que la facultad de movilizar a sus empleados de confianza no tiene como obstáculo el que tenga que tomar en cuenta la antigüedad de tales empleados, por tanto, si el actor desempeñaba el puesto de abogado auxiliar de la empresa, puesto que es de confianza, y recibio ordenes para trasladarse a determinado lugar, a hacerse cargo de los asuntos de la misma empresa, no cumpliendo tales ordenes para alegar que se encontraba quebrantada su salud, debe decirse que en tales condiciones hubo causa justificada para su cese pues, como se dijo, la empresa esta facultada para mover libremente a su persona de confianza, sin limitación de ningún genero y quedo demostrada la causa de rescisión de contrato comprendida en la fracción XI del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo que establece que el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo en otras causas

por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del contrato de trabajo.

**PRECEDENTE:**

**PETROLEOS MEXICANOS, PAG. 161. 4 DE JULIO DE 1964. TOMO LXXXIX, CINCO VOTOS.**

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 38  
VOL. TOMO: 91-96  
EPOCA: 7A

TITULO: PETROLEROS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DERECHO DE PREFERENCIA TRATANDOSE DE.

TEXTO: Tratándose de puestos de confianza, no resultan aplicables el artículo 154 de la Ley Laboral y la jurisprudencia relativa a la preferencia de derechos deriva del precepto o mencionado; en este caso, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a presentar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza que le merezcan los candidatos, por ende, si el puesto que se reclama esta considerado dentro del contrato colectivo vigente en petróleos mexicanos como puesto de confianza, estableciendose que el C. Director General de la citada empresa esta Facultado para designar libremente a la persona que deba desempeñarlo, con la única limitación de que debe seleccionarlo de entre el personal sindicalizado, si así se hizo, como ni la Ley Federal del Trabajo, ni el contrato colectivo aplicable, impone el C. Director General de Petróleos Mexicanos la obligación de escoger, para cubrir dicho puesto, a la persona que tenga mayor antigüedad departamental o de

empresa, o al que obtenga los mejores resultados en el curso de capacitación, sino a aquella persona que le merezca mayor confianza tanto en el aspecto intelectual como en lo físico y moral, se impone concluir que la reclamación que se haga del proceder del Director mencionado, resulta infundada.

**PRECEDENTE.**

AMPARO DIRECTO 1606/76. MANUEL ORTIZ RUEDA. 2 DE AGOSTO DE 1976. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ. LA OTRA TESIS QUE CONTIENE APARECE PUBLICADA BAJO EL RUBRO: "TRABAJADORES DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA TRATANDOSE DEL".

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 23  
VOL. TOMO: 4  
EPOCA: 7A

TITULO: PETROLEROS, JUBILACION DE LOS. TRABAJADORES DE  
CONFIANZA.

TEXTO: Como la jubilación es un derecho extralegal de origen contractual, que ha sido otorgado por petróleos mexicanos sobre la base de que las pensiones se calculen tomando en cuenta lo que se ha definido en el contrato colectivo como "Salario ordinario", es de reconocerse que tratándose de ese tipo de percepciones resulta inaplicable lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la intención manifiesta, de la empresa al aceptar pagar la jubilación en la forma estipulada, o sea sobre la base del salario tabulado. La renta de casa y el fondo de ahorros con exclusión de cualquier otro concepto, es para que la pensión respectiva se calcule sobre esa base y no bajo ninguna otra; lo que de no hacerse extensivo a los trabajadores de confianza de la empresa implicaría que estos quedaron al margen de tal beneficio pues si las cláusulas del contrato colectivo que norma la jubilación no son aplicables a los empleados de confianza, entonces estos

no tendrían derecho a la misma desde el momento en que en sus contrataciones individuales de trabajo no se han incorporado estipulaciones sobre el particular, además si el derecho de jubilación se basa en el contrato colectivo de trabajo, la aplicación de sus disociaciones debe ser integral y no parcial.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1368/68. ADOLFO MIGUEL CEBALLOS OCHOA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 28  
VOL. TOMO: 36  
EPOCA: 7A

TITULO: PETROLEROS, JUBILACION DE LOS DE CONFIANZA Y FONDO DE AHORRO TIEMPO EXTRAORDINARIO OCASIONAL.

TEXTO: Basta examinar el origen del pago adicional o compensatorio que ha otorgado a los empleados de confianza de petróleos mexicanos por el tiempo extraordinario ocasional en que lleguen a prestarle servicios para advertir que el mismo no entra dentro de la definición de salario no puede estimarse que forma parte de él en primer lugar porque la circular numero 95 de la gerencia general de petróleos mexicanos establece que debido a la necesidad de uniformar los sistemas de pago por concepto de servicios prestados por el personal de confianza en tiempo extraordinario ocasional obligo a dicho pago se hiciera mensualmente en forma especial y sin atender al tiempo extra que en forma eventual pudiera laborar cada empleado de confianza quedando entendido de acuerdo con el punto sector de la circular de referencia que este pago tiempo extra corresponde precisamente a dicho concepto por lo cual no forma parte del salario ordinario y no puede afectar al fondo de ahorro ni servir

de base como pago de cualquier naturaleza como es la pensión jubilatoria mensual por otra parte no hay que perder de vista que la jubilación es una prestación extralegal y consecuentemente para su fijación no puede recurrirse a la definición de salario que da el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno sino a las disposiciones contractuales que regulen la jubilación y la cláusula 148 del contrato colectivo señala que la pensión por jubilación calculara tomando como base el porcentaje relativo del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y la cláusula primera del propio contrato determina que el salario ordinario es el salario tabulado aumentado con los valores correspondientes al fondo de ahorro y la compensación por renta de casa resulta lógico que el pago que se haga por concepto de tiempo extra no integra el salario ordinario porque no se entrega a cambio de la labor ordinaria sino como pago de cualquier tiempo extraordinario que se pudiera trabajar y precisamente fuera de la jornada o labor ordinaria como expresamente lo consigna la circular número 95 que es la que creo el pago en cuestión.

## PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 7552/65. ANTONIO CARRILLO DE LA TORRE DE  
NOVIEMBRE DE 1966. 5 VOTOS PONENTE ANGEL CARVAJAL.  
SEPTIMA EPOCA:  
VOLUMEN: 18 QUINTA PARTE PAG. 80

VOLUMEN: 35 QUINTA PARTE PAG. 32  
VEASE: SEXTA EPOCA:  
VOLUMEN: LXIII QUINTA PARTE PAG. 21  
VOLUMEN: LXXII QUINTAPARTE PAG. 16  
END OF DOCUMENT.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM.

DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 3939  
VOL. TOMO: LXXII  
EPOCA: 5A

TITULO: PETROLEOS MEXICANOS, TRABAJADORES DE CONFIANZA  
EN.

TEXTO: El reglamento de los artículos 4to. y 5to. del decreto de 7 de julio de 1938, que creo la Institución Pública "Petróleos Mexicanos", en su artículo 130 faculta a la Gerencia General de dicha Institución, para mover libremente a los trabajadores de confianza de una zona a otra. Pero le prohíbe hacerlos de categoría y reducirles su salario. Ahora bien, si tal prohibición existe, con mayor fundamento puede decirse que la mencionada gerencia esta incapacitado para crearlos definitivamente sin justificación, y si lo hace, sin acreditar los requisitos que exige el inciso a que se refiere la fracción X del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, debe sufrir la responsabilidad que ese ordenamiento le impone.

PRECEDENTE:

PETROLEOS MEXICANOS. PAG. 3939. TOMO LXXII. 13 DE MAYO DE 1942. 4 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 38  
VOL. TOMO: 91-96  
EPOCA: 7A

TITULO: PETROLEOS. PERSONAL DE CONFIANZA, MOVILIZACION.

TEXTO: Las normas de trato al personal de confianza, no constituyen limitación a la facultad de la empresa para la libre movilización de sus trabajadores de confianza, cuyos contratos individuales lo estipulen concretamente.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 6370/75. PETROLEOS MEXICANOS. 12 DE JULIO DE 1976. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 169  
VOL. TOMO: VII  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES PETROLEROS DE CONFIANZA  
(PERFORADORES)

TEXTO: No es arbitraria sino arreglada a las disposiciones contractuales la actitud de petróleos mexicanos que apoyandose en la cláusula 3 del contrato colectivo de trabajo que le otorga la facultad de designar libremente dentro del personal sindicalizado a los trabajadores de confianza entre los que están comprendidos expresamente los perforadores prefieren para un trabajo de esta naturaleza al que mayor confianza le merezca por sus aptitudes y experiencia en la especialidad del puesto de que se trata sin que ello implique violación a la cláusula 9 del expresado contrato que se refiere a que los derechos de antigüedad de los trabajadores son propiedad de los mismos y que tanto el patrón como el sindicato están obligados a respetarlo porque en tal caso no tiene aplicación esta disposición contractual ni tampoco aquella actitud contratatoria a lo dispuesto por el artículo 111 fracción 1 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que de este precepto no se

deduce que debe preferirse a los trabajadores de mayor antigüedad porque no hace referencia de ninguna índole a este respecto.

PRECEDENTE/REFERENCIA.

AMPARO DIRECTO 3995/56 EDUARDO GUEVARA PEREZ. 10 DE ENERO DE 1958. 5 VOTOS PONENTE: AGAPITO POZO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2390  
VOL. TOMO: CXI  
EPOCA: 5A

TITULO: PILOTOS AVIADORES, NO PUEDEN CONSTITUIR SINDICATO, POR SER EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: Es cierto que la fracción XVI del artículo 123 constitucional concede a los mismos derechos, bastando que se asocien por lo menos veinte trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, en defensa de sus intereses comunes; pero si los pilotos que integran una liga, son empleados de confianza y actúan como representantes de una empresa en las naves que manejan en sus vuelos, es inconcuso que, aún reconociendo a los pilotos en su legítimo derecho para formar una agrupación profesional, no pueden constituir un sindicato de resistencia obrera, por su identidad con los capitanes de barco y estar incluidos por indiscutible analogía, en el artículo 4to. de la Ley Federal del Trabajo y atento lo previsto por el artículo 237 de la citada ley laboral.

PRECEDENTE:

LIGA DE PILOTOS DE TRANSPORTES DE LINEAS AEREAS NACIONALES. PAG. 2390. TOMO CXI. 14 DE FEBRERO DE 1952. CUATRO VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2390  
VOL. TOMO: CXI  
EPOCA: 5A

TITULO: PILOTOS AVIADORES, SON TRABAJADORES DE CONFIANZA  
LOS.

TEXTO: Si la junta Federal de conciliación y arbitraje considero que una empresa de transportes aéreas, necesita de pilotos que la merezcan confianza, no viola ningún precepto legal porque atenta la peligrosidad de todo vuelo, es inconclusa la conveniencia que los dirigentes de las naves aéreas de una empresa, sean seleccionados por esta misma, a base de su reconocimiento en cuanto a la pericia, eficiencia y seriedad de los seleccionados o, mejor dicho, los caracteres peculiares de empleados de confianza. Ahora bien, el hecho de que los pilotos reciban ordenes del gerente de operaciones, no hace concluir que, por ello, no son empleados de confianza, ya que es evidente que la característica de confianza no excluye su obligación de estar supeditados, en lo general, a la empresa, por medio de sus representantes legítimos.

PRECEDENTE:

LIGA DE PILOTOS DE TRANSPORTES DE LINEAS AEREAS  
NACIONALES. TOMO CXI. 14 DE FEBRERO DE 1952. 4 VOTOS.  
PAG. 2390.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 1634  
VOL. TOMO: CV  
EPOCA: 5A

TITULO: PROHIBIDAD U HONRADEZ DEL TRABAJADOR, SU FALTA ES UNA CAUSAL AUTONOMA DE DELITO DE ABUSO DE CONFIANZA.

TEXTO: La causa de rescisión del contrato de trabajo y justificativa del despido consistente en la falta de prohibidad y honradez atribuida a la actora, no quedo probada, porque la constancias del proceso instruido en contra de la propia actora, revelan que el quejoso se querello en contra de la misma por el delito de abuso de confianza, pero no acreditan que haya sido condenada como responsable de ese delito. Además, en materia laboral tales constancias no demuestran la causal de faltas de prohibidad u honradez, que es autónoma respecto de delitos.

PRECEDENTE:

GONZALEZ RAYMUNDO. PAG. 1634. TOMO CV. 21 DE AGOSTO DE 1950. 4 VOTOS.

el contrato, cuando la susodicha empresa pretendiera llenar la vacante con persona extraña al sindicato o con algún miembro de este, al que no corresponde el ascenso, según el escalafón, por lo que el laudo reclamado es violatorio de garantías, porque establece que el cargo de sub superintendente es de base.

**PRECEDENTE:**

COMPANIA MINERA ASARCO, S.A. UNIDAD DE SANTA BARBARA,  
PAG. 1366 14 DE FEBRERO DE 1946, TOMO. LXXXVII, 5 VOTOS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 61  
VOL. TOMO: 52  
EPOCA: 7A

TITULO: RECUENTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL.

TEXTO: Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 182 determina que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de, huelga y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computaran los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerado que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto, constituye materia de objeciones que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento en la forma y términos de la fracción V del precipitado artículo 462 del código laboral vigente.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5409/72. UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE HOTELES, CANTINAS, RESTAURANTES Y LABORES CONEXAS. 6 DE ABRIL DE 1973. 5 VOTOS. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 8899  
VOL. TOMO: 115-120  
EPOCA: 7A.

TITULO: RECUENTO, LOS TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN LABORES DE VIGILANCIA SON TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA EFECTOS DE LA PRUEBA DE.

TEXTO: Es correcto que al resolver las objeciones formuladas a la diligencia del recuento de trabajadores en un conflicto de titularidad, las juntas anulen los votos de los trabajadores presentados por uno de los sindicatos, cuando estos desempeñan labores de vigilancia general en la empresa, porque de acuerdo con el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, dichos trabajadores tienen ese carácter, aunque no estén incluidos como trabajadores de confianza en el contrato colectivo de trabajo cuya titularidad sea demanda.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 139/78. SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION Y SIMILARES DEL D.F. Y OTROS, 22 DE NOVIEMBRE DE 1978, VEASE LA VOTACION EN LA EJECUTORIA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE: 83  
VOL. TOMO: XXXI  
EPOCA: 6A

TITULO: SEGURO SOCIAL. PUESTO DE CONFIANZA, RENUNCIA DE LOS.

TEXTO: Si el Seguro Social decidio suprimir un puesto de confianza y consintió en otorgar al actor una plaza de base a seis horas, actúo sin lesionar los derechos de este, puesto que el mismo trabajador fue quién con su renuncia al puesto de confianza modifico la situación a que estaba sujeto, y el hecho de que el Instituto lo haya aceptado como empleado de base, constituyo una clásica novación de contrato. Luego el trabajador en la nueva situación creada no tuvo razón al pretender que subsistiera las modalidades de la extinguida.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO. 7109/57. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. 14 DE ENERO DE 1960. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS.  
PONENTE: GILBERTO VALENZUELA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 110  
VOL. TOMO: 111  
EPOCA: 6A

TITULO: SINDICATO REPRESENTACION POR LOS TRABAJADORES DE  
BASE Y DE CONFIANZA.

TEXTO: Si en la demanda representada por el apoderado de un sindicato que actúa en representación de uno de sus agremiados se ejercitan dos acciones una reclamando la reposición del trabajador de un cargo de confianza y la otra haciendo valer derechos sobre un empleo de base y por auto firme se reconoce la personalidad del apoderado de la agrupación sindical pero por la redacción de tal auto se colige que si se admitió tal personalidad solo fue porque el trabajador además de ejercitar acciones como empleado de confianza las ejercitaba también como empleado de base la junta ya no podrá ocuparse en el aludo de las acciones ejercitadas como empleado de confianza por haber quedado estas fuera de la lista.

PRECEDENTE/REFERENCIA:

AMPARO DIRECTO 5457/56. FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 23 DE SEPTIEMBRE DE 1957. 5 VOTOS. PONENTE: MARIO G. REBOLLEDO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 232  
VOL. TOMO: XXI  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, ABANDONO DEL TRABAJO  
POR LOS.

TEXTO: Si bien es cierto que el abandono del trabajo efectuado por un trabajador ordinario debe requerir para ser causa de rescisión de su contrato, que se demuestren las condiciones lesivas para el patrón en caso de un trabajador de confianza, que por la naturaleza de sus servicios representa al patrón, no es necesaria la demostración de tal condición.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5472/58 CARLOS LARA RAMIREZ 13 DE MARZO DE 1959. 5 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO.

SECCION: LABORAL  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 93  
VOL. TOMO: 121-126  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACION DEL  
CONTRATO COLECTIVO A LOS.

TEXTO: Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base a tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde acreditar al patrón que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter, y si no lo hace resulta precedente condenar al pago de esa prestación, aun cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que con las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en una empresa o establecimiento.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1327/79. RUBEN BARRAGAN SIFUENTES 20 DE JUNIO DE 1979. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE JULIO SANCHEZ VARGAS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
INDICE:  
PAGINA: 77  
VOL. TESIS: 127-132.  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARGA DE ESE CARACTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.

TEXTO: Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido y por su parte el patrón se excepcional manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las característica de las funciones consideradas como de confianza, y que con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad de su demanda de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

**PRECEDENTE:**

AMPARO DIRECTO 6764/78. NORMA AMELIA ESCALANTE BAEZA, 2 DE AGOSTO DE 1979. UNANIMIDAD 4 VOTOS. PONENTE ALFONSO LOPEZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 34  
VOL. TOMO: 62  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARACTER DE LOS.

TEXTO: Si una trabajadora ejecutaba actos de dirección y vigilancia, ya que disponía la forma en que algunos trabajadores debían hacer uso de sus vacaciones, ordenaba a otros el relevo correspondiente, señalaba la forma de cubrirse los turnos, haciendo los movimientos necesarios para tal efecto, autorizaba el envío de cantidades de dinero en relación a las cuentas de acciones de algunos trabajadores, y señalaba a los empleados nuevos turnos de concluirse que las labores que dentro de la empresa desempeñaba tal trabajadora son inherentes a las de un puesto de confianza de conformidad con el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, no obstante que el representante legal de la empresa haya manifestado que dicha trabajadora tenía puesto de base, pues de conformidad con el precepto legal citado la categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

PRECEDENTE:  
AMPARO DIRECTO 2733/73. WESTERN AIRLINES, S.A.. 25 DE FEBRERO DE 1974. 5 VOTOS. PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 31  
VOL.TOMO: 31  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, CASO DE SEPARACION JUSTIFICADA.

TEXTO: La pérdida de la confianza, para remover al trabajador del puesto que venia desempeñando, debe entenderse fundada, si expidió la orden de pago del sueldo de una persona, no obstante que previamente se le había indicado que ya no se le liquidaría ninguna cantidad a la misma, en virtud de que había dejado de prestar sus servicios a la empresa demandada.

PRECEDENTE.

AMPARO DIRECTO 713/71. RAUL PEREZ GALLEGOS, 22 DE JULIO DE 1971. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE SALVADOR MONDRAGON GUERRA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 40  
VOL. TOMO: LXXX  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, DEBE PROBARSE LA CALIDAD DE.

TEXTO: Para que pueda surtir efectos la excepción que se hace descansar en lo dispuesto por la parte final del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que determinado contrato colectivo de trabajo no es aplicable a un trabajador, por ser de confianza, es menester que el patrón acredite la existencia de la cláusula contractual que excluye a los trabajadores de esta clase de la contratación colectiva.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1676/63. BERNARDO GONZALEZ CORTINES. 17 DE FEBRERO DE 1964. 5 VOTOS. PONENTE: ADALBERTO PADILLA ASCENCIO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: INFORME 1986  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 12  
VOL. TOMO:  
EPOCA:

TITULO: TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.

TEXTO: Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar, cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio atendiendo para ello el grado de confianza que le merezcan los candidatos, por ende, el que un trabajador cuente con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación. Y con la mayor antigüedad, no obligan al patrón a otorgarle el puesto de confianza, porque la capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero no lo vinculan.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 4572/85. GUADALUPE VALDERRAMA SANCHEZ. 16 DE ABRIL DE 1986. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ULISES SCHMILL ORDOPEZ. SECRETARIA: MARIA DEL ROSARIO MOTA CIENFUEGOS

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 95  
VOL. TOMO: XLVI  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, DESIGNACION DE LOS.

TEXTO: El hecho de que determinados empleados de confianza no queden expresamente excluidos de las estipulaciones del contrato colectivo en los términos del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo sólo significa que tiene derecho a los beneficios otorgados en el propio contrato a los demás trabajadores, pero no priva al patrón de la facultad de designarlos libremente sin la intervención del sindicato pues si la ley autoriza expresamente al patrón para separar a un trabajador por perdida de la confianza, debe entenderse permitida, obviamente, la libre designación de dicho personal, pues la confianza no ha de existir solamente en un momento de la relación de trabajo, sino desde que se inicia dicha relación y por el término de su vigencia.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 736/60. SINDICATO DE TORCEDORES DE TABACO Y ANEXOS DEL PUERTO DE VERACRUZ Y COAG. 17 DE ABRIL DE 1961. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: GILBERTO VALENZUELA.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 95  
VOL. TOMO: 91-96  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA; DESPIDO JUSTIFICADO DE.

TEXTO: Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierda la confianza en el depositado y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5736/75. WILFRED EDWIN WIEGAND BEHR, 22 DE JULIO DE 1976. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: JORGE SARACHO ALVAREZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 164  
VOL. TOMO: XX  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACION.

TEXTO: Para decidir si un trabajador es un empleado de confianza, no basta que una cláusula contractual establezca que trabajos tienen el carácter de puestos de confianza, sino que es necesario tener en cuenta el criterio fijado por la ley, pues según lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. La confianza se otorga a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de servidumbre personal del patrón y, de acuerdo con lo establecido por el artículo 4to. de la misma ley. Representan al patrón los que ejercen funciones de dirección o administración.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 4540/55. MANUEL SALAMANCA 2 DE FEBRERO DE 1959. 5 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 2007  
VOL. TOMO: LV  
EPOCA: 5A

TITULO: EMPLEADOS DE CONFIANZA, DETERMINACION DE LOS.

TEXTO: El concepto empleados de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentado a la conferencia de la organización internacional del trabajo que se celebro en la ciudad de Washington, en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación Belga y posteriormente a nuestro derecho, en los artículos 4to. 48 y 126, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo, en el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza de dirección o administración, pero el debate se aclaro el alcance de ese artículo, por haberse visto que de darse una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus ordenes, se sostuvo desde entonces, que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que,

por razón de sus funciones, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que, también por razón de sus funciones, estuviera al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo, además que el término empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimando los indispensables para que la dirección general. De los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos.

PRECEDENTE:

CIA. MEXICANA DE PETROLEO EL AGUILA, S.A. PAG. 2007 TOMO LV. 1RO. DE MARZO DE 1938.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 33  
VOL. TOMO: 66  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, DIFERENCIAS DE SALARIO POR AUMENTO EN EL CONTRATO COLECTIVO. APLICACION DEL ARTICULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO: Cuando del contexto del contrato colectivo no se advierte que los trabajadores de confianza no tienen derecho al aumento pactado en el mismo, debe estarse al texto del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe que las condiciones de trabajo no se extiende a los trabajadores de confianza cuando existe disposición en contrario consignada en el propio contrato, circunstancia que si no ocurre, hace precedente la acción del trabajador de confianza que reclama diferencias de salario por ese concepto.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 329/74. FERNANDO JIMENEZ TORRES. 27 DE JUNIO DE 1974. 5 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 35  
VOL. TOMO: LXXXVII  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, EL CARACTER DE, NO LO DETERMINA LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO.

TEXTO: El hecho de que un trabajador cobre un salario variable, por efectuar su trabajo a porcentaje, no es suficiente para considerarlo como de confianza, ya que las características que definen al trabajador de confianza son otras, diferentes a la forma en que se le paga su salario.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 5778/62, WILLYS DE GUERRERO, S.A. 25 DE SEPTIEMBRE DE 1964, 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 36  
VOL. TOMO: 4  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

TEXTO: Si bien, conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos son aplicables a todas las personas que trabajan en una empresa, también es verdad que si el trabajador es un trabajador de confianza cuando su contratación no parece derivar del contrato colectivo de trabajo sino de acuerdo extraño al mismo, si de una cláusula se deriva que la empresa tiene otras divisiones distintas a aquellas en que realiza las obras materia del contrato colectivo de trabajo; y si conforme a dicha cláusula adquiriera la obligación de ocupar en esas otras divisiones a los trabajadores que hubiera despedido por terminación de una obra, debe presumirse que es cierta la afirmación del trabajador de que fue contratado para prestar servicios en forma indefinida en las distintas obras que ejecuta la empresa en distintos lugares de la república, pues con la

cláusula citada se probó que la demandada tiene otras divisiones en que ejecuta otras obras.

**PRECEDENTE:**

AMPARO DIRECTO 9801/6. ESTEBAN CASTELUM OROZCO. 30 DE ABRIL DE 1969. UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. PONENTE MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

establecidas por el artículo 125, de la propia ley, pero eso no impide que si un trabajador de confianza demanda la reinstalación y el patrón no se opone a ella, de acuerdo con el derecho que el otorga el artículo 124 de la referida ley, ello no impida, se repite, que una junta de conciliación y arbitraje condene a la reinstalación de ese trabajador de confianza. Ahora bien, si el trabajador de confianza demanda la reinstalación y el patrón no se opone a ella, de acuerdo con el derecho que le otorga el artículo 124 de la referida ley, ello no impida, se repite, que una junta de conciliación y arbitraje condene a la reinstalación de ese trabajador de confianza. Ahora bien, si el trabajador no llega a demandar la reinstalación en su empleo, sino que exclusivamente demandó el pago de una indemnización. Invocando primero que rescindió el contrato de trabajo por causa imputable al patrón y después que había sido despedido por el mismo patrón, es inconcuso que el trabajador sólo tiene derecho al pago de la indemnización y los salarios caídos en los términos del artículo 123 de la ley laboral o del 125 b, de esa misma ley, cualquiera que se considerará procedente de las acciones que contradictoriamente ejerció. Por ende, al absolverse del pago de veinte días de salarios por cada año de servicios prestados, no se violó precepto legal alguno, pues en los términos de la legislación laboral, el trabajador que reclama indemnización sólo tiene derecho al pago de esta y de los

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 64  
VOL. TOMO: CXXII  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, INDEMNIZACION EN CASO DE NO REINSTALACION DE LOS.

TEXTO: Como lo expuesto en el artículo 124, de la Ley Federal del Trabajo, así como lo mandado en el 125 que se relaciona directamente con el constituye una excepción a la aplicarse en los casos estrictamente previstos en su articulado es decir, en aquellos juicios en que el trabajador haya optado por la reinstalación en su empleo de acuerdo con el derecho que le otorga la constitución y la Ley Federal del Trabajo, que le otorga la constitución y la Ley Federal del Trabajo, y el patrón considerando que se trata de uno de los casos de excepción, se oponga a reinstalarlo, caso en el que se debe pagar la indemnizaciones. Es inexacto que los trabajadores de confianza no tienen derecho, en términos absolutos, a ser reinstalados lo que acontece es que respecto de ellos y los demás trabajadores que menciona el artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo. Opera un régimen especial, conforme al cuál el patrón puede verse eximido de esta obligación mediante el pago de las indemnizaciones

salarios caídos, sin que sean aplicables los artículos 124 y 125 de la propia legislación y salvo los casos de excepción que señalan los artículos 601 y 602 de la ley en la ley en cita.

**PRECEDENTE:**

AMPARO DIRECTO 4286/66. JAVIER DE ARAOZ HERRASTI. 4 DE AGOSTO DE 1967. 5 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARBAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION: JURISPRUDENCIA  
NUM. DE TESIS: 321  
APENDICE: 1985  
PAGINA: 289  
VOL. TOMO: V  
EPOCA: V

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS.

TEXTO: Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, estas deben tomarse en consideración integrante, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador con tanta mayor razón si el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

PRECEDENTE:

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:  
VOL. LVIII, PAG. 46 A.D. 6761/61 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 5 VOTOS. SEPTIMA EPOCA, QUINTA PARTE:  
VOL. 28. PAG. 33 A.D. 4902/70 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 5 VOTOS.  
VOL. 42. PAG. 99 A.D. 5147/71 MARIO ZAVALA CASTILLO. 5 VOTOS.  
VOL. 42. PAG. 99 A.D. 4710/71 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO. 5 VOTOS.  
VOL. 42. PAG. 99 A.D. 5042/71 FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 41  
VOL. TOMO: 48  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, LABORES QUE NO PUEDE CONSIDERARSE REALIZADAS POR.

TEXTO: El hecho de recoger sumas de dinero reportadas en la matriz, de manejar caja registradora, llevar control de ingresos rindiendo informes a la empresa de las cantidades de dinero recibidas en las sucursales y de los pedidos, entregas y servicios realizados, así como cobrar por los servicios que presta la negociación, son actividades administrativas, algunas de ellas, y otras propias de las que necesariamente se desempeñan en un negocio, pero de ninguna manera pueden quedar comprendidas dentro de las funciones consideradas como de confianza por la ley federal del trabajo en su artículo 9, concernientes a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de tipo general, o bien de las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento, ni tampoco pueden considerarse que por el hecho de que algunos trabajadores declaren actuar como representantes del patrón, por eso deban considerarse

como de confianza, si no precisan con cuál de las representaciones a que se contrae el artículo 11 del propio ordenamiento se ostentan, ya sea como directores, administradores, gerentes o desempeñando funciones de dirección y administración para que de esa manera pueda conocerse si efectivamente actúan con el carácter de representantes del patrón demandado y por ello sean de confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO. 15/71. SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE NUEVO LEON. 3 DE JUNIO DE 1971. 5 VOTOS.  
PONENTE: RAMON CAÑEDO ALDRETE.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 71  
VOL. TOMO: CII  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, LA LEY DEL TRABAJO ES LA QUE DETERMINA QUIENES SON.

TEXTO: Para que un empleado se estime como de confianza no basta que así se establezca en el contrato colectivo de trabajo, porque el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente quiénes deben considerarse como tales y tratándose de un precepto de orden público, sólo los en el precisados tienen tal carácter y aún cuando se pacte en contravención a dicho precepto, este no pierde su valor y toda convención en contrario debe tenerse por no puesta.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 7671/64. INDUSTRIAS DEL YAQUI, S.A. DE C.V. 24 DE MARZO DE 1965, UNANIMIDAD DE 5 VOTOS. PONENTE: MANUEL YAÑEZ RUIZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 30  
VOL. TOMO: LXXV  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES LIBRES, ESTABLECIDO EL CONTRATO COLECTIVO, YA NO PUEDE INGRESAR LOS, SINO EN PUESTOS DE CONFIANZA.

TEXTO: En el derecho mexicano, sólo se da el caso de los trabajadores libres, dentro de una empresa, cuando se firma por primera vez un contrato colectivo y son aquellos que no forman parte del sindicato y que se encontraban ya trabajando en ella, de manera que establecido el contrato colectivo, con cláusula de exclusión por ingreso, ya no pueden entrar trabajadores libres más que para los puestos de confianza.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 8730/62, NICOLAS MATOS SANCHEZ Y COAGS.  
30 DE SEPTIEMBRE DE 1963, 5 VOTOS, PONENTE: ADALBERTO PADILLA ASCENCIO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 94  
VOL. TOMO: 121-126  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.

TEXTO: La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrido el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio del patrón, es un motivo por el cuál justificadamente se perdió la confianza en el depositada, situación que constituye una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 1818/78, BANCO NACIONAL DE CREDITO RURAL.  
7 DE MARZO DE 1979. 5 VOTOS. PONENTE: JULIO SANCHEZ VARGAS. INFORME DE 1986. CUARTA SALA, PAG. 50  
A.DE.. 3180/J84, TOMAS LARA AREOLA: 20 DE ENERO DE 1986.  
UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ULISES SCHMILL ORDOÑEZ.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 118  
VOL. TOMO: XXIV  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, PRUEBA DE LA PERDIDA DE ESTA, PARA EL DESPIDO.

TEXTO: Siendo la perdida de confianza un elemento subjetivo deben establecerse los hechos objetivos en que se basa, para poder apreciar si existio el fundamento suficiente que amerite esa perdida de confianza, pues en caso de no hacerlo, se deja a la parte contrataria en estado de indefensión. En tal virtud si en el caso no se expreso hecho alguno en que se fundará la excepción, es de aplicarse el criterio antes mencionado por lo que procede la concesión de amparo, para el efecto de que la junta responsable teniendo en cuenta lo anteriormente considerando dicte nuevo laudo en los términos que en derecho procedan.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO: 3295/58. DOLORES MIRANDA 29 DE JUNIO DE 1959. 5 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS.  
APENDICE:  
PAGINA: 70  
VOL. TOMO: II  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DE CONFIANZA, RESCISION DE CONTRATO DE LOS.

TEXTO: Si el actor no solo era empleado de confianza sino también representante del patrón, pues en nombre de este, ejercia funciones de dirección, evidentemente que su interés era opuesto al de los trabajadores a sus ordenes, a quiénes debia hacer cumplir estrictamente con el trabajo contratado por tanto si el mencionado representante se sindicalizo dentro del mismo órgano del que forman parte esos trabajadores tal hecho motiva la rescisión de su contrato de trabajo con apoyo en que el patrón le perdió la confianza a que hace mención el artículo 126 fracción X, de la ley federal del trabajo.

PRECEDENTE/REFERENCIA:

AMPARO DIRECTO 2903/56. GUILLERMO FLORES MARTINEZ. 21 DE AGOSTO DE 1957. 5 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 89  
VOL. TOMO: 121-126  
EPOCA: 7A

TITULO: TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.

TEXTO: La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del Puesto de confianza que venia desempeñando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, extraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenían actor y demandado, lo cuál hace procedente la pclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTOR 747/79 RAMON PIÑA VEÑEZ. 4 DE JUNIO DE 1979 5 VOTOS. PONENTE: JULIO SANCHEZ VARGAS.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 37  
VOL. TOMO: LXXXV  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADOR DE CONFIANZA, SU REINGRESO AL SINDICATO NO CONSTITUYE CAUSAL DE RESCISION DE CONTRATO DE TRABAJO.

TEXTO: Cuando un trabajador de confianza reingresa al sindicato, tal hecho no puede constituir causal de rescisión del contrato de trabajo porque no esta comprendida en ninguna de las fracciones del articulo 121 de la ley federal del trabajo.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 6521/60. H. BOARDMAN E HIJO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 72  
VOL. TOMO: XXXIII  
EPOCA: 6A

TITULO: TRABAJADORES DEL ESTADO. INSPECTORES, REQUISITO PARA CONSIDERARLOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: Para que los empleados públicos que desempeñan el cargo de inspectores se consideren empleados de confianza, es preciso que lo sean de impuestos, de derechos o servicios, o por lo menos desempeñen funciones análogas a los de estos para lo cuál hace falta probar, en cada caso, cuales eran sus funciones y con que inspectores de las de esas tres categorías tienen analogía.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 6786/59. JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. 10 DE MARZO DE 1960. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: AGAPITO POZO. QUINTA EPOCA. TOMO CXXII, PAG. 1303.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 48  
VOL. TOMO: XLVIII  
EPOCA: 6A

TITULO: TESTIGOS, EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: No es impedimento ni tacha para los testigos la circunstancia de ser empleados de confianza de una empresa, porque dada la forma en que se realiza el contrato de trabajo en las fabricas, los hechos relacionados con la ejecución de dichos contratos, sólo pueden ser reconocidos por quiénes se encuentran dentro de la factoría en donde no se permite la estancia de personas extrañas.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3904, ANTONIO VEGA CORDOBA, 19 DE JUNIO DE 1961, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: ANGEL CARBAJAL.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 24  
VOL. TOMO: LXXII  
EPOCA: 6A

TITULO: TESTIGOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

TEXTO: La circunstancia de que los testigos sean empleados de confianza de la empresa demandada, no los inhabilita por si mismos en su calidad de testigos.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 2996/62. ALEJANDRO GARCIA GARCIA 14 DE JUNIO DE 1963, UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: MA. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 67  
VOL. TOMO: 10  
EPOCA: 7A

TITULO: TESTIGOS EMPLEADOS DE CONFIANZA, LAS EMPRESAS  
PUEDEN PRESENTARLOS.

TEXTO: Del hecho de que los testigos sean empleados de confianza, no puede concluirse en conciencia que exista parcialidad en su declaraciones, pues en materia laboral si pueden los empleados de confianza ser testigos de la empresa cuando declaren sobre hechos que les constan, como en el caso en donde los testigos fueron comisionados precisamente para vigilar las actividades de los trabajadores y en esto consiste la razón de su dicho.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 8164/68. IGNACIO JARAMILLO GOMEZ 22 DE OCTUBRE DE 1969. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 57  
VOL. TOMO: LXII

TITULO: TESTIGOS EMPLEADOS DE CONFIANZA, VALOR  
PROBATORIO.

TEXTO: La calidad de empleados de confianza no origina que el testimonio de estos carezca de validez, porque son ellos los que tienen acceso al interior del centro de trabajo y por tanto están en posibilidad de darse cuenta de todo lo relacionado con la actividad de los obreros.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 430/62. LUIS HERNANDEZ QUIROZ, 10 DE AGOSTO DE 1962. 5 VOTOS. PONENTE: ADALBERTO PADILLA ASCENCIO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 47  
VOL. TOMO: 46  
EPOCA: 7A

TITULO: TESTIGOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO LOS  
INHABILITA ESTE CARACTER.

TEXTO: Aún cuando el testigo dependiera económicamente de la empresa, esa circunstancia, y la de ser empleado de confianza, no son causa forzosa de falta de imparcialidad, pues no lo inducen, necesariamente, a dejar de manifestar la verdad, y si el trabajador no demuestra la falsedad del testigo el dicho de este debe tenerse por cierto.

PRECEDENTE:

AMPARO DIRECTO 3202/71. MARIO MARTINEZ CASTILLO. 27 DE OCTUBRE DE 1972. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS. PONENTE: MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO.

FUENTE: LABORAL  
SECCION:  
NUM. DE TESIS:  
APENDICE:  
PAGINA: 149  
VOL. TOMO: 111  
EPOCA: 6A

TITULO: TRIBUNAL DE ARBITRAJE, FACULTADES DE EMPLEADOS DE  
BASE Y DE CONFIANZA.

TEXTO: Esta dentro de las facultades genuinas del tribunal de arbitraje decidir si un empleado determinado puede considerarse clasificado entre los empleados de base o entre los de confianza de sustentarse un criterio distinto se admitiría el absurdo de que bastaría a un titular señalar a un empleado como de confianza para que por ese solo hecho el mencionado tribunal estuviera impedido para intervenir en el conflicto.

PRECEDENTE/REFERENCIA:

AMPARO: DIRECTO 6559/56. JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL 4 DE SEPTIEMBRE DE 1957. UNANIMIDAD DE 4 VOTOS PONENTE: ARTURO MARTINEZ ADAME.

## B I B L I O G R A F I A

1. ARISTOTELES. La política. Ed. Porrúa, Colección Sepan Cuantos, No. 13a., México. 1992.
2. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Ed. Alfa, San Martín, Buenos Aires. 1953.
3. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho del Trabajo. Ed. Alfa, 2a. ed, México. 1985.
4. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Ed. Porrúa. 19a. México. 1984.
5. CANABELLAS, Guillermo. El Contrato de Trabajo. Parte General, Vol. III, Editores Libereros, Edición, Buenos Aires. 1964.
6. CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editores y Distribuidores, México. 1977.
7. CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Ed. Privada, 3a. ed, México; 1959.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de Con...fianza Ed. Jus. México; 1979.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. 5a. ed. México. 1986.
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 3a. ed. México. 1990.
11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1974.
12. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo. Ed. Porrúa. 16a. ed, Tomo I, México. 1989.

13. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Ed. Porrúa. 39a. ed, México. 1988.
14. GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Ed. Themis. 4a. ed, Bogotá. 1976.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Ed. Porrúa, México. 1981.
16. GUTIERREZ VILLANUEVA, Reynold. La Constitución de los Sindicatos . Ed. Porrúa. México. 1990.
17. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Ed, Porrúa. México. 1991.
18. MARX Carlos, ENGELS Federico. Acerca de los Sindicatos. Ed. Quinto Sol. México. 1986.
19. PIC, Paúl. Tratado Elemental de Derecho Industrial 5a. ed, Paris. 1922.
20. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México . Ed, Porrúa. México. 1989.

#### LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Ed. Porrúa. 92a ed. México. 1993.
2. TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. "Ley Federal del Trabajo Comentada . Ed. Porrúa. 64a. ed. México. 1993.
3. Ley Federal del Trabajo de 1931. Publicación mensual, autorizada por la Secretaría de Gobernación, Sociedad Editora, junio. México. 1931.

## DICIONARIOS

1. DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael: Diccionario de Derecho . Ed. Porrúa, 16a. ed, México, 1989.

## HEMEROGRAFIA

1. Periódico La Jornada, sábado 23 de octubre de 1993, 1a, 2a, 3a, columnas, p. 17.
2. SECRETARIA del TRABAJO y PREVISION SOCIAL . La Nueva Ley Federal del Trabajo , Exposición de Motivos. en Revista Mexicana del Trabajo, ( México, D.F.), Diciembre 1968.

## OTRAS FUENTES.

1. Anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, Tomo I, Editada por la COPARMEX, México. 1968.
2. Modificación al Anteproyecto de la Ley de 1970, Reformas y Adiciones al ante-proyecto de la Ley Federal de Trabajo, Publicada por la C.T.M. 1968.