



875209  
VILLA RICA  
**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE VERACRUZ**

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE DERECHO**

**" EL TRABAJADOR  
DE CONFIANZA "**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

*Alma Rosa Norberto Zamudio*

DIRECTOR DE TESIS  
LIC. CUAUHEMOC SANCHEZ SERRANO

REVISOR DE TESIS  
LIC. FRANCISCO JAVIER VELA MEZA

H. VERACRUZ, VER.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1997.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

*A mis padres:*

*Sr. Ricardo L. Norberto Hermida.  
Sra. Carlota Zamudio Campos.*

*Gracias a su amor  
dedicación y ejemplo  
he logrado lo que soy  
¡ gracias por su paciencia !*

*Los quiero mucho*

*A mi esposo:  
C.P. Francisco Mortera Pérez  
Gracias por estar conmigo  
Te amo.*

# INDICE

PAGINA

## INTRODUCCION

### CAPITULO I

#### ANTECEDENTES HISTORICOS

I.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LAS EPOCAS AZTECA	1
II.- ORGANIZACION INTERNACIONA DE TRABAJO	7
III.- EL DERECHO EN BELGICA	15
IV.- EL PROYECTO DE LA LEY DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO DE 1925	21
V.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	24

### CAPITULO II

#### CONCEPTOS

I.- CONCEPTO DE PATRON	27
II.- CONCEPTO DE TRABAJADOR	30
III.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	32
IV.- CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	35



### **CAPITULO III**

#### **EL TRABAJADOR DE CONFIANZA, SU NATURALEZA Y FUNCIONES**

I.-	CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y DOCTRINA	41
II.-	DOCTRINA DEL CONCEPTO TRABAJADOR DE CONFIANZA.	47
III.-	DISPOSICIONES JURIDICAS PARA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA	53
IV.-	EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL CONTRATO COLECTIVO Y EL REPARTO DE UTILIDADES	55
V.-	EL REPARTO DE UTILIDADES	58
VI.-	FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA	61
	A) INSPECCION	62
	B) VIGILANCIA	64
	C) FISCALIZACION	66
	D) DIRECCION	67
	-TRABAJOS ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	72
	- LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON	73

## **CAPITULO IV**

### **LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL SINDICATO**

I.-	CONCEPTO DE SINDICATO Y REQUISITOS PARA SU CONSTITUCION	79
II.-	REQUISITOS PARA LOS TRABAJADORES PARA PERTENECER A UN SINDICATO	90
III.-	LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE.	94
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>100</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>106</b>

## INTRODUCCION

Dentro del estudio del presente trabajo, donde se estudia al trabajador de confianza podrán aclararse muchas dudas, y encontrar respuestas a las preguntas que surjan de los trabajadores de confianza, considerando principalmente que servirá de guía y base para todos aquellos que quieran llegar a conocer el fondo del tema de estos trabajadores, denominados de confianza.

Para la elaboración del presente trabajo se hizo una recopilación de opiniones de algunos tratadistas del Derecho Laboral, respecto a lo que de trabajadores de confianza nos señala nuestra ley federal del trabajo.

Para poder entender la situación jurídico - laboral de estos trabajadores, partimos de la base de la relación de trabajo, analizando el contrato de trabajo, así como los conceptos de trabajador y patrón. Incluyendo los antecedentes de los trabajadores de confianza, utilizándose dicho término desde 1919 aproximadamente.

Algunas preguntas surgen entorno al tema en estudio, como lo son: ¿ quienes son los trabajadores de confianza? ¿ cuales son sus funciones? ¿ como se encuentran estos trabajadores respecto a sus derechos con relación a otros trabajadores de la empresa? ¿si quieren dicha categoría por el libre albedrío del patrón y si esta facultado para

ello? ¿ si tiene o no derecho a sindicalizarse? y un sin fin de preguntas más que se verán contestadas dentro del presente estudio.

Por lo tanto entrar en estudio de las características de los trabajadores de confianza de sus funciones de las características de sus funciones, así como de las características de sus funciones, así como de todas las disposiciones que regula la ley federal del trabajo, es realmente de gran importancia, en virtud de que aún cuando se encuentra regulado los trabajadores de confianza, se debería legislar más al respecto en forma específica tomando en cuenta la naturaleza de sus necesidades jurídicas.

## **CAPITULO I**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS**

#### **I.- CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LAS EPOCAS AZTECA COLONIAL E INDEPENDIENTE.**

Encontramos que el trabajo como factor de producción, es un hecho de gran importancia y con una gran fuerza tan antiguo como el hombre; tomando en consideración que sin el trabajo no podemos hablar ni de un patrón así como no podemos hablar de un trabajador. Antes entrar de lleno a lo que fue el trabajador en la época azteca, podemos señalar que anteriormente se distinguieron dos tipos de hombres, el nómada y el sedentario; estos hombres realizaban trabajos para adquirir los medios necesarios para su subsistencia; con esto encontramos que el hombre primitivo no vivió en un régimen de propiedad, si se exceptuaba el hecho de considerar como propias o privativas, las herramientas que construyó por sí mismo para el

logro de conseguir su sustento. Dentro de ésta situación se encuentra la característica de un trabajador, pero sin la necesidad de la figura jurídica del mismo, es decir, ya que no existía la persona a quien el trabajador prestara un servicio personal y subordinado a cambio de una retribución. Estos hombres crean relaciones mas duraderas con la tierra, ya que de ésta obtienen determinados productos; tierra que irá configurando a través de sucesivas parcelaciones; siendo para él un patrimonio propio, que lo ata y vincula en mayor medida a una demarcación determinada. Ya dentro de la época azteca, podemos señalar sin precisión sobre las condiciones del trabajador, ya que la información es escasa, y ésta se deriva de las suposiciones de que en ésta época los trabajadores se distinguían en dos categorías: los trabajadores comunes y los trabajadores especializados; de lo que derivamos la existencia de dicha calidad de trabajadores; siendo en su caso el trabajador común aquel que realizaba todos los trabajos que no requerían mucho arte, era el dominio de los pobladores, y que con éste tipo de labores sustentaban las necesidades más elementales, realizándolo a través del trabajo propio, como lo era el cultivo de las tierras, la cosecha, el apartamiento del grano y la transformación del mismo, los tejidos, etc., siendo trabajos que realizaban los hombres libres, así como los esclavos, excepto los sacerdotes. Encontramos dentro de los trabajos especializados a los artesanos que conocían del oficio, y preparados en él mediante un aprendizaje largo como los carpinteros, pintores, talladores de madera, alfareros, fabricantes de jícaras, zapateros, tejedores de ropa y vestidos para señores, reyes y sacerdotes, etc. Dentro de la

colonia, podemos distinguir dos tipos de trabajos, el trabajo de campo y el de ciudad; el primero se caracteriza por ser un trabajo forzado, toda vez que los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho, el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban. De esto se desprende que al momento del reparto de las tierras se incluía a las personas que las habitaban y éstos tenían la obligación de tributarles y servirles. Los conquistadores los tenían bajo su custodia, exigiendo a los indios servicios personales y los ya mencionados tributos sin limitación alguna. En ésta época, el problema de la mano de obra fue uno de los más difíciles de resolver, pero los conquistadores lo resolvieron forzando a los indios a la realización del trabajo. Para la interpretación de ésta reglamentación, la encomienda es el derecho que tenía la persona que realizara el trabajo a cambio de un salario competente, dar bastante tiempo para el descanso, todo esto en beneficio de quienes realizaban un trabajo, es decir, quienes se encontraban en calidad de trabajador. Aquí podemos notar de manera relevante que el trabajo ya era subordinado, esto es, que se prestaba un servicio a cambio de un salario; aunque en determinadas épocas no se constituía ésta figura; ya que el supuesto trabajador se encontraba en calidad de esclavo al no recibir un salario por las actividades que le destinaban los conquistadores. En esta época el peonaje consistió en arraigar y sujetar a los indios mediante anticipos de dinero en efectivo, a cuenta de los salarios que entregaba el patrón, y como éstos eran mínimos, la deuda continuamente crecía y se renovaba, por lo tanto, el indígena

sólo podría abandonar la hacienda en que trabajaba cuando terminara de pagar su deuda. El trabajador que mejor era retribuido, era aquel que laboraba en el interior de las mismas, llegando su salario más alto, alrededor de un peso diario. Por cuanto hace al trabajo en ciudad, en virtud de que los españoles implantaron en México los sistemas jurídicos de su época, organizaron los oficios en gremios, por lo que el trabajador de la ciudades fueron los artesanos. Siendo el fin básico de los gremios, regular al trabajador como asociado, y en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros, es decir, frente a los que eran socios del gremio; de tal manera que se siguió tratando de mantener la igualdad de condiciones de trabajo para sus miembros, limitando tales efectos la libre competencia, objetivo que reglamentaba la técnica industrial, del control de instrumentos de fabricación, del régimen de explotación de la mano de obra, de la inspección del comercio, etc. El trabajador aprendiz debía de instruirse en el oficio, con la característica de obediencia del maestro; éste representaba el gremio, es decir, éste tenía la categoría más elevada; así el gremio se convirtió en la unión de maestros a través del poder por ellos mediante sus tres requisitos esenciales exigidos para ostentar dicha condición. Aquí encontramos que el trabajador en ésta época se encontraba bastante marginado, existiendo categorías de trabajos; podemos darnos cuenta que siempre ha existido categorías o bien, diferentes actividades que por ellas mismas o por su naturaleza dan categorías distintas a los trabajadores; como ejemplo existía una reducida clase media, que comprendía a los trabajadores dedicados a las artesanías, agricultura, comerciantes,



etc., siendo la clase inferior la compuesta por aquellos trabajadores dedicados al campo como los indios, mestizos, las castas asalariadas y agricultores pobres en su mayoría; éstos trabajadores tuvieron fuerte destacamento en ésta época. La independencia del país, si bien no se caracteriza por la adopción de medidas legislativas que hubieran modificado los cuadros de trabajo descritos, esto en favor de los trabajadores, de hecho produjeron ondas transformaciones en ellos. Es cierto que la esclavitud, que se veía mucho en la época de la conquista, fue abolida mediante una medida legal produciendo efectos reales, que aquellos que se hicieron derivar de la desaparición del dominio español. Esta época podemos situarla entre 1821 y 1856; pero hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaban un real semanario. Las primeras organizaciones artesanales substitutivas de los antiguos gremios fueron creadas por el año de 1843, que inclusive son de aquella misma época, las llamadas Juntas de Fomento Artesano y las Juntas menores que trataran de fomentar la protección de la Industria Nacional, así como los menores que laboraban. En realidad la situación económica demográfica nacional dejaba mucho que desear, ya que por el año de 1856 se tenía aproximadamente siete millones de habitantes, por lo que se consideraba que el mexicano debería tener mejores condiciones de trabajo; ser un trabajador con salario, que le permitiera vivir de acuerdo a las condiciones propias de todo mexicano. Dentro de éstas situaciones existieron de igual forma los trabajos clasificados, ya dentro de las fábricas, industrias y empresas,

de acuerdo a la naturaleza del mismo trabajo desempeñado. Para 1857, el Congreso Constituyente aprobó el artículo 5o. de la constitución, cuya revisión años más tarde dio origen al artículo 123 de la constitución de 1917; donde ya se reglamenta sobre los trabajadores.

## II.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En el proyecto sobre jornada de trabajo que fue presentado en la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo, que se llevo a efecto en la Ciudad de Washington en el año de 1919, fue utilizado por primera vez el concepto de "empleado de confianza", siendo adoptado posteriormente dicho concepto por el Derecho Belga, así como en la Legislación de nuestro país en los artículos 4o., 48 y 26 fracción X de la Ley Federal de Trabajo. En dicho proyecto, presentado en la Conferencia por la Organización Internacional del Trabajo se manifestó en relación con la jornada de ocho horas, que esta no sería aplicada a los empleados que desempeñaran puestos de dirección, administración o de confianza; aclarándose los alcances de dicha observación, por haberse analizado, que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría, que la mayor parte de sus trabajadores serían empleados de confianza, tomando en cuenta que el capataz realiza actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; y desde entonces se mantuvo que los empleados de confianza serán 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 en razón de sus funciones, tengan conocimiento de los secretos de la empresa. Se manifestó que el término de empleado de confianza no sería un concepto fijo, sino que se debería aplicar de acuerdo a cada una de la empresas, señalando así que se trata de un concepto elástico de debería de precisarse en cada caso, ya que si la junta

realiza una enumeración de los puestos de confianza señalando un número considerable de los mismos y estos se estiman necesarios para la dirección en general de los negocios, y que este quede en manos de la empresa; forzoso es concluir que, el laudo es correcto y que no ha violado el espíritu de los artículos respectivos. En la Convención de Washington, se obliga a los países miembros de la Sociedad de las Naciones Unidas, ha considerar dentro de sus legislaciones dicho término. Con fecha anterior a la celebración de la citada Convención, ya se había presentado en casi todos los de la jornada de trabajo, solicitando que esta se limitara a sólo ocho horas de trabajo. La necesidad de limitar la jornada de trabajo tenía su antecedente en el Tratado de Versalles, tomando en consideración que, en este se manifestó como uno de los fines de la Organización Internacional del Trabajo, que debería de realizar con carácter de urgente; y de esta manera fue tomado en cuenta como una cuestión básica de la Conferencia que se celebró en Washington. "El doctor Mario de la Cueva nos proporciona datos de gran importancia de la multicitada conferencia:<sup>1</sup>

1.- El proyecto de la Convención de la Conferencia de Washington.- La reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, fijándose internacionalmente; esto trajo aparejada polémica y una violenta discusión:

"Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos como Francia, Inglaterra, Estados Unidos y Uruguay, entre

---

<sup>1</sup>De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Pags. 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498.

otros, se mantuvieron firmes con esa ideología. Los delegados patronales a diferencia, se opusieron sistemáticamente a la reforma, manifestando la razón de la falta de oportunidad de la medida, fundada en la economía arruinada por la guerra, siendo indispensable los esfuerzos para reponerse. A pesar de la oposición se realizó un proyecto de convención que, aun teniendo varias limitaciones significaba un paso decisivo y de gran importancia en esta materia". En los artículos primero y segundo del proyecto de convención se determinó un campo general de aplicación:

"Artículo Primero.- En todos los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por un día y de cuarenta y ocho por semana".

Artículo Segundo.- Para la aplicación de la presente convención, serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente:

a) Las minas, industrias extractivas de cualquier especie, b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, lavados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; se incluye en ella la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general

y energía eléctrica, c) la construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, canales, instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fabricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundación y preparación que proceden a estos, d) el transporte de persona o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación marítima o interior, comprendidos en ellas las maniobras de mercancías en los diques, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano".

En otros artículos se señalan las modalidades y limitaciones al principio de la jornada de ocho horas. Existió un grupo de limitaciones y modalidades con carácter general: a) exclusión de los talleres familiares, b) exclusión de los trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, de dirección o de confianza, c) posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días de la semana no llegare a ocho horas, se compensara en los otros días de la misma semana, d) posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúen por equipos, de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cuarenta y cuatro horas, así como también la posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana, e) prolongación de la jornada en caso de siniestros o necesidades urgentes de la empresa, f) posibilidad de suspender la aplicación de la convención

en casos de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Un segundo grupo de limitaciones esta formado por las que fueron dictadas para beneficio de algunos países: a) para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años, no excedería de cincuenta y siete horas por semana, con excepción de la industria de seda cruda, en la cual podría ser de sesenta; señalándose dentro del mismo artículo que la jornada de trabajo para los menores de quince años, así como para las personas ocupadas en trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que fuera su edad, no podría exceder de cuarenta y ocho horas a la semana; b) para la India Británica se señaló en el artículo décimo, una jornada de trabajo de sesenta horas por semana; c) en el artículo once se señala una exclusión de la obligación de aplicar la convención a China, Persia y Siam; y d) en los artículos doce y trece, se autoriza a Grecia y Rumania para retardar la aplicación de la convención.

2.- Los resultados de la convención de Washington.- Esta adolece sin duda, de algunos vicios, pero con todas estas deficiencias significa una aspiración del proletariado, y más, que los gobiernos en tiempo de guerra prometieron en distintas ocasiones la reducción de la jornada de trabajo.

Las deficiencias son de tres órdenes: En Europa la exclusión de un considerable número de trabajadores, entre ellos los que se

conocen como empleados, campesinos, los domésticos, los trabajadores a trabajo de los obreros industriales comprendidos en la convención, necesitan mayores esfuerzos que cualquier otro trabajador, sin embargo, faltaría para comprobar dicha afirmación, una prueba científica y no parece cierta, ni en cuanto a los trabajadores a domicilio, ni empleados, ni campesinos, a razón de que su trabajo intelectual compensa el menor trabajo manual.

Ahora la exclusión de algunos países, mencionando entre ellos al Japón y a la India Británica, y esto tampoco se justifica. Sólo en cuanto a Estados Unidos, el punto de vista imperialista autoriza la excepción y el temor de que votaran en forma negativa la convención.

En cuanto a la convención, esta maneja en forma tenaz la ideología, de que la jornada de trabajo deberá ser de ocho horas y que las reducciones de dicha jornada, no deberán ser en perjuicio del patrón, ya que se debe manejar en forma equitativa y de una manera equilibrada. Esto es, que cuando no se completan en un sólo día las ocho horas, el obrero se obliga a cumplir con su jornada, bien sea, trabajando una hora más al día siguiente para completar su jornada del día anterior. Aquí se maneja que, no todos los riesgos serán tomados por cuenta del patrón; lo que al final nos señala que es contraria al sistema de asalariado.

El trabajador queda obligado a poner su esfuerzo en un tiempo de ocho horas diarias, es decir, el tiempo que señala la jornada de



trabajo, a disposición de la empresa y si esta no la utiliza, salvo cuando exista, o sea a causa del trabajador, nada hay que justifique la obligación.

Por cuanto hace a la multicitada convención trata, más que de la deficiencias, influyó de una manera importante y con gran revelación en la mayoría de los estados con una que otra pequeña modificación, produciendo sus líneas generales. Pero sin embargo, se ejerció una influencia benéfica.

Algunos años después de haberse aprobado, fue ratificada por la mayoría de los estados y aún por los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y con el peso que arrojó la opinión mundial, se vieron obligados a dictar leyes, manifestando estar de acuerdo con ella. Actualmente es un principio universal aceptado, y el problema estriba no en fijar la jornada de ocho horas como máxima, sino, fijar una jornada menor. Esta medida ha sido completamente justificada ya que ha sido adoptada.

La Oficina Internacional del Trabajo le otorgó una comisión a Edgard Milhaúd, para que realizara una encuesta sobre los resultados que hubiera producido la implantación de la jornada de ocho horas de trabajo; con esta demostró en forma definitiva, lo negativo o falso de los comentarios que se habían aducido en contra de la reducción o de la jornada de ocho horas. Albert Thomas, primer presidente de la Organización Internacional del Trabajo, hace

un resumen de los puntos y de las conclusiones de la encuesta realizada.

### III.- EL DERECHO EN BELGICA.

La Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se realizó en Washington, repercutió, como se señaló en las legislaciones de varios países entre ellos Italia, España, Francia y Bélgica; siendo este último el de mayor relación con el tema en estudio, considerando de gran importancia hacer mención del derecho belga.

En Bélgica en el año de 1843, surge la inquietud de la reducción de la jornada de trabajo, sin embargo, el 31 de diciembre de 1909, se dictó una ley en la cual se fijan nueve horas diarias de trabajo como máxima, con respecto a las minas de carbón.

Con la influencia de la Convención de Washington, después de la guerra y de que surgiera la legislación francesa, se dictó la Ley del 14 de junio de 1971 y es la que sigue en cuanto a importancia a la que le sirvió de modelo.

La ley belga es un poco menos general en comparación con la ley francesa, por cuanto hace a los términos de que no extiende su aplicación al mínimo número de trabajadores. Para efectos de su aplicación hace una división de las empresas en tres grupos:

- a).- Las que quedan obligatoriamente sometidas a ellas,
- b).- Las que pueden incluir dentro de sus prescripciones un decreto real y.

c).- Las que quedan en todo caso fuera de su radio de acción.

En cuanto se refiere a las primeras, éstas concuerdan con las disposiciones que se señalan en la Convención de Washington, aún cuando la lista es un poco mayor.

Dentro del segundo grupo podemos señalar, que quedaron comprendidos y por decreto se les hizo ya efectiva la jornada de ocho horas, los almacenes de ventas al por menor, restaurantes y cantinas, los hoteles y los empleados de algunos establecimientos y locales comerciales; quedando fuera de dicha ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y persona comprendidas dentro de la ley, se señala por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana y, por otra parte que la jornada de trabajo deberá realizarse entre las seis y veinte horas, esto con la finalidad de restringir, y en cierto modo disminuir las jornadas nocturnas. La ley contiene y señala dos excepciones referentes a lo siguiente: en cuanto a la primera, que el estado queda ligado cuando los establecimientos por él explotados, se encuentran organizados como empresas y no como servicios públicos; y la segunda a determinadas personas que desempeñen puestos de confianza o de administración, los trabajadores a domicilio así como los agentes viajeros. También en dicha ley se podrá consignar derogaciones generales y así mismo aquellas que se refiere al

número de horas de trabajo, sea el horario fijado en la misma ley. Como derogaciones a la jornada diaria de ocho horas se pueden señalar las siguientes:

- 1.- La posibilidad de que se establezca la jornada inglesa;
- 2.- Las empresas donde el trabajo se desempeña por turnos, en éste caso, se puede prolongar el trabajo de éste turno, por el tiempo que sea necesario, para que se entregue al siguiente siempre que el trabajo efectivo en tres semanas, no exceda del máximo legal;
- 3.- Cuando por razón de su naturaleza, los trabajos cuya ejecución sean interrumpidos, en éste caso, se puede aumentar hasta cincuenta y seis el número de horas de trabajo desempeñadas en la semana, siempre y cuando sea comprendido dentro de ellas la jornada del domingo
- 4.- Que se realice un aumento extraordinario de demanda de productos, ocasionada por acontecimientos imprevistos;
- 5.- Aquellas empresas en las que no es posible determinar con precisión el tiempo de duración de la jornada diaria de trabajo;
- 6.- Las empresas que realizan los trabajos de temporada, así como en las que usan el viento y el agua como fuerza motriz, en las que el exceso de las horas de trabajo en la temporada o debido a la necesidad de aprovechar las corrientes favorables, se equilibra cuando se disminuye la jornada en el resto del tiempo, y;
- 7.- Cuando las materias primas de determinadas industrias sean susceptibles de rápida descripción.

Mientras se realiza la comparación de los casos anteriores es necesario, a excepción de los puntos 4, 5, y 7, que lo que pasa es que existe una compensación del mayor trabajo de unos días con el menor de otros. Y en los casos mencionados existe un número preciso de las horas de trabajo, que el Derecho Belga determinaba horas suplementarias.

Las derogaciones del horario de trabajo, abarcan establecimientos, en los cuales el servicio no se puede suspender, como lo son las agencias de información, hoteles, empresas de gas y luz, etc.

Las derogaciones a los principios de la ley, nos señala los trabajos reparatorios y complementarios, los que tienen como finalidad que se eviten y prevengan los accidentes que se ocasionan por fuerza mayor o por algún acontecimiento imprevisto; a los trabajos urgentes que deban realizarse en las máquinas o del material de una empresa y a los trabajadores que realizan una labor esencialmente intermitente.

En todos los casos anteriores se manifiesta que existen los trabajos que no son compensados, y de igual manera, horas suplementarias.

Las horas suplementarias deberán pagarse con salario extra, siendo de veinticinco por ciento para las dos primeras y del cien por ciento para el trabajo suplementario de los domingos.

"La vigencia de la ley puede que enderece en casos de guerra o de otros acontecimientos que constituyan peligro para la seguridad nacional, y cuando, de acuerdo con la opinión del consejo superior del trabajo, del consejo superior de la industria y el comercio, existe necesidad de asegurar, el desarrollo de la exportación de subsistencias. Algunas industrias están encaminadas a un fin más favorable:

- a) Las minas de carbón, que en la jornada de trabajo se señala el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina, y,
- b) Para la canteras y locales particulares insalubres, se prevé la posibilidad de disminuir, por decreto real, la jornada de trabajo."<sup>2</sup>

Podemos señalar otra característica que lo distinguió, fue que desde el año de 1909 se fijó la jornada de trabajo a nueve horas para las minas de carbón.

Para nosotros la disposición mas importante o de mayor relevancia se relaciona con la esencia de ese trabajo que es en si la

---

<sup>2</sup>De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pags. 496, 497 y 498.

concerniente al trabajo de confianza analizándolo desde un punto de vista legal.

Tanto en la convención de Washington como en la legislación belga, se contempla y se regula a los trabajadores de confianza pero antes de otorgarles derechos se encuentran señalados e inmersos en las limitaciones y excepciones que se mencionan en la aplicación de algunos artículos. Cuando se menciona a los trabajadores de confianza, no precisamente se les determina así, sino que se utiliza el término "empleado de confianza", y en realidad esta situación ya no provoca una controversia, y así el sin fin de términos que se ocupan para referirse a la clase trabajadora son tomados por el derecho laboral, todos son trabajadores, muy aparte de la especialidad que cada uno tenga o de la función que desempeñe, por esto los trabajadores gozarán de garantías que se encuentra señaladas dentro del derecho del trabajo .

La Convención de Washington influyó en el derecho belga y de la misma forma en otras legislaciones, pero la que realmente nos interesa es la Legislación Mexicana e igualmente fue influenciada.



#### **IV.- EL PROYECTO DE LA LEY DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO DE 1925.**

La ya citada Convención de Washington, tuvo como ya se mencionó, gran influencia en varios países, y en nuestra legislación una prueba más directa de la influencia que tuvo fue el "Proyecto de la Secretario de Industria, Comercio y Trabajo".

A partir del año de 1925, empezó a cristalizarse la ideología de federalizar la rama laboral, dejando a cargo del Congreso de la Unión, la facultad de legislar; de esto surgen diversos estudios comparativos, tanto del contenido de algunas fracciones del artículo 123 de nuestra Carta Magna, así como de la reglamentación de cada uno de los ordenamientos que realizaron las legislaturas de los estados, mencionando entre otros la comparación y diferencia de leyes de trabajo por la asociación de empresas industriales y comerciales, esto en el año de 1927.

Debemos de insistir aparte, en las circulares, acuerdos presidenciales y decretos, que fueron en los que se dejó a cargo exclusivo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de las diversas ramas de las industrias.

De la misma manera haremos mención del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje del 17 de septiembre de

1927, con sus reformas y adiciones al reglamento del 18 de junio de 1928.

Con lo que anteriormente se ha señalado, la unificación o federación de la materia de trabajo, de hecho, estaba preparada al no haberse presentado ninguna manifestación en contrario. De ésta manera se realizó por parte de la Secretaría de Gobernación, en el año de 1928 un proyecto de "Código Federal del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, que estableció en el artículo 1o. transitorio.

"A partir del año de 1928, se formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, tomando en cuenta los proyectos de leyes anteriores, existiendo una discusión entre los integrantes del Congreso de la Unión en periodo extraordinario de sesiones, mismo congreso que con modificaciones que no tuvieron relevancia, la aceptó y aprobó, la cual fue promulgada como "Ley Federal del Trabajo" el 18 de agosto de 1931, por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República en ese época".<sup>3</sup>

Este proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo, es también conocido como Proyecto Portes Gil, surgiendo varias polémicas y críticas en el Congreso y entre las agrupaciones, se

---

<sup>3</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 132 y 133.

encontraba la oposición de trabajadores y aún de los patrones; éstas hicieron que fueran retirado.

En el año de 1931 se celebró una Convención obrero-patronal, y es hasta aquí que se modifica y hacen reformas al mencionado proyecto. Y de ésta manera, éste proyecto de Código Federal de Trabajo y el cual pasó a ser la Ley Federal del Trabajo, de gran importancia es para nuestro tema de estudio el Proyecto Portes Gil, ya que es en éste en donde se la hace mención por primera vez del término "empleado de confianza", siendo de ésta forma como se les denominó primeramente en nuestra Ley Federal del Trabajo, actualmente se les denomina "trabajadores de confianza".

Se formuló a raíz de las reformas del proyecto mencionado; pero aún con las reformas no existe una gran diferencia entre ambos, que se contemplan los trabajadores de confianza. El proyecto ya reformado contienen los mismos artículos para regular a los trabajadores de confianza, ya que no fueron modificados en su contenido, cuando se hizo el cambio del Proyecto para el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931.

## V.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En ésta ley el término que se utilizó para denominar a ésta jerarquía del trabajador lo fue el de "empleado de confianza", ya que no existía en la misma un concepto o algún significado específico, es decir, que solamente se hacía mención en algunos artículos, refiriéndose a aquellos trabajadores que desempeñaban funciones de confianza.

Con la gran importancia que significó la influencia que tuvo la convención de Washington, en nuestra legislación, así como la influencia de la ley belga, surgió el término de empleado de confianza, con el fin de referirse a éstos trabajadores, es decir, a aquellos que desempeñaban funciones de confianza y que por ende se les llamaban de dicha forma, ya que para ocupar el cargo de confianza en una empresa, es necesario gozar de la plena confianza del patrón.

Independientemente de la forma en que se le denomine, siguen siendo trabajadores, y por ello gozarán de la protección de la ley y por consiguiente del Derecho del Trabajo.

Dentro del artículo 4o. de la Ley Federal de Trabajo de 1931, nos señala a aquellos que representan al patrón, con facultades de obligarlo, haciendo mención de los directores, administradores, gerentes y todas las demás personas que realicen actos de

administración. Podemos señalar entre los trabajadores de confianza, tomando como base el concepto que actualmente se tiene y en relación con sus funciones, a los representantes del patrón.

En el artículo 48 del mismo ordenamiento, podemos observar a los trabajadores de confianza, en relación a la aplicación del Contrato Colectivo, éste artículo a la letra dice: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, se podrá exceptuar de ésta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de labores, así como de los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Como hemos podido observar, dentro de las causas de que la ley nos señala para la terminación del contrato de trabajo se contempla también a los trabajadores de confianza. El contenido del artículo 146 señala: "El contrato de trabajo terminará:

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

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo”.

El artículo 237, establecía la imposibilidad del ingresar al sindicato de los demás trabajadores o los representantes del patrón.

En ésta ley de 1931, como ya mencionamos, se hace referencia de un concepto del trabajador de confianza, y de la misma manera no existe una unificación de la opinión de quienes son precisamente trabajadores de confianza, en la forma en que se refieren algunos artículos se puede tener una confusión o caer en contradicción, que de cierta forma no existe.

## **CAPITULO II**

### **CONCEPTOS**

#### **I.- CONCEPTO DE PATRON.**

Dentro del sistema adoptado por nuestra legislación, señalaremos que dentro del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra inmerso el concepto de patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Añade un párrafo que dispone que el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos. La disposición referida a que los trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador, se consideran sometidos al mismo patrón, pudiendo parecer alarmante, pero considerando la condición, de que la ley señala, de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro de que pueda avisarse y

solamente encontramos un deseo de proteger a los trabajadores que aparentemente estuvieron desligados del verdadero patrón.

"Podemos deducir de la definición de trabajador, la característica del patrón, como lo establece el artículo 8o. de la Ley Federal de Trabajo, se requiere la existencia de un personal subordinado".<sup>4</sup>

La ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia de un trabajador que forzosamente deba ser una persona física, tomando en consideración lo mencionado con anterioridad, esto es una notable diferencia entre el patrón y el trabajador.

"De acuerdo al criterio del Licenciado Alberto Briseño Ruiz<sup>5</sup>, el patrón es "la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores". Si consideramos al patrón como beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o finalidad permitir el lucro". Los patrones son aquellos que resulten beneficiarios por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza de la empresa, que el encargado de la misma.

---

<sup>4</sup> Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 41.

<sup>5</sup> Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Pag. 155.



El patrón tiene la obligación de pagar al trabajador una retribución por los servicios prestados, ya que por medio de éstos, el patrón obtendrá utilidades o beneficios.

## II.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Dentro del artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, y en éstos términos trabajador es "la persona física que presta a otras, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Partiendo de éste concepto, podemos señalar dos elementos o características esenciales, que son:

a).- Persona física.- no podrá ser trabajador una personal moral, es decir, que sólo la persona humana es susceptible de serlo, no así la persona jurídica.

b).- Trabajo personal subordinado.- el trabajo personal se trata de la fuerza de trabajo de una persona, la cual consecuentemente, sólo podrá prestarse por el trabajador mismo.

"Alfredo Sánchez<sup>6</sup> , nos da su concepto de trabajador, como aquel que presta el servicio, debiendo quedar incluido en éste género las siguientes especies: obrero, doméstico, artesano, empleado de una empresa, jornalero, agente de comercio, etc., sea material, intelectual o mixto, y que preste sus servicios en forma subordinada". El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa (entendiéndose como empresa el término "otra persona") y, por tanto, en el desarrollo de su fuerza de trabajo, subordina su actividad a los fines de la empresa". Es importante señalar que de acuerdo con la

---

<sup>6</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano. Pag. 290.

opinión del maestro Alfredo Sánchez Alvarado, independientemente del nombre que se le de a la persona que presta el servicio, de acuerdo al trabajo que desempeñe, no deja de ser trabajador, y éste concepto no deja de ser importante, en virtud de que el derecho del trabajo no hace diferencias por la denominación.

Según la especialización del trabajador, el derecho laboral protege a todo aquel que presta un trabajo subordinado. Siendo el trabajador la razón de existir del derecho del trabajo, así como de instituciones, tratados, etc., que ha surgido para tutelar a la clase trabajadora, hacer valer sus derechos y velar por los mismos, evitando que desaparezcan y de la misma manera evitando que se restrinjan.

En nuestra legislación se señala que no existirá diferencia entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, religión, condición social o doctrina política.

El trabajador debe ser una persona única y exclusivamente física, siendo ésta de cualquier sexo. Tomando en consideración que la ley equipara tanto el hombre como a la mujer en un nivel igual de derecho y obligaciones, salvo las medidas especiales de protección a las mujeres, en relación con cierto tipo de trabajos.

El derecho laboral protege al trabajador como ser humano, y su desgaste físico de energías en la prestación del servicio.

### III.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 28 nos señala el concepto de la relación de trabajo, que a letra dice: "se entiende por relación de trabajo, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Encontrando dentro de éste artículo tres elementos necesarios para poder determinar cuando existe una relación de trabajo, y son:

- a).- La prestación de un trabajo personal,
- b).- La subordinación, y
- c).- El pago de un salario.

Como ya sabemos ésta relación de trabajo legalmente viene a constituir un vínculo jurídico que se establece como es obvio, entre el patrón y el trabajador, esto es consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado, y que por ende será a cambio de un salario. Se entiende de ésta manera que la relación de trabajo nace en el momento en que se empieza la prestación de un servicio, nunca se dará antes, es decir, que nace cuando se hace efectiva la prestación de un servicio.

El numeral 21 de la citada ley, señala lo siguiente: "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal subordinado y el que lo recibe".

Para la existencia de la relación de trabajo resulta indispensable la voluntad del trabajador, ya que la voluntad por parte del patrón no siempre dará la formación de una relación de trabajo.

Para el Dr. Mario de la Cueva, la relación de trabajo es: "el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para el trabajador y el patrón, del simple hecho de la prestación del servicio".

"En consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero-patronales, es la relación de trabajo, o sea el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual hecho, determina por sí sólo la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes. Pero existe un concepto más actualizado en la relación de trabajo, de aquel que nos da el Dr. Mario de la Cueva, y éste dice: "la relación de trabajo es una situación jurídico objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera que sea el motivo o causa que dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales de los contratos colectivos y contratos ley de sus normas supletorias".<sup>7</sup>

Para que pueda existir de hecho una relación de trabajo se requiere antes que nada de dos personas: trabajador y patrón; siendo el primero, aquel que estará disponible a prestar un servicio que será personal y subordinado; mientras que el segundo requerirá de los

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 187.

servicios que le preste el primero, el cual recibirá a cambio de sus servicios el pago de un salario. Debemos considerar la posibilidad de que se de la relación de trabajo, independientemente de que exista un contrato de trabajo o bien que no la haya; pero una vez establecida la relación de trabajo, no se podrá impedir por ningún medio la aplicación del derecho del trabajo.

Es de mencionarse que aún cuando la ley otorga los mismos efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo es un acto formal; puede existir relación sin contrato pero nunca contrato sin relación, ya que ésta es la que da vida al contrato de trabajo. Aunque consideremos, que el contrato da seguridad al trabajador, en cuanto que garantiza los derechos que le corresponden como tal, y añadimos que legalmente es el punto de partida para hacer valer éstos derechos.

Es menester mencionar las formas de terminación de toda relación de trabajo, y como todos sabemos es de dos formas, y éstas son: la rescisión y la terminación.

#### **IV.- CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.**

Tenemos que se entiende por contrato un acuerdo de voluntades para crear, o transferir derechos y obligaciones. De acuerdo con la naturaleza misma, el contrato es un acto jurídico bilateral, es decir, que no basta con la expresión de voluntad de una de las partes, sino que requiere que esa voluntad sea recíproca entre las partes que en él intervengan.

La manifestación de la voluntad, es decir, su expresión deberá ser libre, o sea, que no se encuentre condicionada o sujeta a cualquier tipo presión, ya sea de orden físico o moral, esto es que no esté viciada.

Para la celebración de un contrato, es esencial que las partes que intervengan, sean jurídicamente capaces de contraer obligaciones, esto es que no se encuentren dentro de los menores de edad, de los que se encuentran en estado de interdicción, ya que éstos por su incapacidad tendrán que contar con la autorización de un tutor.

Si hablamos del objeto del contrato, éste debe ser dentro del ámbito jurídico, esto es que los objetivos del contrato deberán ser posibles para proteger al trabajador a través del derecho.

La ley señala la forma en que deberá realizarse un contrato, y ésta puede variar de acuerdo al contrato que se desea celebrar.

Ahora nos encargaremos de analizar específicamente al concepto de trabajo, y éste se encuentra en el párrafo segundo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y dice: "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

"Podemos hacer mención de los elementos esenciales del contrato de trabajo, de acuerdo al criterio del autor Jesús Castorena, y el nos señala dos:

- a).- Prestación de servicios personales de una persona a otra,
- b).- La remuneración que ésta paga a aquella a cambio de esos servicios.

Definiendo el mencionado autor al contrato de trabajo como "todo convenio, por virtud del cual y para la producción más o menos permanente o la satisfacción de una o varias necesidades permanentes, una persona se obliga a prestar los servicios propios de su profesión a otra, bajo su dirección y a cambio de una remuneración en dinero".



Así mismo, señala que la permanencia de la necesidad y no otra cosa es la que determina la prestación de servicios bajo la forma de contrato de trabajo, y es esa permanencia la que señala esos caracteres de dependencia económica y técnica, que hasta hace poco se daban como los elementos específicos del contrato de trabajo. Por lo tanto, los elementos de permanencia y prestación del servicio bajo la dirección del que los recibe, dan su carácter específico al contrato de trabajo ".<sup>8</sup>

De acuerdo con lo que señala Castorena en relación a la permanencia de la necesidad, que es ésta la que determina la prestación de los servicios, podemos decir, que dicha necesidad es la que determina que puede ser, o que es bilateral , en relación a que el trabajador necesita percibir ingresos que obtendrá a través de la prestación de su trabajo y, por otro lado, el patrón necesita de la prestación de un trabajador para sacar adelante la producción y de ésta manera obtener utilidades, esto es, que ambas partes tienen necesidades, sólo que con fines distintos.

"El maestro Caballenas nos manifiesta que de acuerdo con la doctrina se aprecia en todo contrato "sui generis" los siguientes requisitos:

- a) La capacidad de las partes
- b) El consentimiento

---

<sup>8</sup> Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Pags. 55 y 56.

c) El objeto, de una parte el trabajo que éste presta o utiliza; y por la otra, el salario que se abona por la terminación de la actividad.

Pero son realmente más los requisitos que hacen relación con éste contrato donde prevalece de manera eficaz la intervención del estado; es decir, que todo queda sujeto a ciertas disposiciones legales".<sup>9</sup>

Por otro lado el derecho del trabajo, de acuerdo a lo señalado en varias ocasiones y como ya sabemos tiende a proteger de forma inmediata a la persona física y a su familia cuando aquel es sujeto de contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, etc., no son otra cosa sino medios para las llamadas conquistas laborales, es decir, para el logro de alguna finalidad.

Como podemos darnos cuenta que al referirnos al ya mencionado artículo 20 de nuestra legislación laboral, se aprecia que se desprende del texto, que en el fondo no hay alguna diferencia entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo, a pesar de que en la ley se define primero la relación de trabajo, que en todo caso siempre derivará del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito.

Pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón. El derecho del trabajo es un

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario del Derecho Usual. Tomo I. Pag. 513.

derecho de clase, y por lo tanto de ésta manera siempre velará por que se respete y se hagan valer los derechos que corresponden a los trabajadores, haciéndolo valer a través de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, se habla de un contrato de trabajo, cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador para que ejecute ciertas labores, según, y de acuerdo a los términos de la contratación, y el trabajador por su parte está obligado legalmente a obedecer las órdenes de su patrón. Pero como nos señala el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la negativa del trabajador produce ciertas consecuencias, tales como la rescisión de su contrato, y no únicamente por su negativa a cumplir las órdenes del patrón sino cuando incurra en alguna de las hipótesis previstas en el artículo en cita.

Podemos concluir que el contrato requiere de características esenciales como lo son:

- 1.- El trabajo o servicio que se presta, deberá ser personal, es decir, que se trata de los servicios de una persona denominada trabajador, a otra denominada patrón, pudiendo ser ésta una persona física o moral.
- 2.- La prestación de un trabajo, esto es el esfuerzo personal, o sea, el desgaste físico o mental por parte del trabajador.

- 3.- La subordinación consistente en que la persona que presta el servicio debe cumplir y seguir las instrucciones, así como la dirección del patrón en el lugar y tiempo que éste señale, pero sin caer en violaciones de los preceptos legales.
  
- 4.- La remuneración, que es el pago del salario a cambio del servicio prestado por el trabajador. Sino existiera ésta característica, encontraríamos que se está explotando y marginando al trabajador, haciendo mención que en tiempos remotos esto fue esclavitud.

## **C A P I T U L O    I I I**

### **EL TRABAJADOR DE CONFIANZA, SU NATURALEZA Y FUNCIONES.**

#### **I.- CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y DOCTRINA DEL MISMO.**

Anteriormente como ya se señaló, en la Ley Federal de Trabajo de 1931, el término empleado fue el de "empleado de confianza", quizá se debió de cierto modo a la influencia de los legisladores de aquel tiempo, sobre todo la que se tuvo por la Convención de Washington.

En la actualidad el término que se maneja de acuerdo a nuestra legislación es el de "trabajador de confianza", esto de acuerdo y partiendo del principio de que no existen dos categorías de personas,

es decir, trabajador y empleado, sino una sola, y siendo ésta la que aplica sus disposiciones de acuerdo con las características de las distintas actividades.

Dentro de los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley Federal de Trabajo de 1931, se hace mención al término empleado de confianza, considerándose a éste impreciso; en el precepto anteriormente mencionado son funciones distintas a las que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores, y serían las personas que ejecutarán trabajos personales del patrón dentro de la empresa. Con esto podemos entender que en aquella época no existía un concepto o una definición para entender el término de empleado de confianza; pero en la fracción X del artículo 126 se identifica a los empleados de confianza con las personas que desempeñaban puestos de dirección, vigilancia o de fiscalización.

Como se ha podido apreciar la propia ley nos hace caer en una confusión en el entendimiento del concepto, y de igual manera en una contradicción sobre quienes eran considerados trabajadores de confianza.

"Como resultado de dichas confusiones derivados del análisis de los artículos en cita, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza eran los que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación, y que en cierta forma sustituye al patrón en algunas de las funciones

propias de éste. (Tesis 62, Loysa y Manuel, apéndice al Semanario Judicial de la Federación).

El antiguo departamento de trabajo, sustentó la Tesis de que: "la calidad de profesionistas no da por sí sola a quien tiene el carácter de empleado de confianza, dentro de una empresa". Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son las definidas por la Ley Federal de Trabajo, como son las dirección o administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrón. (Consulta del veintiocho de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas).<sup>10</sup>

Pero dentro de nuestra ley, encontramos elementos que nos permiten tener una idea del concepto de trabajador de confianza.

En la Ley Federal de Trabajo en su artículo 9º nos señala: "la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se de al puesto", es decir, que de acuerdo a la confianza que el patrón deposite en el trabajador es el puesto que desempeña, esto es claro sólo para la categoría de trabajador de confianza, ya que si el patrón no tiene depositada confianza en dicho trabajador no dará un puesto de ésta jerarquía, y aún menos cuando en la empresa se tengan datos con carácter de confidenciales.

---

<sup>10</sup> Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 92.

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.

Esta Ley Federal de Trabajo vigente, tiene como finalidad, con la reglamentación especial de trabajo de confianza, señalar que los trabajadores se pueden clasificar en:

a) Altos Empleados: que son los gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y

b) Empleados de confianza en general: son los propiamente trabajadores de confianza, en razón de sus funciones, esto es que para que tengan ese carácter se requiere de las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, sea de carácter general; de manera que no debe confundirse, por ejemplo, la vigilancia de la empresa, con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general, y por lo tanto no son trabajadores de confianza los que prestan dichos servicios.

Lo que implica que el trabajador al desarrollar la conducta, es decir, que al realizar el trabajo que se le ha designado, no afecta a todas y cada una de las partes de la empresa, su función como ya se



mencionó, debe tener carácter general, esto es, que al dictar una disposición, se refiere o afecte a todo el establecimiento.

El concepto de trabajador de confianza tiene como ya sabemos gran importancia para la administración de la empresas, y que debería señalar muy aparte de los puestos que deben considerarse de ésta naturaleza, que pueden incluirse otros por razón de analogía.

Tomando en cuenta el artículo 9º de nuestra legislación laboral, podemos hacer mención de una división en tres partes o puntos:

a) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador, y no de la denominación que se de al puesto, esto es, que las actividades que el trabajador realiza o desempeña en la práctica de las mismas.

b) Cuando se habla de funciones, éstas no deben entenderse que el trabajador deba realizar de forma total o absoluta todas las actividades de la empresa, esto por cuanto hace, a que se les ha llamado funciones de carácter general. Que al momento de dictar una disposición, se refiere que está afectando a toda una empresa o establecimiento donde se realizan diversas actividades o funciones.

c) Que el término trabajador de confianza puede entenderse de dos formas distintas o de dos tipos como son: aquellos

trabajadores que se encuentran vinculados de forma personal y directa con el patrón, o bien, aquellos que desempeñan funciones de tipo general.

## II.- DOCTRINA DEL CONCEPTO TRABAJADOR DE CONFIANZA

Dentro del ámbito jurídico, la doctrina tiene un importancia relevante, es por ello que la doctrina se debe estudiar y debe ser ocupada con la finalidad de llegar a comprender y tener una mejor visión de lo que es el derecho , tanto en nuestro país como en otras naciones.

Es por esto, que a través del tiempo se van dando diferentes aportaciones a la doctrina, por la diversidad de ideologías que manejan algunos autores, y que con las opiniones de algunos tratadistas se facilita el entendimiento de determinados conceptos, es decir, que con las numerosas ideologías expuestas por éstos autores, llegamos a comprender de forma más clara y precisa los temas que nos interesan, como es el término de trabajador de confianza, que sobre el cual veremos unas doctrinas.

"Comenzaremos con el maestro Jesús Castorena, quien señala que el trabajador de confianza, es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios, y le da en forma parcial o total facultades generales respecto del personal de la empresa y de la dirección, administración, fiscalización, vigilancia e inspección".<sup>11</sup>

Si hacemos una comparación del concepto que nos da este autor y el contenido del artículo 9º de nuestra legislación laboral,

---

<sup>11</sup> Castorena, Jesús. Ob. Cit. Pág. 186.

encontramos que de acuerdo con las funciones que el artículo en cita señala, el autor hace mención de una función más, y que es la de administración; deduciendo que el autor ignoró en forma total el contenido de dicho artículo para darnos su concepto de trabajador de confianza.

"Guillermo Caballenas maneja la siguiente situación por cuanto hace al término trabajador de confianza, que de acuerdo con la responsabilidad con la que no cuentan dichos trabajadores en las diversas actividades o funciones que desempeñaran o considerando la honradez que se le exige, el empresario les da apoyo especial en cuanto a la dirección de la empresa.

De esto se desprende que el trabajador de confianza por cuanto hace a su posición, es distinta en relación con otros trabajadores; y que si el patrón o empresario pierden la confianza de un trabajador de ésta categoría, el contrato no podrá seguir vigente, es decir, se podrá rescindir el mismo. La relación del trabajador de confianza es sumamente laboral, ya que sin la fe de ellos puesta por el patrón o empresario, éste vínculo no será subsistente".<sup>12</sup>

Cuando el patrón ha perdido la confianza de un trabajador de ésta jerarquía, y se le ha rescindido su contrato, es obvio que el empresario deberá probar que le ha perdido la confianza a dicho trabajador y justificar el motivo.

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual Tomo II . Pag. 40.

"El tratadista Mario de la Cueva, en referencia y en aportación a lo que es el trabajador de confianza nos dice: que en la existencia de una empresa, en la seguridad de la misma, es decir, del establecimiento así como de sus intereses fundamentales su propiedad y su éxito, así como la orden que debe existir entre quienes pertenecen a la misma, deberá hablarse siempre de un trabajador de confianza".<sup>13</sup>

Manejando éste concepto como los trabajadores de confianza se encuentran en puestos claves en la empresa con la finalidad de mejorar el aprovechamiento y manejo de la misma, independientemente de que exista el trabajador de confianza, éste deberá ser por ende, una persona competente y capaz para desempeñar cualquier función de dicha categoría, ya que es de imaginarse que el patrón exigirá dicha situación como uno más de los requisitos que debe de cubrir dicho trabajador.

"Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el concepto trabajador de confianza es aquel que realiza funciones de dirección, vigilancia, administración y fiscalización con carácter general, esto es, que comprende todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el departamento, en el taller, en la oficina, etc., no le da tales funciones el carácter de confianza, según el contenido del artículo 9º de nuestra legislación laboral; mencionaremos que también

---

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 243.

tiene el carácter de trabajador de confianza, los que realizan trabajos íntimos del patrón".<sup>14</sup>

Este autor así como el maestro Castorena, incluyen dentro de las funciones del trabajador de confianza, la de administración sin embargo, el autor Trueba Urbina no incluye dentro de dichas actividades la de inspección.

"Miguel Cantón Moller, aporta a la doctrina un concepto personal de trabajador de confianza, y dice que son aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de una empresa, y que, en cierto modo sustituye al patrón en algunas de las funciones propias de éste".<sup>15</sup>

Este autor aporta algo de gran importancia, manifestando que en ciertas ocasiones el trabajador de confianza suple al patrón, ya que éste cuenta con una serie de actividades, motivo por el cual le sería imposible cumplir a él solo y de manera personal los compromisos que deba cumplir; siendo éste el principal motivo de requerir del servicio de una persona de su confianza, para poder llevar a cabo todas y cada una de las actividades que se deban cubrir y conciernen a la empresa.

Para el licenciado Alberto Briseño Ruiz, el trabajador de confianza, es aquella persona que realiza las actividades de vigilancia

---

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto. Manual de Derecho Obrero. Pag. 186.

<sup>15</sup> Cantón Moller, Miguel. Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Pags. 21 y 22.

o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Del estudio de los conceptos que han manifestado los tratadistas podemos hacer mención de los siguientes:

a) Son trabajadores.

b) Sustituyen de cierta forma al patrón.

c) Que gozan o deben gozar de la confianza del patrón.

d) La naturaleza de la función será la que determine si es no es trabajador de confianza, no por la denominación que se le de al puesto ni por la disposición de una persona.

e) Las funciones de dichos trabajadores deberán ser de carácter general, y éstas funciones son las de la inspección, dirección, fiscalización y vigilancia.

f) Que las funciones se relacionen con trabajos personales del patrón de la empresa o del establecimiento, y que así lo señala la ley.

Esto es que todos los tratadistas que mencionamos, están de acuerdo en ciertas circunstancias como son las de la funciones, que

estas sean de carácter general, es decir, que se tiene en cierta forma en un concepto generalizado y que se difiere en las diversas opiniones que se han dado sobre dicho concepto.



### **III.- DISPOSICIONES JURIDICAS PARA EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

La Ley Federal del Trabajo reglamenta la figura jurídica de trabajador de confianza en los siguientes artículos 182 al 186, mismos que se encuentran dentro del Título Sexto Capítulo Segundo, de la ley en cita.

En relación a las condiciones de trabajo deberán imperar las normas que más le sean favorables a los trabajadores, teniendo derecho en su caso, a la prima de antigüedad, aguinaldo, horas extras así como otras prestaciones de ley. Haciendo mención al contenido del artículo 182 que a la letra dice: "las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionados a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Para éstos trabajadores lo que se pretende es buscar una nivelación justa, ya que sería un desequilibrio patente, el que las condiciones de los que representan a la empresa fueren inferiores a la de los demás trabajadores".

Considerando que el trabajador de confianza es representante del patrón, sólo podrá aplicársele dicha disposición a aquellos que realizan actividades o funciones de confianza como son las de

vigilancia y supervisión inspección, cuyas tareas podrían ser similares a las de un obrero que tenga a su cargo un tipo de trabajo, ya que de los demás no podrá existir trabajos similares a la dirección, a la fiscalización o al control general.

Lo que se desprende del artículo 183 es que el trabajador de confianza no puede pertenecer a un sindicato formado por los demás trabajadores, tampoco serán tomados en cuenta en el momento de realizar recuentos, cuando se determina cuales trabajadores son o comprenden la mayoría en una huelga, ni será representantes en los organismos que integren los demás trabajadores.

Este trabajador por su propia naturaleza se encuentra identificado de una forma plena con el patrón, y por lo tanto, se considera que no debe tener una ideología revolucionaria como el obrero; como se desprende de tal situación el trabajador de confianza provoca una polémica en cuanto se debe intervenir en los movimientos de huelga de los demás trabajadores. Pero independientemente de las limitaciones el trabajador de confianza no puede constituir sus propios sindicatos.

#### **IV.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL CONTRATO COLECTIVO Y EL REPARTO DE UTILIDADES.**

Dentro de nuestra legislación laboral, el artículo 184 nos consagra lo siguiente: " las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en las empresas o establecimientos se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposiciones en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Tomando en consideración el contenido del artículo en cita podemos señalar que la forma en que se establezcan las condiciones de trabajo dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, se podrán extender hasta los trabajadores de confianza, sin embargo, éste será como un remanente de la costumbre anterior de que fuera el Contrato Colectivo a través del cual se identifica a los trabajadores del régimen de excepción, por cuanto hace al último párrafo de dicho artículo.

Un supuesto que se desprende del artículo mencionado no hace creer que el trabajador de confianza se encuentra en igualdad de protección de la ley, sin embargo, la realidad no es esa, esto es que analizando el artículo en estudio nos damos cuenta de que el trabajador y el trabajador de confianza no tienen la misma protección de la ley.

Tomando como base que el artículo 182 de la Ley de la materia en estudio, establece que las condiciones de los trabajadores de

confianza no podrán ser inferiores a las que se rijan para los trabajos semejantes que se realicen en las empresas o establecimientos; y en comparación con el contenido del artículo 184 de la citada ley, éste manifiesta que se extenderá a los trabajadores de confianza las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, pero éste artículo señala en sus últimos párrafos "...salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

El que la ley permita que sean los contratantes los que determinen las condiciones de trabajo trae consigo ventajas y desventajas para los trabajadores de confianza, ya que estos trabajadores no tiene representantes dentro de la celebración del contrato colectivo de trabajo, ya que se entiende como, que la ley se ha olvidado de los trabajadores de confianza en cuanto que no tienen representante en la celebración, pues esto los beneficiaría siempre y cuando las partes que intervienen así lo quieren, es decir, el sindicato-patrón.

Cuando el patrón o bien el sindicato señalan cuales han de ser las condiciones de trabajo dentro del contrato colectivo no se van a extender a los trabajadores de confianza, deberán consignarse las mismas en el contrato, es decir, que se deben señalar el alcance de las condiciones que para dicho trabajo se establecen.

De esto se desprenden las desigualdades que la misma ley está permitiendo dentro del contrato colectivo de trabajo en relación con los trabajadores y el trabajador de confianza, siendo que para la ley no hay diferencia alguna entre estos términos, entonces que está pasando con los principios del derecho del trabajo, ¿porqué se permite que un tercero determine si se van a extender o no las condiciones de trabajo a los trabajadores de confianza?.

¿Como se puede considerar que la ley otorgue a los trabajadores condiciones y después éstas mismas restrinjan las mismas por cuanto hace al contrato colectivo de trabajo?.

El trabajador de confianza es simplemente eso, un trabajador, lo cual para los efectos de la ley laboral es esencial, pues ésta, fue creada con el fin de proteger y tutelar a los trabajadores y al mismo tiempo proteger el derecho del trabajo, que en sí éste engloba todo lo que es la clase trabajadora.

Considerando la posibilidad que en su caso se limitara a los directores, gerentes, administradores, es decir, aquellos que se llaman altos empleados; y generalizar a todos los trabajadores de confianza, tomando en cuenta también que dentro de esta categoría existen niveles de altos y no muy altos.

## V.- EL REPARTO DE UTILIDADES.

Durante la reglamentación de la fracción IX del artículo 123 constitucional en tiempos de la presidencia de Don Adolfo López Mateos, con la finalidad de que a los trabajadores les fuera otorgada una participación en el reparto de utilidades de la empresa, aún cuando en ésta época no se hiciera mención en forma específica sobre este derecho a los trabajadores de confianza; podemos decir que aunque sujetos a determinadas restricciones el trabajador de confianza si puede participar en el reparto de utilidades dentro de la empresa o establecimiento en que labore o preste sus servicios, siendo éstas restricciones las que analizaremos a continuación.

"Trabajos especiales", es el título del capítulo correspondiente a la reglamentación sobre los trabajadores de confianza dentro de la Ley Federal del Trabajo, y dentro del cual no se hace mención de nada al respecto del reparto de utilidades para dichos trabajadores.

Considerando que dentro del artículo 127 en su fracción I, señala a quienes no pueden participar en el reparto de utilidades, dentro del cual no se menciona en forma general al trabajador de confianza, si no que, señala de manera específica a los directores, administradores y gerentes generales; mientras que la fracción II del artículo en cita, nos manifiesta que los trabajadores de confianza participan en el reparto de utilidades, haciendo mención de las normas a que se han de sujetar, siendo éstas las siguientes:

1.- Los directores, administradores y gerentes generales de la empresa, no participan de las utilidades;

2.- Los demás trabajadores de confianza participan en las utilidades de la empresa, pero, si el salario que perciben es mayor al que corresponda al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, aumentado en un veinte por ciento, como salario mínimo.

Esta disposición ha creado confusiones y conflictos a las comisiones de empresas para el reparto de utilidades a los trabajadores.

"En efecto, en relación al problema que se presenta se entiende por trabajador de base; resultando en la mayoría de los casos, que hay trabajadores permanentes, necesarios para el funcionamiento de la empresa, tomando como ejemplo a los vendedores, que por consiguiente deberán considerarse de base, y cuyos ingresos son de un promedio muy elevados, por lo que absorben la mayor parte del 50% de utilidades repartibles en proporción al salario. Estos trabajadores por la naturaleza de sus funciones no deben considerarse como de confianza, y es entonces cuando se presenta el conflicto".<sup>16</sup>

"Alberto Trueba Urbina considera que deberá entenderse por trabajador de planta, a la persona que presta sus servicios de manera

---

<sup>16</sup> Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. Pág. 36.

norma y personalmente a un patrón, independientemente o no de que sea sindicalizado, ya que el derecho que tienen los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, es un derecho personal de naturaleza social".<sup>17</sup>

Estamos de acuerdo con la fracción I del artículo 127 de la legislación laboral, es muy cierto, que por lo regular los directores, administradores y gerentes generales perciben sueldos más altos que los demás trabajadores, y por lo tanto no sería justo que éstos se llevaran la mayor parte de las utilidades.

Partiendo de la base de que en la práctica, es decir, en la realidad es muy factible que los trabajadores de confianza reciban un mayor sueldo que el de los trabajadores de base, y es de suponerse que los legisladores atendieron a esta situación para determinar el monto o cantidad de las utilidades que recibirían el trabajador de confianza, ya que si no se deja en desventaja al trabajador de base en comparación con el trabajador de confianza.

---

<sup>17</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo 1976.



## **VI.- FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

Dentro del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las funciones de los trabajadores de confianza, y ésta son: de inspección, vigilancia, fiscalización y de dirección; y que éstas al mismo tiempo cuentan con un carácter general, y además aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento en que estén prestando sus servicios.

Las labores que se mencionan dentro del artículo antes citado, pueden no coincidir con la misma persona, esto es, que bastará con que se lleve a cabo cualquiera de éstas funciones para poder tener, obviamente, el carácter de trabajador de confianza.

La categoría de trabajador de confianza que la ley ha previsto en el artículo en estudio, nos señala que ésta categoría dependerá o estará sujeta a la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por la designación que se la ha de dar al puesto. Por lo que el patrón no puede conferir la calidad de trabajador de confianza por su propia voluntad, por su libre arbitrio, esto significa que, el patrón no puede tomar una decisión personal y con ello designar a alguien la categoría de trabajador de confianza.

De lo anterior se desprende que no se podrá imponer la condición o etiqueta de trabajador de confianza, por voluntad o iniciativa del patrón, es decir, que el patrón no puede dar la categoría

a sus trabajadores, éste carácter sólo se da por las condiciones y características de la actividad que desempeñen los trabajadores.

Para que el trabajo adquiera ésta condición o característica, las funciones o actividades que se realicen deberán ser de ésta naturaleza, o sea, deberán ser de confianza y cubrir las condiciones de la clasificación que a esas funciones da la ley.

Poco dependerá o no de la designación o nombre que le de al puesto el patrón, función o actividad. Resumiendo que para que un trabajador adquiera o tenga el carácter de trabajador de confianza, dependerá única y exclusivamente de la naturaleza de las funciones que se realizan, y que por ende deben tener un carácter general.

Comenzaremos a estudiar las funciones que han de desempeñar los trabajadores de confianza, y empezamos con las siguientes:

### ***INSPECCION***

Inspección, es la acción o efecto de hacer inspeccionar, es decir, examinar, hacer un reconocimiento a determinada cosa; cumplir de una manera formalista aquellos que esta determinado. Aplicado a nuestra materia, inspeccionar implica que se cumplan y ejecuten los lineamientos señalados por la prestación de servicios o de las labores

de los trabajadores, éste criterio es muy semejante al que nos hace referencia en cuanto a vigilancia se trata.

“La opinión del maestro Jesús Castorena, es de que las facultades tiene un carácter principalmente técnico, que tiene como finalidad que se ejecuten los trabajos de la empresa o establecimiento con sujeción a las prevenciones ya establecidas, de acuerdo a la naturaleza de la profesión de los trabajadores”<sup>18</sup>

Si incluimos un comentario de lo que en la práctica es la función de vigilancia, es de considerarse, que tiene un carácter técnico; ésta función es una encomienda para todos aquellos que se han especializado en ciertas y determinadas áreas de la industria, tomando en cuenta el acervo cultural y de sus conocimientos profesionales, ya que la preparación que tiene se les reserva en la mayoría de los casos, para éstas funciones determinadas.

El autor Cantón Moller, nos señala un concepto eficaz y correcto el cual engloba la supervisión del trabajo de aquellos trabajadores que se encuentran al servicio de la empresa o establecimiento, para que los mismos cumplan con los requisitos que la empresa les señala, y aquellas que señalen las normas de calidad establecidas por aquellas autoridades competentes en la materia. Aclarando que no solamente tomando en cuenta la calidad del producto o de un bien, sino considerando el proceso que existe y por el cual se le da terminación

---

<sup>18</sup> Castorena, Jesús. Ob. Cit. Pag. 186.

al producto y posteriormente ofrecerlo al público. Para éste autor las personas que ejecuten las labores de supervisión en la realización directa de los trabajadores a que se dedica la empresa o establecimiento de que se trata, pudiendo ser éstos o no, técnicos o profesionistas.

No todas las empresas o establecimientos se ha de dedicar a la producción, ya que pueden dedicarse única y exclusivamente a la administración; aquellos que realicen funciones de inspección deberán encargarse de que los empleados ejecuten de una manera perfeccionista sus labores, siendo eficaces en la realización de dichos servicios.

### **VIGILANCIA**

"Dentro de nuestro derecho podemos entender el concepto de **vigilancia** como tener en cuenta y estar pendiente del cumplimiento de todas aquellas obligaciones que se han derivado de la prestación de los servicios de los trabajadores, tomando en cuenta esto que nos señala el autor Alberto Trueba Urbina".<sup>19</sup>

La observación de la conducta de los trabajadores de la empresa, serán bajo la condición de velar por los intereses de la misma. El autor Castorena, nos remarca de forma repetitiva dicha situación, es decir, que se debe tener en consideración el

---

<sup>19</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ob.Cit. Pag. 186.

comportamiento de su personal para que no influya de forma directa o indirecta en la pérdida del patrimonio de la empresa, ya que es obvio, pensar que el patrón no podrá controlar al personal por la conducta que éstos realicen fuera de la empresa, tomando en consideración que son seres humanos y que por ende son seres que gozan de su libertad.

Tomando en cuenta que la custodia de los intereses no recaerá siempre en una sola persona, pudiendo la misma delegarse en varias, esto por cuanto hace a la magnitud que tenga la empresa, teniendo siempre la visión de que si la empresa es muy grande, la custodia del patrimonio deberá ser de manera eficaz.

También se puede manejar la vigilancia como la facultad que se tiene para velar por la seguridad de las instalaciones de la empresa o establecimiento, así como que se conserve el material existente en la misma. "Coincidiendo en una opinión con el maestro Euquerio Guerrero, por cuanto hace en lo señalado para mantener la existencia de los materiales de la empresa. pues para ello se señalan los veladores, y el autor en cuestión manifiesta que inclusive éstas personas deben considerarse de confianza en forma absoluta, considerando que la confianza que el patrón deposite en él, es por que éste dará las anomalías surgidas dentro de la empresa o del establecimiento, y por ende, nos induce a sostener y creer de manera cierta que deberá ser considerado como un trabajador de confianza".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Guerrero, Euquerio. Ob. Cit. Págs. 43 y 44.

El patrón deberá tener absoluta confianza a la persona que tenga a su cargo la función de vigilancia, y será éste trabajador aquel al que se le que se le otorgue dicha facultad, haciendo de manera repetitiva que será una persona o varias según la magnitud y grandeza de la empresa.

### **FISCALIZACION**

"Derivada de fiscalizar, que significa criticar, sindicar y también hacer una averiguación de las acciones y obras de otro, vigilar, inspeccionar. La fiscalización equivale a una inspección o vigilancia".<sup>21</sup>

Esta función de fiscalizar necesita una mayor dedicación, ya que estamos hablando del control de los ingresos y de los egresos de la empresa, pudiendo de manera eficaz por parte del patrón, realizar una distribución del capital de la empresa que a él le parezca la más conveniente, independientemente de que el patrón se encuentre al tanto y tener pleno conocimiento de las ganancias que le está redituando la empresa o establecimiento, y de igual manera deberá saber y observar que dentro de la empresa no exista una fuga de capital o alguna anomalía en perjuicio del patrimonio de la empresa. Siendo esta actividad o función, de personal especializado y preparado para el desempeño de la misma, teniendo como ejemplo a los auditores.

---

<sup>21</sup> Briseño Ruiz Alberto. Ob. Cit. Pag. 147.

"Jesús Castorena nos señala que desde un punto de vista muy particular, esta función consiste en averiguar las acciones de otros, en llevar un control de los ingresos y de los egresos de una empresa y simultáneamente analizar y vigilar sus operaciones".<sup>22</sup>

### ***DIRECCION***

La función de dirección la podemos definir de la siguiente manera, que dirigir es como el vocablo enderezer, llevando una cosa hacia un término o determinado lugar que previamente se ha señalado, guiar, mostrando o dando señas de cambio, encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, gobernar, regir, dar técnicas, así como las reglas para el manejo de una dependencia o para el éxito de una pretensión. El criterio aplicado a la materia laboral significaría: establecer los lineamientos necesarios, las reglas para la prestación de los servicios de los trabajadores.

La delegación de autoridad es un factor importante y el autor Guerrero atina al señalar que cada trabajador delega a otro esta función, partiendo de la base general y principal que es la que otorga el patrón, o no a varios empleados, según sea la estructura de la empresa; y que dentro de esta delegación de autoridad se transforma en un momento dado en delegar facultades, ya que sería imposible que todos los trabajadores tengan autoridad. Que bien esa autoridad de la que se habla podría ser autónoma en cuanto a las decisiones

---

<sup>22</sup> Castorena, Jesús. Ob. Cit. Pág. 136.

para el mejor aprovechamiento de la empresa o establecimiento, de acuerdo como lo convenga a sus intereses. Todos los empleados que se encuentran dentro de los niveles más bajos de jerarquía de administración y no pueden gozar de dicha autoridad, ya que solamente se les delega de una manera estricta sus facultades y todas sus funciones, y estas deberán ser cumplidas al pie de la letra, con la finalidad de que los procedimientos no sean alterados y se sigan dentro de lo que es la estructura de la empresa o establecimiento previamente mencionados.

"El comentario por parte del maestro Euquerio Guerrero por cuanto hace a la función de éste, se puede señalar como aquellos que son representantes del patrón, y ejercen ésta función de manera máxima, pero previa una delegación de autoridad, siendo ésta indispensable en todo negocio; siendo los propios representantes los que entreguen parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores, estos a su vez deben repetir el proceso de delegación llegando a niveles más bajos que en los que se encuentran en jerarquías de manera administrativa. Pudiendo entender que el trabajador de confianza quedará dentro de un nivel medio".<sup>23</sup>

La opinión de Jesús Castorena, es muy similar a la del maestro Guerrero, por cuanto hace a la función de dirección que son aquellas funciones por la que se delega la realización de las finalidades de la empresa. "Para el Doctor Mario de la Cueva, dentro de su obra nos

---

<sup>23</sup> Guerrero, Euquerio. Ob. Cit. Pag. 186.



permite conocer su opinión sobre la función en estudio, de la cual manifiesta que la realizan aquellas personas que tienen en sus manos la marcha general de la negociación, a cuya habilidad y honradez queda confianza".<sup>24</sup>

Los elementos de honorabilidad y honradez vienen a ser fundamentales para que se realice la finalidad de la empresa, o bien del establecimiento, mismos que son trazados por el patrón, y van sus funciones de por medio. De las opiniones vertidas por los tratadista podemos concluir que la función de dirección está consignada a los altos funcionarios y ejecutivos de la empresa misma, siendo que es en ellos en quienes el patrón delega en forma directa estas funciones y de gran importancia y trascendentales para el mejor y mayor aprovechamiento de la empresa. Con esto, podemos entender que la jerarquía que siempre existe en una empresa, dificulta que el patrón designe a cada trabajador las funciones o servicios que este ha de realizar o desempeñar dentro de la empresa o establecimiento; por lo cual el patrón se dirige a los altos funcionarios o ejecutivos, y que estos pueden ser los directores, o en su caso, aquellos pueden desempeñar las actividades de dirección, siendo estos los que a su vez dirijan a los demás trabajadores que se encuentren laborando dentro de la misma empresa. Dentro del contenido del artículo 11 de la Ley de la materia, encontraremos de una manera precisa las personas que ejercen esta función: los directores, administradores y gerentes, y demás personas que realicen funciones de dirección o

---

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 423.

administración, siendo considerados representantes de su patrón, en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Para Alberto Trueba Urbina, estos trabajadores son los auténticos trabajadores de confianza, en virtud de que realmente ejercen funciones de administración, dirección, a diferencia de otros que aún cuando se llame director al cargo que desempeñe, no realizan actividades inherentes a la denominación del mismo, y por ende no podrán ser considerados con la calidad de trabajadores de confianza, ya que no reúnen las características de los empleados de confianza.

Como nos hemos podido dar cuenta, que éste artículo que nos ocupa, nos habla de directores, administradores o gerentes, dejándose lugar para otros cargos como lo son los de presidentes de un empresa, o bien , el gerente general. De igual manera podemos observar que dicho artículo es preciso, en el momento que señala que estas personas serán consideradas representantes del patrón.

El término empleado, por el maestro Alberto Trueba Urbina de "altos funcionarios" nos parece en cierta forma correcto, pero siempre y cuando para su aplicación se basa tomando en cuenta las jerarquías de dichos empleados dentro de la misma empresa.

"Dentro de los criterios de los diversos tratadistas podemos hacer mención del criterio que nos señala Jesús Castorena, siendo

ésta que cuando se delega la función de administración, es de entenderse que el patrón se reserva las funciones de dirección; ya que el administrador tiene a su cargo el despacho de todos y cada uno de los negocios de la empresa".<sup>25</sup>

Tomando en cuenta que queda claro y bien definido que una cosa son las funciones de dirección y otra cosa la de administración, y en su caso, pueden ser de manera contraria, siempre y cuando lo considere conveniente para sus intereses propios, o bien para los intereses de la empresa.

"Cantón Moller, cuando se refiere a quienes realizan o ejercen labores de dirección, como él las llama, señala que dentro de los trabajadores que desempeñan éstas funciones, podemos considerar a los consejeros, asesores y funcionarios ejecutivos, que tiene a su cargo fijar la política de la empresa".<sup>26</sup>

Comentaremos que coincidimos con la idea planteada por el autor, ya que viene a ser el patrón quien en un momento dado va a fijar la política que a de seguirse dentro de la empresa, dando a conocer dicha política a los altos funcionarios de la empresa, solicitando el patrón a los consejeros, así como a los asesores especialistas en las materias, la ayuda para definir la política a seguir, pero sólo será una orientación, haciendo del conocimiento del patrón

---

<sup>25</sup> Castorena, Jesús. Ob. Cit. Pag. 22.

<sup>26</sup> Cantón Moller, Miguel. Ob. Cit. Pag. 22.

las ventajas y desventajas que trae como consecuencia la política a seguir o que se implante, tomando en consideración que el establecer dicho sistema, deberá llevar por ende la autorización del patrón, respetando las normas establecidas; ya que el sistema que ha de implantarse deberá ser convincente, dando seguridad para la realización eficaz de los fines que se ha propuesto dentro de la empresa, sin que por ello se vean afectadas las condiciones de la misma, ni las de sus trabajadores.

### **TRABAJOS ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

A partir de la Ley Federal de Trabajo de 1970, se introdujo dentro de los trabajos especiales a los desempeñados por los trabajadores de confianza, ya que la ley de 1931 señala como trabajos especiales los siguientes:

Trabajos domésticos, trabajos en el mar, trabajos ferrocarrileros, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo del campo, trabajo de las pequeñas industrias, de la industria familiar y del trabajo a domicilio. Podemos señalar, que en análisis a lo mencionado con anterioridad, la Ley Federal de Trabajo de 1970 se vuelve más sistemática y extensiva, al introducir a la misma la figura legal de intermediarios, de igual manera la mejor disposición para la relación de trabajo, y principalmente en cuanto al capítulo de trabajos especiales, dentro de la cual señala los siguientes:

Los de confianza, los trabajos realizados en buques, los desempeñados por tripulaciones de las naves aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas que se encuentran bajo jurisdicción federal, trabajos del campo, los trabajos que realizan los agentes de comercio, y otros semejantes, deportes profesionales, trabajos de actores y músicos, trabajos a domicilio, trabajos domésticos, trabajos en hoteles, restaurantes, bares y cualquier otro establecimiento análogo, los trabajos de la industria familiar así como los trabajos médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.

#### ***LOS TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON.***

Dentro de éste punto de las funciones de los trabajadores de confianza, cabe la posibilidad de hablar de los trabajos personales del patrón, que en un momento determinado realiza el trabajador de confianza. Analizando nuevamente el artículo 9o. de nuestra ley de la materia, recordaremos que señala como trabajadores de confianza, a aquellos que desempeñan trabajos personales del patrón, pero siempre y cuando los mismos se realicen dentro de la empresa o establecimiento. Señalando que la ley es muy clara desde el momento mismo en que precisa que éstos servicios deberán ser prestados en la empresa, es decir, dentro de la misma.

Las personas que realizan trabajos personales del patrón deberán contar con una característica esencial o primordial, siendo ésta, la discreción, ya que se encuentra cerca del patrón y por lo tanto de sus decisiones inmediatas e incluso de las mediatas, ya que son los primeros en conocerlas, y su divulgación anticipada podrá traer consigo consecuencias desfavorables y negativas para la realización de los fines que se han fijando como meta.

En la practica se encuentra con pocas personas que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa, y los más conocidos así como aceptados con los secretarios y ayudantes adjuntos a los mismos.

Es de importancia tomar en consideración las opiniones e ideas de los tratadistas, como en éste caso, la idea o concepto que tenga sobre el tema de que se trata; incluimos primeramente al maestro Mario de la Cueva, y él nos señala que el grupo de empleados en trabajos personales del patrón, determinado por las necesidades múltiples de una empresa que en ocasiones obliga a mantener en absoluto secreto determinadas cuestiones, como pueden ser instrucciones dadas por el sondeo de administración al gerente, con motivo de una concurrencia, es decir, haciendo del conocimiento de que se avecina otra empresa que entre en el mercado de la competencia y cuya divulgación sería traer aparejado el seguro fracaso del negocio, en éste caso, serían las personas por cuyo conducto se hace del conocimiento de dichas órdenes a los

taquimecanógrafos de llevar la correspondencia en forma secreta, grupo que necesita gozar de plena confianza por parte del patrón en lo que concierne a su discreción. Los trabajadores que desempeñan funciones que ya se han mencionado detalladamente, deberán inspirar plena confianza a su patrón, ya que no se le puede exigir a un patrón que confíe en el éxito y la existencia de su empresa o negocio a personas que no sean merecedores de la confianza necesaria que para el caso se requiere, tomando en consideración la habilidad de ellos, así como su discreción y lealtad.

Es importante y necesario que las funciones que caracterizan a los empleados de confianza, deberán ser o tener carácter general, debiéndose realizar en forma continua y no de manera concreta, eventual o accidental.

Por último podemos mencionar los elementos que se requieren para ser considerados empleados de confianza, los cuales son:

- 1.- La naturaleza de la actividad, función o trabajo que se realice o desarrolle.
- 2.- Las disposiciones que la ley señala sobre los trabajadores de confianza en el capítulo correspondiente.

Si éstos elementos han sido cubiertos de manera satisfactoria por los requisitos que para el caso procedan, podemos hablar de que efectivamente existe la figura jurídica de trabajador de confianza.

*PERDIDA DE LA CONFIANZA DE DICHOS TRABAJADORES.*

El artículo 185 de nuestra legislación laboral nos dice a la letra: "el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincidan con los motivos señalados en el artículo 47 de la citada ley".

Si hacemos un viaje a 1931 en la Ley Laboral de aquella época y especialmente a su artículo 126, encontramos la forma en que se regula entonces la pérdida de la confianza, siendo ésta una causal para la terminación del contrato de trabajo.

El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos dice: "el contrato de trabajo terminará: fracción X.- por perder la confianza el patrón, del trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más aún si había sido promovido de un puesto escalafón en las empresas en que éste exista, volverá a él, salvo que haya justificado su despido".

Lo mismo se observará cuando el trabajador no desempeña un puesto de confianza, y solicite volver a su antiguo empleo.

Si analizamos lo anterior, podemos concluir que basta con que el patrón manifieste la pérdida de la confianza del trabajador para que se diera por terminado el contrato de trabajo.



Actualmente en la Ley Federal del Trabajo, se exige que el patrón de un motivo razonable y justo, para que pueda comprobar la pérdida de la confianza del trabajador, que en su caso se trate. Ya que si el patrón no comprueba de manera fehaciente la causa o motivo por la cual ha perdido la confianza de un trabajador, éste podrá ejercitar todas aquellas acciones que sean procedentes dentro del despido injustificado. "Al respecto el maestro Trueba Urbina nos señala lo siguiente: "esta disposición coloca al empleado de confianza en calidad de esclavo, ya que la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón dará margen a que se rescinda con facilidad el contrato de trabajo; tomando en consideración que a partir de ésta ley propician la esclavitud moderna del mismo, es decir, todo aquello que resulte consecuencia de ésta situación. Y la sindicalización de los trabajadores de confianza dará pauta para que estén protegidos, a través de derecho propio y no por que exista concepción patronal".<sup>27</sup>.

Si estudiamos la opinión de éste tratadista, podemos hacer una distinción de criterio, ya que no compartimos la idea de que, la crítica que ha hecho corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y no a la actual, siendo que ésta última protege al trabajador de confianza, aún cuando dicha protección sea de manera generalizada, y no específica sobre la figura jurídica de trabajador de confianza; ya que para que se pueda rescindir el contrato de trabajo por la pérdida de la confianza del patrón al trabajador, será el patrón quien deberá demostrar que es un hecho la existente, real y comprobable.

---

<sup>27</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Págs. 103 y 104.

Por ende consideramos, que las categorías con las que cuentan los trabajadores de confianza no podrán ser regidas por los mismas disposiciones de los demás trabajadores, tomando en cuenta que ambos desempeñan funciones o actividades distintas, y es aquí donde se marca la diferencia de jerarquías de ambos trabajadores, y como ya se ha mencionado el trabajador de confianza se determina por la naturaleza de las funciones y no por la designación que se ha de dar al puesto.

## CAPITULO IV

### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y EL SINDICATO

#### I.- CONCEPTO DE SINDICATO Y REQUISITOS PARA SU CONSTITUCION.

Para entrar al tema del derecho a la asociación profesional de los trabajadores de confianza, veremos que es un sindicato y los requisitos que exige la ley para su formación e integración.

El concepto de sindicato del maestro Guillermo Cabanellas es el siguiente: "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos se unen para el estudio y protección de los Intereses que le son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato. Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, mixtos de empleados u obreros y empresarios conjuntamente.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

La opinión de tan respetable tratadista nos parece correcta y adecuada a la realidad; él señala como antonomasia del sindicato la asociación profesional de trabajadores, sin negar que también es un derecho de los patrones, decimos que está adecuado a la realidad porque hoy en día es más común que haya sindicatos de los trabajadores, que de patrones ya que estos suelen unirse pero no por medio de la figura jurídica en cuestión, sino mas bien por asociaciones, cámaras, colegios, etc.

Dentro del concepto del maestro Cabanellas, señala que se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Consideramos que esta es la función esencial del sindicato, por lo que sería un grave error si no se señalara.

Consideramos que no es necesario agregar más a la opinion del maestro Cabanellas, ya que esta es completa y también cuenta con la característica importante que es la claridad, es entendible y accesible.

Lo ideal sería que pudiésemos decir que en todos los países del mundo se consagra en la Constitución de cada uno la libertad de asociación, el derecho de asociarse entre una de las diversas formas en que puede darse esta, es la asociación profesional, el sindicato. A este tipo de asociación primero se combatió, después se toleró y finalmente se admitió.

En nuestro país encontramos este derecho de asociación consagrado en la Constitución, consignado en la Fracción XVI del artículo 123 del Apartado "A" y en la Fracción X del apartado "B".

A continuación transcribimos el fundamento Constitucional donde deriva la Ley reglamentaria que consagra la libertad de coaligarse, así como el objeto de la misma tanto para los trabajadores como para los patrones.

Artículo 123 Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que tratan sobre la facultad jurídica de asociarse son:

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores ó patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de el.

Cualquier estipulación 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.

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial;
- IV Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una ó varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V De Oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Del contenido del artículo 360 se advierte que las organizaciones sindicales reciben diferentes denominaciones dependiendo de: la igualdad de funciones, oficios o actividades que presten a una empresa o establecimiento, para que en cada caso se organicen dentro de los presupuestos que marca la ley, todos aquéllos trabajadores que tengan interés en unirse para la defensa de sus derechos.

La doctrina divide las organizaciones sindicales en dos grandes grupos: Organizaciones horizontales y Organizaciones verticales, dentro de estas últimas, encontramos los sindicatos gremiales como por ejemplo los sindicatos de panaderos, carpinteros, actores; Asociaciones Profesionales que se distinguen porque sus miembros desarrollan actividades que los identifican.

Dentro de las organizaciones horizontales, encontramos los sindicatos gremiales de empresa, industriales locales o nacionales, de oficios varios que se caracterizan porque sus miembros no tienen identidad de profesión o actividades y mucho menos de especialidades, ya que según la ley para constituir un sindicato de esta clase en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, oficio o actividad deberá ser menor de veinte.

## REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE UN SINDICATO.

Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos.

Ahora bien, de acuerdo a lo que la ley señala, los autores clasifican estos requisitos en dos grupos: de fondo y de forma. En los primeros se encuentran los requisitos que se refieren a la Constitución misma del sindicato, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato, así como a las finalidades del mismo. Respecto al segundo grupo que es el de los requisitos formales, son los reclamados por la Ley para otorgar vida jurídica en los sindicatos.

Para el Lic. Jesús Castorena<sup>28</sup> los requisitos de fondo son tres:

Unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho; otros al objeto; y los terceros a la organización del sindicato.

En cuanto a los de forma dice que se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato; por lo tanto estas son de funcionamiento.

El Dr. Mario de la Cueva nos da una división tripartita: Los requisitos de fondo, que son los que integran el ser social del sindicato;

---

<sup>28</sup> Castorena Jesús, Ob. Cit. Pág. 235



requisitos en cuanto a las personas, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y requisitos formales, que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.<sup>29</sup>

A continuación señalaremos con mayor precisión en que consiste cada uno de estos dos grupos, o sea cuales son los requisitos de fondo y cuales los de forma.

### **Requisitos de Fondo.**

El sindicato es una asociación de personas, pero no todas las personas pueden constituir un sindicato, para que pueda considerarse esta asociación como sindicato debe estar formado por trabajadores ó por patronos según sea el caso. Es decir, que si se asocian determinado número de personas que no sean trabajadores de una misma empresa, o que aun siendolo no persigan las finalidades que menciona el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, podría estarse ante una asociación civil o mercantil, pero no ante un sindicato.

Ahora bien, de la subdivisión que se hace sobre los requisitos de fondo, encontramos tres: En cuanto a las personas; en cuando al objeto y en cuanto a la organización del sindicato.

---

<sup>29</sup> De la Cueva, Mario Ob. Cit. Pág. 331 - 332

En cuanto a las personas.- En esta división se señala todo lo referente a los requisitos que para los miembros del sindicato marca la Ley, estos requisitos son para todos y cada uno de los integrantes.

a) Número de personas.- La Ley previene en su artículo 364 que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo.

Se tomarán en consideración para integrar el mínimo de 20 trabajadores, los que hayan sido separados en el período de 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y en el que este les haya sido otorgado.

b) Respecto al sexo.- En lo que se refiere al capítulo sindical, existe igualdad del hombre y la mujer, es decir, que en este terreno ambos disfrutan de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

c) Profesión.- De acuerdo a la profesión o actividad, especialidad u oficio que desempeñe el trabajador, se agrupara o mejor dicho ingresará al sindicato al que le corresponda y convenga a sus intereses como trabajador.

d) Edad.- El artículo 23 de la ley federal del trabajo señala que los mayores de catorce y menores de dieciseis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector

del trabajo o de la autoridad política, para ser sujetos de una relación de trabajo. En cuanto a los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas por la misma ley.

El artículo 362 de la ley laboral dispone que podrán tomar parte de los sindicatos los mayores de catorce años.

En el contenido del artículo 372 en su fracción primera, encontramos una limitación hacia los menores de edad, señalando que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los menores de dieciseis años

Nos hemos referido a este apartado a los menores de edad por que respecto a la edad solo a ellos la ley les pone ciertas limitaciones con relacion a las prestaciones de servicio y algunas funciones dentro del sindicato.

Para todo aquel trabajador mayor de dieciocho años, no hay algún señalamiento especial dentro de la Ley.

e) **Nacionalidad.**- Tanto los nacionales como los extranjeros pueden formar parte del sindicato, salvo la limitación que les señala la Ley a los extranjeros de no poder formar parte de la directiva del sindicato. Esta limitación la encontramos en el artículo 372, fracción II, Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al objeto:

La Ley habla del sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones formada para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. La existencia de este requisito surge del propio concepto de sindicato.

Una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las señaladas por la Ley en su artículo 356, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

En cuanto a la Organización del Sindicato:

En el artículo 359 de la Ley Laboral encontramos que les otorga libertad para organizarse.

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

### **Requisitos de Forma.**

Las asociaciones profesionales deben cumplir ciertos y determinados requisitos, o sea que es preciso que cumplan formulismos; luego entonces al hablar de requisitos formales nos estamos refiriendo a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos. La Ley en su artículo 365 las señala:

"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

## **II.- REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES PARA PERTENECER A UN SINDICATO.**

La Ley establece requisitos mínimos para ingresar a un sindicato y esto es con la finalidad de que sus miembros sean las personas realmente adecuadas para los fines y objetivos de la asociación.

Los estatutos de los sindicatos algunas ocasiones señalan otras condiciones para ingresar a ellos, pero estas no deben de ser contrarias a las que la Ley señala o exagerarlas, creemos que estas condiciones son con el fin de que el sindicato pueda hacer una selección para que ingresen los trabajadores que realmente coincidan con los fines de la institución en cuestión.

El requisito fundamental consiste en que el asociado sea trabajador. Al no cumplirse este requisito, el cual se complementa con que el asociado se encuentre en servicio activo, salvo la modalidad que marca el artículo 364, que consideramos esencial, se perdería la esencia del sindicato, pues este es creado con la finalidad de defender los derechos de la clase trabajadora.

La edad es otro requisito que establece la Ley para ingresar al sindicato, cualquiera que sea este. Puede ser igual la edad al ingresar al sindicato y al trabajo, que en realidad y dicho correctamente, se ingresa primero al trabajo y luego al sindicato.

Recordemos que la Ley prohíbe trabajar a los menores de catorce años.

La Ley previene que no podrán formar parte de la directiva los menores de dieciséis años, por lo que se desprende inmediatamente que para poder ocupar un cargo directivo no se requiere ser mayor de edad.

Actualmente la mujer ya no es discriminada en el ámbito laboral y goza de los mismos derechos que el hombre, por consiguiente puede y debe gozar del derecho de sindicación.

No se debe limitar el ingreso a un sindicato en virtud de que el interesado, mismo que debe ser un trabajador, no sea nacional, no existe razón alguna para ello, ya que la Ley otorga este derecho a los extranjeros pero sí los limita en cuanto a que no podrán formar parte de la directiva del sindicato.

Cuando los profesionales se desempeñan en condiciones de subordinación y dependencia, son iguales a cualquier trabajador y tienen el derecho a afiliarse al sindicato respectivo.

Si trabajan por su propia cuenta, no podrán afiliarse, carecen del requisito esencial, es decir que no son asalariados y tampoco poseen el requisito de la subordinación. No podrán constituir un sindicato de trabajadores simple y sencillamente porque no tienen

patrón. Por lo tanto esa asociación no sería un sindicato, vendría siendo algo así como lo que se conoce bajo el nombre de Colegio, Orden, etc.

La Ley no exige un lapso determinado de pertenencia a la profesión, o a la empresa, o a la actividad que desempeñe el trabajador para poder ingresar al sindicato.

Cuando un trabajador ha dado motivos suficientes para que se le considere elemento negativo como miembro del sindicato, esté como persona jurídica que es podrá convocar a asamblea para dar a conocer la expulsión del trabajador. Ahora bien, el trabajador tiene derecho a defenderse y presentar las pruebas que considere necesarias para demostrar su inocencia.

Encontramos en la Ley, en su artículo 371, fracción VII, los motivos y procedimientos de expulsión, así como las correcciones disciplinarias.

El maestro Eusebio Ramos, nos comenta que la muerte, la renuncia y la expulsión, no son las únicas formas que la Ley reconoce para que el afiliado a un sindicato gremial deje de pertenecer al mismo; porque la Ley y la jurisprudencia prevén otro caso: Cuando señalan la prohibición de que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los trabajadores. El artículo 363 de la Ley, faculta a los sindicatos para que en sus



estatutos determinen la condición y los derechos de los miembros del sindicato que sean removidos a un puesto de confianza. No debe entenderse tal facultad como una antimonio, porque es de explorado derecho que otra de las causas por las cuales se deja de pertenecer a un sindicato de trabajadores, es por haber cambiado la calidad de simple trabajador a trabajador de confianza, al menos que la promoción al trabajo de confianza sea en forma temporal.<sup>30</sup>

ARTICULO 363.- 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.

---

<sup>30</sup> Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano Pág. 62-63

### III.- LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU DERECHO A SINDICALIZARSE.

Para analizar este tema partiremos de nuestra Carta Magna, lo que señala la Constitución. aunque en ella no encontramos especificado, lo que es mas ni siquiera los menciona, en ninguno de sus artículos a los trabajadores de confianza como tales, sólo se refiere a los trabajadores en general al otorgarles el derecho de coaligarse.

ARTICULO 123 ... Fracción XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera".

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 358 dice:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el.

Cualquier estipulación 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".

Hasta aquí no existe duda alguna, sin embargo, estudiando el artículo 183 de la misma Ley podría empezar el conflicto para entender y comprender la situación de los trabajadores de confianza respecto a la asociación profesional.

ARTICULO 183.- "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 esta Ley.

Este artículo contiene tres prohibiciones, las cuales son:

- a ) No podrán formar parte de los sindicatos de lo demás trabajadores.
- b) No serán tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría en la huelga.
- c) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos, establecidos por la Ley.

Respecto a este artículo, la Exposición de Motivos sostuvo que: "El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que puedan

organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

Por la misma razón, sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras".

Por otro lado, el artículo 363, señala 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".

Teniendo como base lo señalado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, concluimos lo siguiente:

A nuestro entender, si pueden sindicalizarse los trabajadores de confianza, pero debido a la naturaleza de sus funciones no podrán ingresar al sindicato de los demás trabajadores. Ni la Constitución ni la Ley les prohíbe que se sindicalicen, es decir que formen su propio sindicato.

Debido a las funciones que desempeñan como ya lo dijimos, es difícil que en la realidad y en la práctica puedan unirse para defender sus derechos como trabajadores que son, ya que sería de suponer que al coaligarse se estaría traicionando al patrón como tal y lo que es peor se podría pensar que abusarían de su situación tratando de sacar provecho en una manera ya no tanto de clase trabajadora, como lo señala el Derecho Laboral y la misma Ley del Trabajo; luego entonces creemos que esta no es la solución apropiada, por lo que nos permitimos proponer una que consideramos adecuada.

Los que ya definimos anteriormente como altos funcionarios, como los directores generales, directores de áreas, administradores, gerentes y subgerentes, etc., dependiendo de la estructura de la empresa, deben quedar sujetos a las limitaciones del artículo 183, por el alto nivel en que se encuentran dentro de la empresa en ellos recae directamente la responsabilidad en cuanto al manejo de la empresa en general.

Estos trabajadores deben ser fieles al patrón, ellos son los representantes del mismo ante los demás trabajadores tanto de los que son de confianza como ante los que no lo son.

Ahora bien, por otro lado están los trabajadores de confianza pero de menor categoría, ya que estos más que representantes del patrón son sólo colaboradores de los que sí lo son, por consiguiente estos reciben órdenes directamente de los que hemos llamado altos

funcionarios y no precisamente del patrón, luego entonces los trabajadores de confianza de menor categoría rendirán cuentas y responderán de su trabajo ante estos funcionarios.

Quienes en realidad deben de llamarse trabajadores de confianza son los altos funcionarios o empleados, y no los otros trabajadores, estos sólo son colaboradores de los primeros, auxiliándolos en el desempeño de sus funciones, las cuales han sido programadas de acuerdo a los intereses del patrón.

Es entonces cuando nos atrevemos a sugerir y proponer que sólo a estos altos funcionarios se les debe de aplicar la prohibición de pertenecer al sindicato de los demás trabajadores de la empresa y a los que denominamos trabajadores de confianza de menor categoría debería de permitírseles el derecho a ingresar al sindicato de los demás trabajadores.

Los altos funcionarios sí deben hacer honor a la confianza depositada en ellos por el patrón, pero los demás trabajadores de confianza se unirían a los intereses de los demás trabajadores; como clase trabajadora coincidirían en las peticiones de los sindicalizados. Además, los altos funcionarios por el puesto que desempeñan, pero principalmente por sus propios intereses le serían parciales al patrón. Señalamos lo anterior tomando en consideración el sueldo que estos perciben y el nivel de vida que tienen.

Si hacemos un recuento de una empresa mediana, veremos que los trabajadores de confianza la mayoría de las veces no llegan ni a integrar un veinte por ciento del total de los trabajadores; y si hacemos una división de los trabajadores de confianza entre los altos funcionarios o empleados y los demás trabajadores de confianza, mismos que denominamos de categoría menor, tendremos como resultado un mínimo de trabajadores de confianza que serían estos últimos los que si podrían y deberían ingresar al sindicato de los demás trabajadores de la empresa.

Estos trabajadores de confianza de menor categoría quedan en medio de los altos empleados y de los trabajadores sindicalizados, pero el problema empieza cuando analizamos que no coinciden con los intereses de los altos empleados que coincidiendo con los sindicalizados no pueden unírseles en la defensa de sus derechos y obviamente en la defensa de los intereses comunes de estos trabajadores. Porque no hay que olvidar que antes que otra son trabajadores y como tales gozan de la tutela tanto del Derecho Laboral, como de la Ley, sin importar el título que se les dé para clasificarlos, que en este caso son: de Confianza.

## CONCLUSIONES

1.- Tomando como base de partida, para hablar del término empleado de confianza, tenemos que remitirnos al año 1931, época que como ya se dijo, fue en la que se utilizó por primera vez dicho término, después de realizada la Convención de Washington; y término que posteriormente fue adoptado por la Legislación Belga. Este término, con el paso del tiempo cambia por el de trabajador de confianza, que es actualmente el mismo que se emplea.

2.- Por cuanto hace a la categoría que se da al trabajador de confianza, podemos señalar, que la misma depende de las funciones que realiza el trabajador, y no de la denominación que se da al puesto, ni por la determinación que el patrón haga de acuerdo a su criterio, ya que éste no se encuentra facultado para ello.

3.- De las condiciones de trabajo para estos trabajadores, hablaremos de las proporcionadas por la naturaleza e importancia de los servicios que se desempeñen. Los trabajadores de confianza se pueden dividir en dos grupos: los primeros serán aquellos que desempeñen funciones de carácter general dentro de la empresa para



la que laboran, y esas funciones pueden ser las de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización; dentro del otro grupo señalaremos a los trabajadores que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente para el patrón. Y en un momento determinado, el trabajador de confianza se presume como representante del patrón.

4.- Como hemos mencionado, las funciones del trabajador de confianza son las siguientes: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Las funciones serán generales, cuando dicha función tenga ese carácter, y no, a que la actividad deba referirse en forma absoluta a todas las actividades de la empresa.

5.- Nuestra legislación no reglamenta nada en relación al despido injustificado que pueda sufrir un trabajador de confianza, ya que se toma de manera generalizada, es decir, sin tomar en cuenta las jerarquías que dentro de la empresa realiza cada clase de trabajador. A ésta clase de trabajadores se le puede tener por perdida la confianza, motivo por el cual verá rescindido su contrato y perderá su trabajo, esto es, que se hace válida la pérdida de la confianza del patrón al trabajador que se desempeña con ésta categoría, siempre y cuando si el patrón deja de tenérsela, tenga la manera de justificar dicha pérdida, ya que se ve en la necesidad de demostrar las causas de la misma.

6.- Es totalmente ilegal y arbitrario, que las condiciones establecida en el contrato colectivo de trabajo, puedan o no extenderse a los trabajadores de confianza, según lo dispongan las partes contratantes de ese contrato, y que dentro de los contratantes no exista una representación de los trabajadores de confianza; en un momento dado debería de excluirse a los altos funcionarios, ya que raramente coinciden sus intereses con los de los demás trabajadores. Tomando en consideración que igualmente son trabajadores, entonces porque excluirlos para la celebración de dicho contrato, ya que en un momento dado, a los que debería excluirse sería a los altos funcionarios, pues esporádicamente coinciden en sus intereses con los de los demás trabajadores. Tomando en cuenta que dentro de los trabajadores de confianza existen categorías, por ende se debería tomar en cuenta a los de menor jerarquía y que por ley queden incluidos en todos los convenios que se celebran, para mejorar sus condiciones de trabajo.

7.- Por cuanto hace al reparto de utilidades, es importantísima la limitación que señala el artículo 127 en su fracción I, ya que de no haberse tomado tal determinación se deja en total y absoluta desventaja a los sujetos de esta prohibición, en comparación a los demás trabajadores.

Es de suponerse que los legisladores tomaron en consideración el hecho de que el trabajador de planta o de base, perciba una retribución menor a la del trabajador de confianza; para determinar el monto de utilidades que correspondan al trabajador de confianza, ya

que si no se hubiese tomado dicha medida se correría el riesgo de dejar en desventaja a los demás trabajadores.

8.- Sabemos que por su misma naturaleza o por la actividad desempeñada, se da el término trabajador de confianza, y por ende el patrón debe tomar plena y absoluta confianza en el trabajador, pero podrá suceder que el patrón pierda esa confianza depositada en dicho trabajador, teniendo el patrón a su vez que comprobar, los motivos que tuvo para la pérdida de dicha confianza y los cuales dieron origen a la rescisión del contrato de trabajo ya que no bastará con que el patrón externe dicha situación. Siempre y cuando el patrón no compruebe tal situación, el trabajador podrá ejercitar las acciones procedentes a las de un despido injustificado, pero si se comprueba dicha pérdida de la confianza por parte del patrón, éste quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador tomando en consideración que el trabajador de confianza se encuentra en contacto directo y de manera permanente con el patrón, motivo más que suficiente para entender la razón de ser de dicha limitación.

9.- Mencionamos cuales son las funciones de los trabajadores de confianza, y son las que a continuación se señalan: inspección, dirección vigilancia fiscalización, y todas aquellas relacionados con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

10.- Con respecto al derecho de sindicalizarse de los trabajadores de confianza, no podrán formar parte del sindicato de los

demás trabajadores, pero ello no es motivo para que no pueden formar parte de su propio sindicato.

Los directores, administradores contadores y demás ejecutivos que existan dentro de la empresa, de acuerdo a la estructura de la misma, no van a coincidir fácilmente con los intereses de los demás trabajadores, aún tomando en consideración a los trabajadores de confianza de menor categoría, debiéndose permitir que éstos últimos se una con los demás trabajadores, ya que coinciden en sus intereses laborales.

'  
!

## **BIBLIOGRAFIA**

'  
'  
'  
'  
'

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.- Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
- 2.- Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomos I y II, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- 3.- Cantón Moller Miguel, Los trabajados Especiales en la Ley Laboral Mexicana, Cárdenas Editor, 1977.
- 4.- Castorena Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresiones, México, 1972 y 1984.
- 5.- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.
- 6.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960.
- 7.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1978, 1980 y 1986.

9.- Ramos, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que gener. Editorial Velux, México, 1975.

10.- Sánchez Alvarado Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Volumen I , Talleres Gráficos Andrea Doria, México, 1967,

11.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1975.

### **LEGISLACIONES**

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1990.

2.- Ley Federal del Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México 1976, 1985 y 1987.

3.- Ley Federal del Trabajo, Comentada, Trueba Urbina Jorge y trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, México, 1989.