



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LA DESAPARICION DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA EN TRABAJOS PERSONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

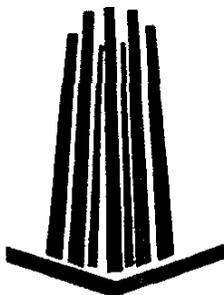
P R E S E N T A

NORMA LETICIA VAZQUEZ OJEDA

ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

MÉXICO,

1998.



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

2043/6

300  
29.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

*SEÑOR concédeme*

*SERENIDAD*

*para aceptar las cosas que*

*no puedo cambiar.*

*VALOR para*

*cambiar las que si puedo*

*y SABIDURIA*

*para distinguir la diferencia*

**A MIS PADRES**  
**CARLOS VÁZQUEZ**  
**TERESA OJEDA ESTRADA**

Quienes con infinito amor  
me han enseñado a valorar cada uno  
de sus esfuerzos,  
que para mi representan  
el comprometerme a ser cada día mejor  
el dar mi máximo esfuerzo,  
en cada cosa que hago.

**A ti Papá**

Gracias por tus consejos, por tus estímulos,  
apapachos, regaños, y;  
sobre todo por tu ejemplo.

**A ti Mamá:**

Gracias por tu paciencia, abnegación y dedicación,  
por tu amor sin límites,  
por ser apoyo en esos momentos tan  
difíciles,  
“ gracias “ por ser como eres.

**GRACIAS A LA HERENCIA MAS VALIOSA  
QUE PUDE RECIBIR.**  
**“ TERMINAR UNA CARRERA PROFESIONAL “**

## A MIS HERMANOS

Gracias **Francis**: Por que antes de ser mi hermana.

Eres mi mejor amiga y compañera.

Gracias **Micky**: por tu cambio, por tu fortaleza  
para salir adelante.

Gracias **Carlos**: por tu compañerismo y apoyo  
incondicional

## A MIS AMIGOS

Por ser unas personas maravillosas  
que han sabido escuchar, señalando mis  
aciertos y desaciertos  
aceptándome sin condiciones.

**¡GRACIAS!**

**A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.**

Quiero manifestarle mi más profundo  
agradecimiento, por su profesionalismo,  
sencillez y apoyo incondicional,  
por dejarme ser parte de su vida, darnos su confianza  
y dedicación durante estos 4 años.

**A LA U.N.AM.**

Especialmente a la

**E. N. E. P. "ARAGON"**

Sencillamente, por ser una Institución  
que nos permite realizar  
nuestras ilusiones y sueños,  
a través de una educación.

## INDICE

### CAPITULO I

#### MARCO CONCEPTUAL

1.1	Derecho del trabajo .....	2
1.2	Relación del trabajo .....	5
1.3	Patrón .....	9
1.4	Trabajador .....	14
1.5	Trabajador de confianza .....	18
1.6	Trabajos personales .....	23

### CAPITULO II

#### BREVES ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL MUNDO

2.1	Orígenes de México .....	27
2.2	Ley Federal del trabajo, 1931 .....	33
2.3	Ley Federal del trabajo, 1970 .....	41
2.4	Reformas a Ley Federal del trabajo .....	50
2.5	Antecedentes históricos en otros países de América Latina .....	55
2.5.1.	Argentina .....	56
2.5.2.	Brasil .....	59
2.5.3.	Colombia .....	60
2.5.4.	Uruguay .....	62

## CAPITULO III

### SITUACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.1	Funciones del trabajador de confianza .....	67
3.2	Clasificación de trabajadores de confianza .....	74
3.3	Empleado de confianza .....	83
3.4	Condiciones de trabajo .....	92
3.5	Rescisión de contrato de trabajo por pérdida de confianza .....	96
3.6	Derechos del trabajador de confianza .....	100

## CAPITULO IV

### DESAPARICIÓN DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN TRABAJOS PERSONALES

4.1	Distinción entre trabajador de confianza y prestado de trabajos personales .....	110
4.2	La naturaleza jurídica de las funciones de confianza .....	114
4.3	La injustificada existencia de los trabajos personales dentro del trabajo de confianza .....	119
4.4	Trabajos personales como sinónimo de confianza .....	125
4.5	Limitaciones de los trabajadores de confianza en relación a los demás trabajadores .....	127
	CONCLUSIONES .....	147
	BIBLIOGRAFÍA .....	164

## INTRODUCCION

Como sucede en todo país con el paso del tiempo, en México, también surgieron distintos tipos de trabajadores los cuales, en virtud de las aptitudes y preparación académica de éstos, recibieron también distintas denominaciones: como jornaleros, campesinos, comerciantes, etc., dependiendo por regla general de la actividad que desempeñen.

Con lo anterior queremos decir que desde siempre han existido categorías que identifican a los trabajadores, derivado esto principalmente del avance tecnológico y científico en el mundo, surgiendo la necesidad de contar con personal preparado para desempeñar adecuadamente determinadas funciones, originándose con el tiempo en la Legislación laboral de nuestro país el llamado trabajo de confianza.

El trabajo de confianza, constituye sin duda uno de los temas más complejos y difíciles de determinar dentro de la ley laboral mexicana, debido principalmente a que en la creación del artículo 123 constitucional no se consagró nada relativo al trabajo de confianza, ni siquiera una idea o principio relacionado con estos trabajadores, tampoco hizo referencia al

término.

Es en este tenor, que se fueron presentando trabajos con características particulares, en donde la ley se vio en la necesidad de crear precisamente esta categoría, porque como se desprende del original artículo 123 constitucional, el plasmado por el Constituyente de 1917, de que todo trabajador debe de estar amparado por dicho artículo y el trabajador de confianza no podía ser la excepción; asimismo desde que se pone en vigor la primera ley federal del trabajo y hasta la que tenemos en vigor, en ninguna de ellas se define de manera concreta al trabajador de confianza, indicándose solamente algunos aspectos relativos a su función, así como algunas características para el mismo.

La inquietud que me surge por este motivo, es en cuanto al régimen jurídico que se consigna para estos trabajadores, el cual trata de regular y reglamentar aquellos trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales no sean suficientes para ello.

Sin embargo, ello lleva implícito un cierto riesgo ya que el exceso de individualización de las normas, puede producir, que algunos derechos que se

estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores, se tengan que moderar, a veces más allá de lo sugerible, debido a que la aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios.

Fue debido a tal vaguedad y a la serie de controversias que se generaron en torno a estos trabajadores, lo que ocasionó que se tratará de regular un poco más, pero lamentablemente lo hizo en forma que al intentar definir a este tipo de trabajadores, lo hace con párrafos en los que se hace evidente la poca importancia que aún otorgaban los legisladores de dicho trabajo, aun cuando se muestran avances legislativos no son suficientes para determinar su posición.

Para la exposición de este trabajo, he decidido dividirlo para su estudio, en cuatro capítulos a analizar: En el primero, dedicado a enmarcar los conceptos primordiales para establecer el significado de tal categoría, aludiéndose a los diferentes criterios doctrinales; en el segundo compuesto por algunos antecedentes vertidos por los diferentes sistemas laborales en el mundo, pretendemos asimismo, dar referencias sobre las distintas legislaciones en México, así como establecer su comparación con otros sistemas jurídicos laborales de otros países; el tercero es el que nos proporciona una visión actualizada de las condiciones de trabajo, funciones que realizan, así

como los derechos que les son concedidos por su categoría. El último capítulo reservado para señalar las principales causas por las cuales proponemos que desaparezcan los trabajos personales, indicando las limitaciones establecidas por la ley al entrar a formar parte de esta categoría.

# CAPITULO

## I

---

### MARCO CONCEPTUAL

- \* Derecho del Trabajo.
- \* Relación de trabajo.
- \* Patrón.
- \* Trabajador.
- \* Trabajador de Confianza.
- \* Trabajos personales

## CAPITULO I

### MARCO CONCEPTUAL

Para entender lo que constituye la relación obrero patronal en la que participan los trabajadores de confianza, es necesario analizar cada concepto que conforma dicha relación, comenzando con la funciones que realizan estos sujetos traduciéndose en trabajo, debiendo conocer las diversas acepciones que al respecto existen, determinando que tipo de relación se genera y hacer una marcada diferencia entre aquellos que prestan trabajos personales para el patrón.

Por ser un sujeto dentro de la ley laboral mexicana que no tiene regulación propia, deberán quedar precisos todos aquellos términos que derivan de su propio carácter para darle un enfoque real y que constituya una forma de entender su papel dentro de la sociedad.

## 1.1. DERECHO LABORAL .

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedentes indiscutible del abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente, por lo que implica que la historia del derecho del Trabajo es en sí misma, la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

La denominación de Derecho del Trabajo es el concepto para la disciplina, su amplitud engloba todo fenómeno del trabajo y bajo este nombre pueden encontrarse todas las relaciones laborales.

Néstor de Buen, define el Derecho del trabajo como: *"un conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."*<sup>1</sup>

---

1 DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I., quinta ed., Porrúa, México, 1984, pág 131.

Se le ha denominado también Derecho Laboral, Derecho Obrero, Derecho Industrial, Legislación Industrial.

José Dávalos, considera que el derecho del Trabajo es: *“ el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”*<sup>2</sup>

Roberto Muñoz Ramón, define el derecho del Trabajo, en su acepción de rama jurídica, como: *“ el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo”*<sup>3</sup>

Miguel Hernainz Marquez, concibe el Derecho del Trabajo como un conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.

---

2 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta ed., Porrúa, México 1996, pág. 44

3 MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I., Porrúa, México 1976, pág.62.

Guillermo Cabanellas, señala en su obra, que *“puede considerarse al derecho desde dos puntos de vista, uno objetivo, como un conjunto de facultades para cumplir deberes exigibles, otro objetivo, como sistema de normas para ejercitar dichas facultades y cumplir tales deberes.*

*El Derecho como norma, esto es el Derecho objetivo este conjunto de reglas, deben ser limitadas a una esfera determinada de la relaciones entre los hombres y se concreta de acuerdo con la expresión más generalizada a un hecho social de extraordinaria trascendencia, la cual es el trabajo” 4*

Alberto Briceño Ruiz, concibe el Derecho del trabajo como *“el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”<sup>5</sup>*

---

4 CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho Laboral-T:I; V:I: tercera de Heliastra, Argentina 1987, pág. 423.

5 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. pág 24.

Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre el patrón y el trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre.

Se considera que el derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora, así como un derecho en constante expansión, o sea que se va ampliando más y más en beneficio de los trabajadores, también consideramos que es un derecho irrenunciable y reivindicador.

## 1.2.RELACION DE TRABAJO.

La evolución del derecho del Trabajo fue imprimiéndole características propias; la idea de contratación, derivada de la voluntad “libremente” expresada por las partes, cedió terreno a la implantación de normas jurídicas protectoras del trabajador.

Las normas del Derecho del Trabajo han sido resultado de una lenta evolución, traduce, en forma muchas veces violenta, el reconocimiento y las prestaciones que los trabajadores fueron logrando. No fue el espíritu justiciero de los patrones, el que determinó su consagración, sino la presión, las huelgas, los sindicatos, el sufragio universal.

No pueden quedar al acuerdo de las partes como ya se apuntó las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador, si no a la aplicación imperativa de la ley, aunada a los logros que las coaliciones obtienen en la celebración de los contratos colectivos.

El impulso no se ha detenido, continúa como esencia de la naturaleza dinámica de nuestra disciplina jurídica.

El trabajador se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico y social de la colectividad y un factor preponderante de los cambios políticos. La lucha de clases sólo puede variar si se da una colaboración que mantenga y acreciente los derechos del trabajador.

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como: *"una situación jurídica objetiva, que se crea entre el trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos de ley y de sus normas supletorias."*<sup>6</sup>

*"Se presume la existencia de la relación de trabajo cuando una persona presta un servicio y otra recibe un beneficio"* <sup>7</sup>

José Dávalos, señala que: existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la ley *"cualquiera que sea el acto que le dió origen una de esas formas, las más común, es el contrato."* <sup>8</sup>

---

6. CUEVA, Mario de la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. décimatercera de. Porrúa. México 1993, pág. 187.

7 BRICEÑO, RUIZ ALBERTO, op. cit., pág. 110

8 DAVALOS, José op. cit. , pág 105

Santiago Barajas Montes de Oca, afirma que el concepto de relación de trabajo surge: *del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas, tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña.*"<sup>9</sup>

Rafael de Pina, define a la relación de trabajo como : " *cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal, subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario ( artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo)*".<sup>10</sup>

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo , pero no al contrario.

---

9 BARAJASMONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1990, pág. 8.

10 DE PINA, Rafael, et, al Diccionario de Derecho. Vigésimasegunda edí., Porrúa S A México 1996. Pág. 438.

El artículo 20 de nuestra legislación laboral positiva considera que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La relación laboral se establece, por regla general, entre dos personas: La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone la ley en su artículo 8º, al señalar que *“ trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”*.

Del otro lado de la relación pueden encontrarse, bien una persona jurídico-colectiva, o una persona moral, si se emplea la deficiente terminología impuesta por el legislador, modificando la sugerida por los autores del proyecto, que era la *“ persona jurídica”*.

### **1.3. PATRON.**

Al establecerse una relación laboral entre dos o más personas, una de ellas será aquella que

contrata al trabajador, es decir, aquél que necesita de éste último un servicio físico o intelectual.

A la persona que va a resultar beneficiada con el servicio prestado, las legislaciones de diversos lugares, como por ejemplo; Colombia, Uruguay, y otros países latinoamericanos, le han denominado de muy diversas maneras como *acreedor del trabajo, empleador y patrono, dador de trabajo, dador de trabajo, empresario, locatario, patrón* y otros nombres más, siendo la denominación más común para la doctrina la de **patrón**, que es la que también adopta la Ley Laboral para definir a la persona que cuenta con los recursos económicos para pagar el esfuerzo que desarrollará el trabajador y por ser esta denominación la que presenta menos objeciones técnicas.

En confrontación con el sujeto trabajador, el patrón se manifiesta como otro de los sujetos que son parte de la relación primaria y jurídica del empleo; se presenta en gran medida como persona física en pequeñas o grandes empresas y es común que quede disuelta su figura física para convertirse o integrarse como sociedades, que vienen a ser las personas jurídicas o morales.

Se dice que cuando la ley laboral definió por primera vez al patrón en 1931, lo hizo estableciendo como requisito para que se lograra la relación de trabajo la existencia de un contrato, queriendo decir por esto que, si no había contrato, no se podía conceptuar al patrón; lo que afectaba la existencia y la validez de las relaciones que establecían las personas, donde no era necesario formalizar con un contrato dicho vínculo laboral como el caso de los trabajos pequeños o trabajos en donde en los que el empleado sólo trabajaba algunas horas al día, pero que no era tan importante esa relación laboral.

Como definición podemos hacer notar, que la palabra patrono deriva del latín “ *pater onus*”, que quiere decir carga o cargo del padre.

Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación a los plebeyos, etc.

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Alberto Briceño Ruiz, define al patrón como “ *la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores*”.<sup>11</sup>

El artículo 123 constitucional y particularmente en el inciso "A", relativo al trabajo en empresas no estatales se emplean diferentes expresiones, si bien es obvio que en unos casos con una intención evidente.

Así se habla de “ patronos, expresión perfectamente usada de *patrón, empresa, empresario* y de *centros de trabajo*.”.

La ley de 1931, hablaba de *patrón, empresas o instituciones*.

La ley vigente utiliza la misma terminología agregando el término *establecimiento*.

---

11 BRICEÑO RUIZ , Alberto, op. cit. pág. 154.

Siendo también utilizadas las expresiones "acreedor de trabajo" y "dador de trabajo", siendo éstas confusas en cuanto a su terminología legal.

La Ley de Trabajo en vigor acepta como patrón a una persona física como a una moral o jurídica, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta lógico y normal a diferencia del trabajador, el cual necesariamente deberá ser una persona física, como quedó establecido en el apartado correspondiente, porque en este caso no se está protegiendo el esfuerzo humano, sino se está aludiendo al beneficiario directo de dicho esfuerzo, el cuál puede ser representado por una persona física o por un conjunto de personas y bienes patrimoniales que conforman un todo y que se conoce como persona moral o jurídica, puesto que lo importante en este caso es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación que guarda el trabajador con respecto del patrón.

## 1.4. TRABAJADOR.

Al parecer el hombre sobre la faz de la tierra y al darse cuenta que para sobrevivir necesitaba transformar el medio en el que vivía, surge para él el trabajo, el empleo de un esfuerzo físico que en un principio fue mayor y que posteriormente combina con un esfuerzo mental con lo que se inicia para él la constante ocupación en diversas actividades primaria como la pesca, la caza, la agricultura, etcétera, mismas que lo conducirán a un estado de permanente sujeción y progreso, al ir el individuo adquiriendo mayor conocimiento de su labor.

Lo antes mencionado deja claramente establecido que el hombre desde un principio fue un ser ocupado y que fue ese despliegue activo el que le dió origen a su desarrollo al combinar su habilidad con la inteligencia, aunque esto trajo consigo también que en el desempleo de las labores se distinguiera unos de otros, con los que surgen los distintos tipos o clases de

otros con lo que surgen los distintos tipos o clases de trabajadores que con el paso del tiempo originan la jerarquización del trabajo y de dichos trabajadores, dándose mayor preferencia a los aptos para mejores puestos, dejando labores arduas y en muchas ocasiones denigrantes a los menos preparados.

Ante esta situación y a través del tiempo, al surgir las leyes que regularon el trabajo debido a la presión que el trabajador ejerció en contra de aquéllos patronos que lo oprimían, las distintas legislaciones laborales en el mundo comenzaron a protegerlo y a definirlo como tal. Pero en muchas ocasiones lo hacían estableciendo diferencias o categorías entre ellos, como el hecho de indicar que algunos llevaban a cabo un servicio material y otros intelectual; derivándose con esto como lo indica el autor Alberto Briceño Ruiz “ *Esta diferenciación sirvió, en otras épocas para que el más preparado sometiera al ignorante, para que el más fuerte sujetara al débil* ” 12

---

12 BRICEÑO RUIZ Alberto op.cit. pág. 138.

El artículo 8°, menciona que el trabajador presta un "trabajo" este término que ocupó nuestra atención en la primera parte, se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, transforma el mundo natural; si tal es el trabajo no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios y, por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, lograr el trabajo que se plasma en bienes o servicios.

Briceño Ruiz, da el siguiente concepto, señalando que la definición correcta debe ser: *"trabajador es la persona física que presta, a otra física o moral un servicio personal subordinado "* 13

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definía en su artículo 3°, al trabajador como toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

---

13 Ibidem .

Cabe señalar que en esta definición no era del todo clara, ya que establecía que el trabajador era toda persona; en la actualidad se reconoce que sólo las personas físicas pueden ser trabajadores, por otro lado, hacia una discriminación al establecer la existencia de dos clases de trabajo por más sencillo que sea siempre tendrá algo de intelectual y material.

El derecho del trabajo nació para proteger las actividades del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia en la persona humana: la limitación de jornada los días de descanso y de las vacaciones, el salario, cuya finalidad más que constituir una contraprestación es la forma de enaltecer la capacidad del hombre dentro de una sociedad.

## 1.5. TRABAJADOR DE CONFIANZA

Como sucede en la evolución histórica de cada país, en México también surgieron distintos tipos de trabajadores los cuales en virtud de las aptitudes y preparación académica de éstos, recibieron también distintas denominaciones como jornaleros campesinos, comerciantes, etcétera, dependiendo por regla general de la actividad que desempeñen. Con lo anterior queremos decir que desde siempre han existido categorías que identifican a los trabajadores, derivado esto generalmente del avance tecnológico y científico en el mundo, surgiendo la necesidad de contar con personal preparado, para desempeñar adecuadamente determinadas funciones en un centro de trabajo, originándose con el tiempo en la legislación laboral de nuestro país el llamado trabajo de confianza.

Cabe mencionar que en la ley de 1931 no se daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados, de beneficios importantes.

La disposición que más se acercaba a una definición estaba contenida en el artículo 48, relativo a los contratos colectivos de trabajo y decía lo siguiente:

Art. 48.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando, no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de ésta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Néstor de Buen, expresa respecto del trabajador de confianza, que: *"será también considerado como cualquier otro trabajador lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza"*.<sup>14</sup>

---

14 DE BUEN L, Néstor. op. cit. pág. 328.

Siendo que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección administrativa y vigilancia general; esta doctrina y la jurisprudencia, permitieron, determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son 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.

Mario de la Cueva, señala en su obra que: " las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento ".

En la Ley de 1970, parece haber una definición aparentemente clara, en su artículo 9º, pero que únicamente reunió las características que la anterior ley mencionada, es decir, que si bien señala que no es por el nombre sino por las funciones que se establece la calidad de trabajador de confianza, señala que esas funciones son las de dirección, administración, fiscalización y vigilancia, además de las personales al servicio del patrón. No hay un nuevo criterio y la definición es amplia y deja margen a toda clase de interpretaciones, respecto de la naturaleza de las funciones que en un momento dado esté realizando el trabajador de que se trate.

La definición que se pretende dar en esta ley, en su artículo 9º, se ha considerado acertada e inobjetable, ya que se apoya en un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva por parte del patrón y/o del trabajador mismo, en perjuicio de éste; lo que significaba para el propio trabajador un fraude legal, cuando eran objeto de clasificación como de confianza, para sustraerlos de la sindicalización o privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo.

De acuerdo al criterio de los autores citados se concluye que los trabajadores de confianza, son personas que desempeñan un trabajo derivado de las funciones de confianza, las que directamente tienen relación con el buen desarrollo de la prestación de los servicios en una empresa o establecimiento.

El artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo establece: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Marco Conceptual.

Por lo tanto, los trabajadores de confianza, aún cuando son trabajadores que también son tutelados por las normas imperativas del Derecho del trabajo, se distinguen de los demás prestadores de servicios, por las funciones que desempeñan; la categoría de confianza trae consigo, para el trabajador, diversas consecuencias jurídicas.

## 1.6. TRABAJOS PERSONALES .

Desde luego y de acuerdo con el artículo 9° de la Ley de la materia, "las personas que desempeñan servicios personales del patrón sí son trabajadores de confianza"<sup>15</sup>

En la práctica se distinguen como personas de confianza. todas aquéllas que como dice la Ley, se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

---

15 CAVAZOS FLORES, Baltazar. Los trabajadores de Con ....fianza.ed. Trillas. México 1993, pág.39.

Se estima que también en este punto nuestra legislación es muy confusa y oscura y, además no es rigurosamente exacta, ya que evidentemente no todo trabajador que se relaciona con trabajos personales del patrón es necesariamente de confianza.

Si interpretamos a la letra el artículo 9o citado, tendríamos que concluir que todos los trabajadores resultarían de confianza, ya que quién más, quién menos se encuentra " relacionado " en alguna medida con los trabajos personales del patrón.

El legislador se quiso referir quizá ya que su espíritu resulta inescrutable a las personas que, por su cercanía al patrón, pudieran tener acceso a informaciones políticas o actitudes patronales, como son secretarios o auxiliares particulares.

Se ha llegado a considerar, también como

Marco Conceptual.

trabajadores de confianza a las secretarias, siendo que no todas lo son aunque se llegara a tener mucha confianza con alguna, no por ese solo hecho subjetivo ésta sería trabajadora de confianza.

Solo tienen indiscutiblemente el carácter de confianza las secretarias particulares de los directivos patronales, las que manejan todos o bien archivos confidenciales, las demás no lo tienen.

Así se puede mencionar que los profesionistas pueden tener el carácter de trabajadores de confianza, pero no en todos los casos necesariamente. Puede darse el supuesto de muchos abogados, ingenieros, doctores o arquitectos que, siendo trabajadores de empresa, no sean de confianza.

Su título no les otorga este carácter, sino la naturaleza de las funciones que desempeñan.

## CAPITULO II

### BREVES ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE

### CONFIANZA EN EL MUNDO.

El estudio del régimen de confianza presenta una relevancia importante, entre otras razones, por la cada vez mayor cantidad de personas que tienen una relación de trabajo que se ubica en tal categoría.

La categoría de trabajadores de confianza no fue contemplada originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en los debates para su inclusión en la Ley de 1970 fue difícil encontrar la uniformidad de criterios para adoptar un concepto de "funciones de confianza", adoptándose finalmente un concepto general y no casuístico como en algún momento se propuso.

La impresión general que se tiene del régimen al cual estén sujetos los trabajadores de confianza es de que se trata de una normatividad limitadora de sus derechos.

Si bien es cierto, que este tipo de afirmaciones pueden ser válidas en lo general, pocas veces se argumentan jurídicamente tales señalamientos.

## **2.1 ORIGENES EN MEXICO.**

Como sucede en todo el país con el paso del tiempo, en México también surgieron distintos tipos de trabajadores los cuáles, en virtud de las aptitudes y preparación académica de estos recibieron también distintas denominaciones como: jornaleros, campesinos, comerciantes, etcétera, dependiendo por regla general de la actividad que desempeñen. Con lo

anterior queremos decir que desde siempre han existido categorías que identifiquen a los trabajadores, derivado esto generalmente del avance tecnológico y científico en el mundo, siendo necesario contar con personal preparado para desempeñar adecuadamente determinadas funciones en un centro de trabajo, lo que origina en la Legislación Laboral de nuestro país el llamado trabajo de confianza.

Desde la aparición del artículo 123 constitucional no consagró nada relativo al trabajo de confianza, ni siquiera dió una idea o principio, como tampoco se refirió al término, sino fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que se encargó de hacerlo en algunas ejecutorias, como las de 1938 en la que intervino la Compañía Mexicana de Petróleo "*El Aguila S.A.*", pero lo hizo utilizando el vocablo legal y gramatical al mismo tiempo que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo".<sup>16</sup>

---

16 Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1989, pág.629.

Así mismo la doctrina, al no contar con los elementos suficientes que permitieron fijar su nacimiento, comienza a recurrir a los diversos puntos de vista en el extranjero y así es como se sabe que algunos inicios surgieron de los debates llevados a cabo a raíz de una Conferencia celebrada en la Ciudad de Washington en el año 1919, fecha en que la Organización Internacional del Trabajo somete a discusión el proyecto relativo a la Jornada de trabajo.

Otro antecedente se obtiene también de los debates llevados a cabo en Bélgica, en cuanto a la interpretación de sus normas legales en materia laboral. las cuales fueron influenciadas por la Conferencia mencionada. En esta Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, se usó el término *empleado* y no de trabajador de confianza como se indica en uno de sus apartados en el cuál estableció que las disposiciones de la Convención no son aplicables a las personas que ocuparan un puesto de vigilancia o de dirección o un puesto de confianza.

El hecho de utilizar el término de empleado y no de trabajador de confianza no trajo consigo el determinar cuál de ellos es el más adecuado a las funciones que desempeñan; ya que como lo indica el destacado tratadista Mario de la Cueva ni siquiera se mencionó en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por considerarse que no era un tema que revistiera la necesidad de discutir o que mereciera consideración especial, apoyándose además en que: *"la Legislación del Trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo"* 17

Indicando además que la ley parte de un principio en el que no existen o deben existir dos categorías de personas, es decir, trabajadores y empleados, sino que debe haber una sola que será aquélla a la que se le aplicarán a las disposiciones legales referentes a la materia laboral, considerando asimismo que dichas disposiciones deben ser armónicas con las características de las actividades que llevan a cabo los trabajadores.

---

17 DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pág. 154 y 155.

Otro aspecto del cual se puede fijar el origen del trabajo de confianza en México, será el hecho de saber que por las características particulares de algunos trabajos, la ley se vió en la necesidad de crear precisamente esta categoría, porque como se desprende del original artículo 123 de la Constitución de 1917, todo trabajador debe estar protegido y amparado por dicho artículo y el empleado de confianza no podía ser la excepción, por lo que se ubica en un régimen especial donde según el citado tratadista, Mario de la Cueva, *"Sin contrariar los principios del artículo 123 y sin admitir distinciones en atención al principio de igualdad o teoría unitaria, o borrar de la legislación el supuesto hecho de que existen dos categorías de trabajadores: empleados y trabajadores"*.<sup>18</sup>

Al hablar de las características que algunos trabajos ofrecen y el hecho de saber que la Constitución protege a todo tipo de trabajadores, es que se argumentó que la creación de

---

18 Ibidem.

esta clase de trabajadores está justificada, ya que se antepuso como motivo precisamente la naturaleza de las funciones que desempeñan, es por lo que la diferenciación jurídica se argumenta por algunos autores, entre ellos el Doctor Dávalos: *"No contraría en nada la Constitución simplemente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función"*<sup>19</sup>, por lo que establecen que el hecho de que se regule en forma particular este tipo de trabajo, de ninguna manera es inconstitucional y que lo único que se pretendió fue hacer resaltar en la legislación, las modalidades impuestas de acuerdo a su función.

Todo lo anterior nos da una idea de la poca importancia que el legislador otorgaba al incipiente tipo de trabajadores que la misma ley comenzó a mencionar desde 1931 pero que, por ser una minoría quienes lo desempeñaban lo reguló vagamente, creando confusión e incertidumbre en cuánto a saber quiénes eran los trabajadores y cuál en realidad era el trabajo que desempeñaban y si en realidad éste era de confianza.

---

19 DAVALOS, José. op. cit. pág. 94.

## **2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Esta ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional fue expedida por en Congreso de la Unión y promulgada por el presidente de la República: Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, surgiendo para la clase trabajadora a la cual se trata de proteger por ser la clase más oprimida, que es destinataria de los logros alcanzados por la lucha social revolucionaria. en esta Ley ya se menciona el empleo o el trabajo de confianza sin que se considere o se le dé mayor relevancia al mismo.

La Ley surgió para otorgar seguridad jurídica en determinadas situaciones al trabajador y el hecho de proporcionar dicha seguridad fue un gran avance para la época en la que se otorga la ley.

Con respecto al tema en estudio, al trabajador de confianza tal vez, el no ser tratado de manera amplia se deba al caso de que el Constituyente

de 1917 no lo reguló en su preceptos, por lo que la ley no podía hacerlo aun cuando lo hace, esto originó que algunas doctrinarios opinaran que la ley estaba con ello sobre la Constitución y que por lo tanto la escasa regulación resulta anticonstitucional, ya que como lo señala el maestro Baltasar Cavazos, "*Que si la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 de nuestra carta magna, mal puede reglamentar algo que no esta previsto en ésta*"<sup>20</sup> derivándose de todo esto una discusión doctrinal, donde algunos autores apoyan a lo que el legislador plasmó en la Ley y otros indican que con ésta no se respeta la jerarquía existente entre una Ley y la Constitución.

---

20. CAVAZOS FLORES Baltasar , op. cit., pág. 17

En 1931, año en que surge formalmente en nuestro país la legislación laboral, no se consideró de mucha importancia la necesidad de regular de manera concreta el trabajo de confianza, aun cuando determinadas funciones desempeñadas por los trabajadores indicaban que no pertenecían a la categoría general o mayoritaria de los demás, porque tenían ciertas consideraciones especiales por parte del patrón, el cual confiaba a ellos actividades que le eran propias como sería la administración o la dirección del negocio, así como la vigilancia del mismo.

Por ser los mencionados trabajadores una minoría, por iniciarse legalmente en dicho año de 1931, las disposiciones que regularían al trabajo en la República Mexicana, obedezca tal vez al hecho de que los legisladores de entonces consideraban con cierta vaguedad a este tipo de trabajadores, dedicándoles únicamente dos artículos; el art. 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en los que se aprecia que denominaban a los mismos como empleados o bien como trabajadores de confianza alternativamente, como se observa en la transcripción

textual de dichos artículos hecha por el maestro Baltasar Cavazos:

*"Art. 48.- Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".*

*"Art. 126.- El Contrato de Trabajo terminará:*

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

Lo mismo se observara cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo.

Del contenido de los preceptos anteriores se aprecia ya de alguna manera la problemática que representaría los trabajadores de confianza, así como también su marginación en relación a los trabajadores de las ramas generales de trabajo. De la misma manera, La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por empleado de confianza, ni trabajador de confianza porque en dicha Ley se manejan ambos términos, aun cuando diversos autores indican que solo se refiere al concepto "empleado de confianza", lo cual carece de importancia por haberse eliminado el hecho o la idea de que nuestro país se den categorías de trabajadores, debido a esto al principio de igualdad entre los trabajadores que establece la Constitución en su artículo 123.

También la Ley federal del Trabajo de 1931 con bastante vaguedad en su reglamentación otorgada al empleo de confianza, generándose incertidumbre tanto en la doctrina, como por la Corte porque lo hace ver la propia Ley, esta no se refería al empleado de confianza: “ *Ni dedico disposición alguna para estos trabajadores en su reglamentación* ” <sup>21</sup> , indicando además que en la práctica se les reservó el carácter de representante de los patrones.

La doctrina hace mención acerca de la contradicción que desde un principio quedó establecida en los artículos en que se alude a los trabajadores de confianza, al identificar por ejemplo el artículo 48 de la Ley en comento a los trabajadores de confianza a los que considera como trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección en las labores que llevan a cabo, y que por

---

21 Ley Federal del Trabajo, comentada por RAMIREZ FONSECA, Francisco Octava de., Pac, 1990, pág. 145

lo contrario, la fracción X del artículo 126 de esta ley del trabajo de 1931, confundía a los empleados de confianza precisamente con aquellos que desempeñaban puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

Aunque la Corte trató de solventar esta contradicción, indicando que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de la empresa y que de alguna manera sustituían al patrón en algunas de sus funciones, es decir, que no deberían entenderse que se refería a cualquier empleado sino determinados trabajadores, aquellos que tenían relación estrecha con la empresa y conocían los sectores de la misma, los de "cuello alto" como les llamaba el Jurista Alberto Trueba Urbina en su Ley Federal del Trabajo vigente al comentar el artículo noveno de la misma.

Lo que sí queda expuesto con todo lo anterior, es que nuestro legislador no se molestó en documentarse, en llevar a cabo estudios jurídicos sobre la materia y transcribió de manera poco favorable en los artículos 48 y 126 fracción X a los trabajadores de

confianza, dejándolos al margen de los derechos de los demás trabajadores de la empresa, lo que se comentará posteriormente, no sin antes dejar establecido que esta ley Federal del trabajo de 1931 estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.

### **2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

La Ley Federal del Trabajo surge para continuar con la reglamentación del derecho laboral a partir de 1970, lo cual supera a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, porque establece prestaciones superiores a ésta, destinadas a favorecer en términos generales a la clase trabajadora de nuestro País, aportando mayor perfeccionamiento en cuanto al contenido jurídico y sin que por ello disminuya su función principal que es la de proteger al trabajador y los servicios para éstos relacionados con su actividad laboral y en un reparto más equitativo en la relación obrero-patronal, siguiendo al pie de la letra el aspecto social del artículo 123 Constitucional.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya se considera al trabajador de confianza bajo el rubro de trabajos especiales, en el título sexto, capítulo uno, y en el cual se aprecia que el trabajador en cuestión quedó protegido jurídicamente de manera especial. debe al denomina bajo.

Uno de los motivos por lo que esta Ley es mejorada, se hecho de la expansión de las especializaciones o, como lo el profesor Dávalos: "*a la expansividad del Derecho del Trabajo*"<sup>22</sup> lo cual significa el avance que se ha logrado a través del y de la lucha constante de los trabajadores porque se les reconozcan sus derechos, y con ello se generó que se regularan diversas actividades que anteriormente no lo estaban, porque la organización del trabajo comprende cada día, más actividades laborales, de ahí que surjan los trabajadores especiales donde ahora se encuentra inmerso el trabajo de confianza, del cual se mejora su regulación porque la Ley laboral anterior únicamente lo menciona, aunque de manera incierta.

Fue debido a tal vaguedad y a la serie de controversias que se generaron en torno a éstos trabajadores lo que ocasionó que se tratara de regular un poco más, pero lamentablemente lo hizo de forma que, al intentar definir a este tipo de trabajadores, hace evidente la poca importancia que aún le ortogaban los legisladores de dicho trabajo, ya que, aún cuando se

---

22 DAVALOS PAZ, José. Derecho del Trabajo I, op. cit., pág. 314.

muestran avances legislativos, en este caso concreto se observa poca técnica jurídica y contradicción en dichos párrafos, como se verá de la transcripción textual del artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo donde el Legislador plasma el concepto de trabajador de confianza. "

*Art. 9°.- La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento." 23

---

23 CAVAZOS FLORES Baltasar Los trabajadores de Con ... fianza op.cit.

Estamos de acuerdo con los autores, al señalar que el primer párrafo no presentan mayores problemas y es adecuado en su contenido y regulación porque evita de alguna manera la imposición arbitraria por parte del patrón, de la categoría del trabajador de confianza, en perjuicio de este último, y así privarlos de los derechos laborales creados para él, o para sacar provecho en determinado momento de esta situación, porque se alude a la que desempeña sin importar si el puesto en que se labora recibe determinada denominación.

En el segundo párrafo del artículo citado, parece que se otorga al ampliar posibilidades para que sea él quien establezca quienes son trabajadores de confianza y puedan imponerles el régimen de las modalidades o limitaciones sujetas por la ley a este tipo de trabajadores, como la no participación en las utilidades de la empresa, no formar parte de los sindicatos como los demás trabajadores y otras que posteriormente analizaremos, porque el legislador indica una generalidad en las funciones establecidas para considerar u otorgar tal categoría, con lo que se contradice en la Ley Laboral, ya que dicha generalidad ha provocado confusiones en la doctrina, aun cuando la ley hace una clasificación o nombramiento de las actividades consideradas como tales.

Ante la diversidad de opiniones con respecto al segundo párrafo del artículo noveno de las reformas realizadas en el año de 1970, se trató de llegar a una solución y esta era que prevaleciera un concepto general en el que se adecuara la mayoría de las situaciones del trabajador de confianza, como lo indica el maestro Dávalos: “ los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, por lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del Trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza “. 24, argumentándose en el caso de la generalidad mencionada en el segundo párrafo del artículo en cuestión, que debe entenderse el elemento de dicha generalidad, haciendo referencia a aquellos empleados que tenían cierta categoría superior dentro de la empresa con respecto de los demás trabajadores.

---

24 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I., op. cit., pág. 316.

Se menciona también el motivo para que se incluyera esta generalidad, consistió en evitar que en forma por demás discriminada y sin justificación, designasen trabajadores de confianza donde no los hubiese, que su interpretación debería de ser restrictiva, que la función a desempeñar por el trabajador debería de referirse a mantener una relación estrecha con la vida de la empresa, en sus intereses y fines generales, opiniones que no representan o aclaran un panorama que proporcione seguridad y certidumbre a dichos trabajadores, pero se han considerado, indicándose que como no todos éstos tienen acceso a las funciones establecidas en la ley, sino tan solo unos cuantos que serán aquellos que reúnan características de honestidad, discreción y lealtad, resulta entonces que éstas son cuestiones totalmente subjetivas y difíciles de establecer en un relación laboral determinada.

En cuanto a lo que alude la ley, refiriéndose al contrato Colectivo de Trabajo, esto es, indicar las funciones desempeñadas para otorgar la categoría de confianza, es también erróneo, por que en un contrato pueden haber diversos puestos señalados como de

confianza y que realmente no lo sean y como consecuencia esta vía también resulta confusa para todos y de la cual expone el doctrinario Baltasar Cavazos lo siguiente: "*Luego, lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto*"<sup>25</sup>, comentando él mismo, que ni con esta disposición, ni con el contenido del artículo noveno se puede llegar a una solución adecuada.

Es por todo lo expuesto que las reformas a la Ley Federal del Trabajo realizadas en 1970, causaron grandes discusiones doctrinales cada una con distintos puntos de vistas acerca de las disposiciones legales referentes al trabajo de confianza, opiniones que iban desde considerar a los trabajadores como altos empleados y no trabajadores; que la forma de pago y jornada de trabajo para éstos no era justa, ya que la relación laboral establecida entre empresa y trabajador en realidad no era una relación de trabajo, sino una especie de mandato, donde el mandatario en este caso sería el trabajador que con sus servicios satisface el

---

25 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de Con...fianza, op. cit. pág. 18.

objetivo del contrato, lo cual no es totalmente cierto. Opiniones como la de decir que el término " generales " se debe referir a directores, gerentes, etcétera, marginando a otros empleados que lleven a cabo actividades similares a los trabajadores aludidos, pero que por no tener ese nombramiento no eran considerados de confianza, aunque dichas actividades así lo hagan notar, todo esto por disposiciones legales muy superficiales.

El hecho esta en que el trabajador de confianza, desde que se tomó en cuenta e inclusive se le consideró en un capítulo especial en las recientes reformas realizadas en 1970, ha sido tratado con cierta inferioridad, pero el hecho de estar ya reglamentada legalmente, aunque de manera poco profunda, representa un logro y es fundamento para que posteriormente nuestros legisladores analicen las anomalías y así poder adecuarlas a la realidad.

No se puede decir que siempre han existido condiciones adversas, poco favorables para éstos trabajadores, la Doctrina indica que hubo una época en la que gozaban de las preferencias y consideraciones del patrón y se les daba un trato preferencial al resto de los trabajadores, situación que no perduró en el tiempo.

## 2.4. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1980.

La nueva reforma procesal del Trabajo, la cual entra en vigor a partir del primero de mayo de 1980, demuestra de manera inequívoca que el derecho del trabajo ha estado en crisis, cambiando en un lapso de diez años en gran parte su estructura, evidenciando con esto el ritmo acelerado bajo el que evoluciona esta rama del Derecho, así como la forma poco profunda que los legisladores tienen para tratarlo, trayendo como consecuencia la inquietud no sólo de los patrones o empresarios, sino también de los trabajadores aún cuando el profesor Trueba Urbina indique en su Ley Federal del Trabajo bajo que: *"La reforma procesal tan sólo es el principio del fin de una larga etapa de explotación de los trabajadores"*<sup>26</sup>, opinión o pronóstico que desafortunadamente no se ha cumplido y que difícilmente se logrará, al menos en corto plazo.

---

26 TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Sexagésima Octava ed. Porrúa México 1992, pp. xxiii y xxiv.

Pero no todo puede ser visto de manera negativa, porque si la ley laboral se reformó en un plazo muy corto es porque los legisladores se han dado cuenta de la desventaja en la que se encuentran los trabajadores respecto del patrón, y uno de los grupos de los mencionados trabajadores que más se han visto afectados son sin duda los llamados "de confianza", ya que éstos continuaron a pesar de la reforma de 1980 en una situación por demás de inseguridad, como lo han venido estando desde 1931, año en que se les comenzó a regular jurídicamente, porque con esta reforma, no ha sido suficiente para aclarar de alguna manera la categoría, los derechos y obligaciones que como trabajadores tienen.

Al aludir a las personas que la ley indica nos referimos a aquéllas que tengan en sus manos la marcha general de la empresa y en cuya habilidad y honradez se confía, como lo pueden ser directores y administradores, supervisores o vigilantes superiores de la misma. así como a un sin fin de personas que pueden adecuarse a los supuestos de la ley, dándose esto por la ambigüedad con la que se tratan las disposiciones relativas al trabajo de confianza.

Ante esta situación es evidente la imposibilidad de fijar con certeza para las empresas, cuáles son los puestos de confianza, porque en esta reforma se sigue mencionando el aspecto general y la relación personal del trabajador con el patrón; las limitaciones o modalidades, las disposiciones del Contrato Colectivo así como la facultad para el patrón para poder rescindir a un trabajador de su empleo, con el argumento totalmente subjetivo de la pérdida de confianza. Se debe a este tipo de preceptos que tanto la doctrina como la Corte, hagan interpretaciones de los de los mismos de manera confusa, provocando con ello problemas para determinar tanto a la función coma al trabajador de confianza.

En este sentido se dice que los empleados de confianza están sometidos a las reglas particulares destinadas para ello por el derecho del trabajo, aunque se debe contemplar por la ley que éstos empleados son también trabajadores y, por lo tanto, destinatarios de los beneficios establecidos por el artículo 123 Constitucional y que las relaciones entre éstos y los empresarios, así como la fijación de las condiciones de trabajo, deberán estar sujetas a un régimen especial en el que se suponga la libertad de la voluntad, tanto del trabajador como del patrón, así como también a la imposición de modalidades igualmente especiales, siempre que sea todo un conjunto de condiciones justas para ambos.

La ley vigente dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza sean proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajo semejante dentro de la empresa o establecimiento; pero esto se aparta de la realidad ya que se desconocen criterios y elementos de técnica en la aplicación de dichas condiciones, por así convenir a determinados intereses y aun que la ley actual, como afirma el Doctrinario

Santiago Barajas *"No aclara el concepto totalmente, establece en su articulado 182 a 186, que las condiciones de trabajo contenidas en un Contrato Colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario"*<sup>27</sup> quedando de manifiesto la necesidad de que en la empresa se debe de dejar bien claro en las cláusulas del contrato cuáles son las funciones o actividades en las que puede quedar clasificado el trabajador de confianza para que la situación jurídica del mismo no resulte incierta, y así los efectos legales que se desprenden de una relación laboral, resulten adecuados, porque éstos defectos son distintos de acuerdo a la categoría del empleado.

---

27 BARAJAS Santiago. Introducción al Derecho Mexicano, UNAM, México 1981. pág 75.

De lo anterior resulta que también es distinta la naturaleza de las funciones que se establezcan y las que en realidad se lleven a cabo, de ahí que prevalezca la confusión ya mencionada, siendo el trabajador el más afectado de la relación laboral iniciada.

Se puede afirmar que esta ley Federal del Trabajo vigente, con disposiciones restrictivas y privativas en cuanto a derechos y prestaciones para los trabajadores de confianza, puede ser considerada como argumentos jurídicos sólidos como inconstitucional, puesto que contiene limitaciones que afectan particularmente a éstos trabajadores con respecto a sus prestaciones laborales, teniendo los legisladores como justificante la hipótesis de la vinculación con el empresario, resultando con todo esto que a dichos trabajadores se les ha colocado en una categoría hasta cierto punto injusta.

La doctrina indica que los trabajadores de confianza son los que la ley Federal del Trabajo en vigor alude en su artículo once, motivo de análisis posterior, el cuál se refiere a los directores, administradores, gerentes y otras personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, siendo ésta opinión más adecuada a la realidad del trabajo de confianza.

## **2.5. ANTECEDENTES HISTORICOS EN OTROS PAISES DE AMERICA LATINA : ARGENTINA, BRASIL, COLOMBIA Y URUGUAY.**

Al igual que en México, en otros países latinoamericanos también se dió el caso de trabajadores que por la naturaleza de sus funciones, no quedaban encuadrados en el grupo mayoritario de los demás trabajadores; por la relación que guardaban hacia el patrón por los privilegios de que gozaban en el empleo, como en México, en diversos países de América Latina se dió el caso de la variedad o tipos de trabajos donde también se dieron los problemas para encontrar el régimen jurídico de los trabajadores de confianza e incluso, no en todas las legislaciones se les contempla o regula, haciendo dichas legislaciones únicamente menciones vagas de éstos trabajadores e inclusive se les denomina de diversa manera, mencionándolos algunos países en sus legislaciones como es el caso de:

## 2.5.1.ARGENTINA

En Argentina por ejemplo, indica el autor Mariano R. Tissembaum que: En la Legislación laboral vigente en la República Argentina, no se ha considerado en modo especial la figura del denominado "trabajador de confianza" como lo consigna la legislación Mexicana en el artículo noveno de su Ley Federal del Trabajo también en vigor, "*en mérito a la naturaleza de las funciones desempeñadas*"<sup>28</sup> destacándose que en aquél país se hace una discusión entre los trabajadores que prestan sus servicios a la iniciativa privada y los que laboran para la administración Pública, indicando que en esta ley laboral Argentina donde se hace la distinción que se menciona, es decir, cuando se alude el trabajo de confianza influenciado por legislaciones extranjeras.

Lo anterior trae como consecuencia que para fijar la categoría de trabajador de confianza es necesario saber el tipo de prestación del trabajo en relación a la dependencia de aquél que los emplea, originándose con esta disposición que al empleado de la Administración Pública se le respete la estabilidad en

---

28 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de Con. . . fianza. op cit. pág 47

y a los de empresas privadas solo se les proteja de lo que llama "despido arbitrario", que es equivalente a nuestro despido injustificado.

Cabe mencionar que en la legislación argentina, el trabajador de confianza no tiene fisonomía propia, a pesar de que integran una figura jurídica y que más bien se habla de la confianza que se deposita en algunos trabajadores, y en cuanto a la ruptura de relaciones laborales se menciona la valoración de determinadas faltas cometidas en la prestación de servicios y ciertos beneficios que a los mismos pueden otorgarse; en concreto, es un régimen indemnizatorio que se deriva de la terminación del Contrato de trabajo por ruptura de alguna de las partes; que todos los trabajadores que la ley laboral argentina se encuentran en el mismo régimen jurídico, con idénticos beneficios e iguales obligaciones.

Mencionándose también la situación similar que se da en México respecto a los convenios colectivos de Trabajo, consideran a los trabajadores de

de confianza por una parte excluirlos de su ámbito de aplicación, así como para excluirlos de derecho de asociación sindical y que, tanto patrones como empresarios consideran en relación con éstos trabajadores su prestación dentro de un orden que no precisa el amparo o protección de las organizaciones sindicales y su participación en estas organizaciones podrá originar enfrentamientos innecesarios con los trabajadores.

Todo lo anterior se contempla en relación a la categoría del trabajador de confianza, puesto que aun cuando la legislación los menciona, en la República de Argentina dentro del orden legislativo, no hay instituciones privativas referidas a los llamados trabajadores de confianza, estableciéndose un sistema legal para todos los Subordinados.

## 2.5.2. BRASIL.

En la legislación brasileña encontramos que el antecedente legal quedó establecido a partir de 1943, fecha en que fue elaborada la consolidación de las leyes del trabajo y en la que la ley laboral de aquel país define como de confianza estricta, los cargos de manera expresa o implícita y exige excepcional desempeño al trabajador.

El término ya ha sido aludido pero no reglamentado en ningún ordenamiento hasta el año de 1943 y a partir de entonces se trata de manera formal por la legislación laboral.

Un rasgo notorio en relación a la legislación mexicana lo encontramos en el hecho de que Brasil para fundamentar la categoría de trabajador de confianza, se basa en que, como lo comenta el autor Víctor Russomano; *“o el trabajador siempre y sólo ha ocupado un cargo de confianza en la empresa, o realizó una función efectiva y posteriormente fue investido de un cargo de confianza”*.

En otros aspectos, la legislación Brasileña guarda cierta similitud con la mexicana en cuanto a las modalidades impuestas y en cuanto a considerar que un trabajador, para que sea admitido como de confianza en el cargo que ocupe, deberá poseer atribuciones otorgadas por el empresario, ejercer funciones de inspección y vigilancia, así como de dirección administrativa. Si se le autoriza puede manejar fondos del empresario o tener representación en las relaciones de la empresa con terceros.

Si no se da alguna de estas características, no se podrá admitir que el trabajador sea efectivamente un empleado de confianza.

### **2.5.3.COLOMBIA.**

El antecedente histórico del trabajo de confianza en Colombia, lo encontramos en la Ley del trabajo de 1958 y es incluido el término debido a la influencia que hubo de legislaciones de otros países y a los Tratados o Convenios Internacionales.

En la legislación laboral de este país se menciona al trabajador de confianza, pero como sucede en México, sólo lo hace para determinar las modalidades que se le imponen o limitaciones en cuanto a sus derechos, regulándolos también de manera muy raquítica y sin precisión alguna, indicando que sólo se mencionan cuando se tiene que hacer la diferencia de grupos y aplicar la proporción proteccionista entre trabajadores nacionales y extranjeros, para efectos de la reglamentación de la jornada de trabajo; para efectos de las vacaciones cuando se habla de trabajadores que tienen derecho a la acumulación de ellas y para la proporción entre trabajadores mayores o menores de cuarenta años.

Al igual que en nuestro país, también han tenido en Colombia problemas para determinar la calidad jurídica y los derechos de éstos trabajadores, debiendo recurrir al Tribunal Supremo del Trabajo y a la Corte, indicando ésta *"que la confianza es un elemento constante y presente en cualquier relación laboral, pues como ya lo ha dicho el Tribunal Supremo, en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás cualidades derivadas de la especial naturaleza del contrato"*<sup>29</sup>

---

29 CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo 1, T.I, Ed., Themis, Colombia 1961, pág. 258.

Por lo tanto el trabajador de confianza, como lo alude la legislación Colombiana, determina una situación laboral que no debe entenderse en forma ordinaria, sino de manera valorada especialmente como un elemento que implica un desplazamiento de la actividad ordinaria del Trabajo, es decir, una actividad que no es común para todos y reviste una mayor responsabilidad.

Una similitud que encontramos en relación a la legislación mexicana, es que la actividad a desempeñar por este tipo de trabajadores, es decir, su objetivo se enfoca a la organización de la empresa, a la coordinación sus servicios y al control o fiscalización de los mismos y se indica que los trabajadores de dirección y super vigilancia (términos que no se emplean en la legislación laboral mexicana), son también trabajadores de confianza en su más eminente acepción.

#### **2.5.4. URUGUAY.**

En Uruguay, el concepto "empleado de confianza" ha llegado al lenguaje jurídico de ese país a

través de los Convenios Internacionales que, ratificados por la República, han pasado a formar parte de su derecho positivo, derivándose de ello que en el Decreto de 29 de octubre de 1957 en su artículo cuarto, se enumeran a los empleados que ocupan puestos de dirección o vigilancia o un puesto de confianza

Dentro de la legislación Uruguaya relativa al trabajo de confianza al igual que en México, también se regula en un capítulo especial y los trabajadores de esta categoría quedan sujetos a una situación jurídica distinta de los demás trabajadores, siendo evidentes algunas diferencias como por ejemplo en cuanto a la dirección de la empresa, porque en este sentido esa actividad no es desempeñada por dichos trabajadores, encontrándose además de las ya conocidas imitaciones, vaguedad y marginación hacia éstos, según le observamos en los comentarios del autor Héctor Hugo Barbagelata *"El régimen del personal de confianza, o aún los límites de las categorías que pueden tenerse como tales son muy precisas, si bien no es dudoso que esté amparado por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, se plantean en el derecho interno y en el internacional, dudas sobre el alcance de algunas disposiciones, inclusive en cuanto al ejercicio de los derechos sindicales"*.<sup>30</sup>

---

30 BARBAGELATA, Héctor Hugo. Especialidades y Modalidades de los Contratos de Trabajo. Fundación Cultural Universitaria, Uruguay 1973, pág. 161.

Lo que sobresale de lo dicho anteriormente, es que en el Derecho Uruguayo, no se debe confundir al personal de dirección con otros como los técnicos así como los de confianza, ya que en este caso pueden ser subalternos, dándose una importancia sobresaliente al personal de la empresa, en un plano de colaboración y confianza con un alto porcentaje de discrecionalidad en el ejercicio de sus funciones, es decir, una situación que en nuestro país se reserva en forma general para los trabajadores de confianza.

En el derecho Uruguayo, al personal de confianza se le ha relegado a una jerarquía por debajo de lo que en otros países se les considera, incluso el concepto " empleado de confianza" no es muy preciso, de ahí que presenten mayores problemas en aquel lugar para poder ubicarlos dentro del criterio general o dentro del esquema de los trabajadores.

Asimismo, en cuanto a sus limitaciones, a estos trabajadores no se les permite o no gozan del privilegio de la jornada máxima legal, que es de ocho horas, es decir, se les considera como trabajadores que no están sujetos a un horario regular; se les prohíbe agremiarse o representar a otros trabajadores; tampoco disfrutan del régimen de compensación por desocupación y bolsa de trabajo, como sucede con otras categorías de trabajadores.

# CAPITULO .

## III

---

### SITUACION DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

- \* Funciones del trabajador de confianza
- \* Clasificación de trabajadores de confianza.
- \* Empleado de confianza.
- \* Condiciones de trabajo.
- \* Rescisión de contrato de trabajo por pérdida de confianza.
- \* Derechos del trabajador de confianza.

## **CAPITULO III**

### **SITUACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

En este capítulo abordaremos nuevamente la situación característica de los trabajadores de confianza, con sus diferentes perfiles, como son: “las funciones que desempeñan”, y las cuales nos permitirán llegar a distinguir cuales son las que competen al carácter de confianza, para ello se tendrá que llevar a cabo una clasificación de todos aquellos que encuadran en las diferentes definiciones dadas por la ley, y que traerá consigo señalar las principales limitantes que se derivan de su situación, y que si bien es un momento aparentemente se les ubica en una situación favorable en comparación con los demás trabajadores, no le es, ya que éstos cargan con una serie de cuestiones a condiciones que no les permite hacer uso pleno de sus derechos que, como trabajadores les son inherentes y que por su categoría se les restringen.

Por otro lado, será necesario para llegar a tal hipótesis determinar cuales son las principales condiciones que establece la ley que regula sus servicios, mismas que como se ha dejado claro provocan una situación de desventaja, como se verá el hecho de que sea despedido el trabajador de confianza, por perder el patrón la confianza respecto de aquel, siendo que no se determina en la propia Ley que causa será necesaria para que se pierda la confianza.

### **3.1. FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

De acuerdo a lo que establece la propia ley, los trabajadores de confianza según lo indica su nombre, son trabajadores, lo cual significa que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza.

Una fórmula difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección y administración generales; esta determinación y disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia permiten determinar las dos características siguientes: primero la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones, en segundo lugar las funciones de

confianza son la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter de general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

Por lo anterior se redactó el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, señalando cuales son las funciones que deben desempeñar los trabajadores de confianza para considerarlos como tales haciéndolos en los siguientes términos.

Art. 9° . La categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de Confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón, ya sea , dentro de la empresa o

establecimiento, y de las cuáles se derivan las siguientes definiciones:

***Dirección.-*** Del latín directio onis y efecto de dirigir o dirigirse, consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a alguien. En cuanto a quién los realiza; conjunto de personas encargadas de dirigir una sociedad o establecimiento, así como aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa, la facultad de dirección incluye las demás labores de confianza enunciadas en este párrafo.

***Fiscalización.-*** Acción y efecto de inspeccionar, cargo y cuidado de velar sobre una cosa, examinar, reconocer, la función consiste en averiguar el comportamiento de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones.

***Inspección.-*** Son de carácter técnico,

tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas, ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión o profesiones de los trabajadores .

***Vigilancia.-*** Del latín vigilatía, cuidado y atención exacta de cosas a cargo de uno, servicio ordenado y dispuesto a vigilar. Son de todas las de confianza, las inmanentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa.

***Administración.-*** Cuando se delegan, se supone que el patrón se reserva las de dirección. El administrador tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa.

***Trabajos personales del patrón.-*** De conformidad con el artículo 9°, son también empleados de confianza las personas que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

No se trata, por lógica elemental, de las personas que realizan las funciones anteriores, pues el caso caería dentro de uno o varios enunciados y sería empleado de confianza, por eso, no porque ejecute trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

El único tipo de empleados de confianza a los que podrá aplicarse el criterio legal serían aquellos que desempeñen los puestos de secretaria o de secretario del patrón, de chofer del mismo, o sea quienes guardan, por razones de su trabajo, una relación estrecha con el patrón, tanto por lo que ve a los negocios de la empresa, como por lo que mira a su vida privada.

Dentro de estas funciones se destacan las siguientes:

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

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

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

**IV Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación y que tengan acceso a ellos.**

**V. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.**

**VI. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario o secretaria particular y cuya actividad, discreción y celo sean indispensables para un trabajo eficaz.**

**VII. Los cajeros encargados de la entrada y salida de las personas que manejen fondos de la empresa o establecimiento.**

**VIII. Las personas que desempeñen**

funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje.

### **3.2. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

En cuanto a la clasificación que existe respecto a los trabajadores de confianza, el artículo 9° de la Ley establece en realidad varios grupos de trabajadores que pueden tener categoría de confianza. *"Las labores a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter."*<sup>31</sup>

Así tenemos en el primer grupo a los que ejercen las labores de Dirección, dentro de ellos podemos considerar a los Consejos, los asesores y los funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas generales de la empresa.

---

31 CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, décima ed., Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1989. pág. 22

Un segundo grupo lo integran los ejecutores de esas políticas generales y cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como son los Gerentes, Administradores y podríamos decir en lo general e independientemente del nombre que se dé a su cargo, quienes están directamente al frente del manejo empresarial.

Es obvio que algunas actividades, como lo son la auditoría, contraloría y representación o apoderamiento, que tiene a su cargo la fiscalización del funcionamiento de la empresa o su representación ante los trabajadores y aún frente a las autoridades, deben ser consideradas como de confianza.

El tercer grupo lo integran quienes ejecutan labores de supervisión en la ejecución directa de los trabajadores a que se dedique la empresa de que se trata, que pueden o no ser técnicos o profesionistas.

Quienes realizan funciones de inspección, dentro de las que pueden estar incluidas las referidas a

control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares, que también podrían ser profesionistas o técnicos en la materia.

El grupo encargado de la vigilancia y seguridad de las instalaciones, la conservación de existencias e inclusive, en algunos casos de la entrada y salida del personal, constituye el quinto.

Por último, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función, pudieran tener acceso a informaciones, políticas o actitudes patronales, también deben de ser considerados de confianza.

Trataremos de analizar así sea someramente, las características individuales de cada grupo, que podrán servirnos para los puntos siguientes de este estudio.

1°. Relacionando la disposición del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo con las disposiciones legales en vigor, podremos encontrar algunas calificaciones para los grupos ya mencionados anteriormente.

La ley general de Sociedades Mercantiles hace referencia a los órganos de estas sociedades que tienen representación de la misma y que ejercen la administración a diversos niveles de su actividad, cada una de las actividades de estos órganos sociales es necesaria y vital, sin ellos no podría sobrevivir, pues son la que realizan los fines sociales.

*“Las facultades de estos órganos son de gestión y de representación” 32.*

---

32 Idem.

Sobre esta materia distintos autores señalan, que las facultades de gestión son las que permiten la ejecución de todos los actos materiales necesarios para la obtención de los fines sociales e incluso la decisión de llevar a cabo algunos actos jurídicos que para lograr esos efectos deben celebrarse.

Por su lado, los actos de representación o facultades para llevar adelante tales actos, constituyen la posibilidad de realizar negocios jurídicos cuyos efectos sean inmutables a la sociedad.

Es decir, estos gestores y mandatarios , están obligados a actuar ya sea en la realización de actos jurídicos, ya sea en los actos simplemente materiales, pero que son básicos, necesarios, insustituibles, para la realización, para el logro de los fines sociales. No se trata propiamente de empleados, en el sentido de que exista una dependencia respecto de la empresa, sino, de órganos de la propia empresa, de partes integrantes de su individualidad e inseparables de la vida de ella, independientemente de la persona humana que ocupe el cargo.

Podríamos resumir las condiciones de los órganos de la sociedad y para trasladar el criterio a nuestra materia, de los órganos empresariales a las siguientes:

Actúan por iniciativa propia, es decir, tienen a su cargo la marcha general de la empresa, representan frente a los trabajadores al patrón, defendiendo los intereses de éste; su relación de la dependencia o de subordinación es muy reducida por la misma libertad de que gozan; son responsables de los resultados de la empresa no solo frente a los trabajadores, sino frente al mismo patrón o los accionistas ante quien puede responder en términos de derechos común por culpa, negligencia o imprevisión que ocasionen daños y perjuicios.

En resumen, se trata de la actuación misma de la empresa patrón, con sus órganos de planeación y dirección, así como de representación. Dentro de éstos deben incluirse por ejemplo: los miembros de Consejo Administrativo, Asesores, Directores, Gerentes, Contralores, auditores, Apoderados, Contadores Generales, entre otros.

2°.Otros que en verdad son trabajadores de confianza, son lo que realizan las labores de vigilancia y fiscalización de carácter general, como órganos de ejecución, pero sin determinar la forma; es decir, que realizan las tareas bajo la dependencia y dirección de los órganos sociales. La manifiesta subordinación de éstos trabajadores aunada al tipo de labores, les da sin dudas la categoría de trabajadores de confianza.

Pero cuando la Ley habla de generalidad, respecto de los trabajos, crea un motivo de análisis, en efecto, hasta donde debe ser general o cual es el límite de esa generalidad son medio de definir la característica de estos empleados.

Considerando que suponer que solamente puede haber un cargo general para cada actividad dentro de la empresa, es un tanto injusto.

La verdad es que puede haber un jefe, con características de actividad general dentro de cada una de las especialidades de acción; por ejemplo, si bien hay un jefe de personal, ello no imposibilita para que exista otro jefe de personal en cada uno de los establecimientos de la empresa, y en estas condiciones, la noción de generalidad estará circunscrita en el espacio a los establecimientos, es decir, a cada uno de ellos.

Ahora bien, existir jefaturas generales además de el establecimiento, por el trabajo de que se trate, por ejemplo en la producción, las compras, el mantenimiento, etc.

Por cuanto hace a la vigilancia a que se refiere la Ley, consideramos que estas labores requieren de una definición concreta; no es posible pensar que deba de tener carácter de trabajador de confianza un simple velador o portero.

Las especificaciones de labores son las que en cada caso establecerán si se trata de una vigilancia restringida, en cuyo caso no existe la excepción que lo convirtiera en confianza, o si se trata de vigilancia en tales funciones que pudieran afectar a la vida misma de la empresa, como las del control de equipo de incendio u otra similar, en cuyo caso si podría tratarse de trabajador de excepción.

### **3. 3. EMPLEADO DE CONFIANZA.**

El advenimiento de las ideas liberales e individualista trajo, para el trabajador, el dogma de la autonomía de la voluntad. Puede, entonces, el trabajador aceptar, rechazar o proponer condiciones de trabajo.

Nació, así, un contrato de trabajo, que es el resultado de una larga evolución sufrida por la relación de trabajo.

La relación de trabajo establecida entre dos polos de la prestación del servicio, existió hasta dentro de la misma economía esclavista.

Más, el contrato de trabajo sólo apareció, en las sociedades modernas, cuando el obrero tuvo

libertad suficiente para discutir las cláusulas que presiden la prestación del servicio y la consecuencia jurídica del contrato individual de trabajo en relación de empleo, cuyo concepto es, relativamente difícil, en base de la variedad de teorías existentes sobre la naturaleza, pero que podemos definir diciendo que es el vínculo obligacional que liga al empleado y al empleador, resultante del contrato individual de trabajo.

En la sociedad moderna aun podemos hacer otra distinción.

En un inicio, el trabajo se tornó libre, con el predominio del individualismo político. Aunque libre teóricamente, el trabajador no fue realmente libre, porque le faltaba fuerza económica para enfrentarse a las grandes organizaciones patronales.

Superando el pensamiento liberal, sobrevino el pensamiento moderno, desplegando como bandera la reivindicación, como estandarte popular, la tesis de la protección del obrero por el Estado.

Donde encontremos una relación de empleo, habrá siempre, como fuente, un contrato individual de trabajo.

Podemos considerar establecido, en la doctrina prevalente, el Derecho del trabajo, que el punto estratégico de la relación de empleo está en la dependencia del trabajador en fase de empleador.

La relación de empleo es bilateral y ese término debe ser tomado aquí, en dos sentidos; Ella es bilateral, porque depende del entendimiento y de la consonancia de dos o más voluntades libres que

pueda existir; es bilateral, aún en cuanto a sus afectos, cuando una serie sucesiva de derechos y deberes por las personas que manifestaron sus voluntades y que son los titulares de prerrogativas recíprocas, derivadas para ambos, del contrato o de la ley que regula el contrato.

Estas dos personas, cuyas voluntades se equilibraron y armonizan en la relación de empleo, son el empleado y el empleador, esto es, aquel que presta el servicio y aquel en favor del cual el servicio es realizado.

Se ha señalado por los escritores que en cuanto a la definición de estos sujetos, es difícil determinar cual es la más acertada, siendo que el silencio de los autores signifique que ellos quieren negar esa evidencia, que se oponga a la realidad, que implícitamente, no consideren como tal aquellos entes colectivos.

Hay sin embargo, de parte de los escritores. la preocupación, tal vez exagerada, de acentuar que el trabajador es, siempre, persona natural, en cuanto al empleador indiferentemente, puede ser jurídica o persona natural.

Atentos por esta distinción elemental, se olvidan ellos del papel de aquellos sujetos colectivos, cuya presencia, modernamente, es reclamada en numero elevado de relaciones jurídicas y que, cada vez más participan en todos los momentos de la vida económica nacional.

Por el artículo 2º, de la Constitución de las Leyes del trabajo, podemos definir al empleador de la siguiente forma: “ *Es la empresa, individual o colectiva, que asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, asalaria y dirige la prestación de servicios*”<sup>33</sup>

---

33 MOZART RUSSOMANO, Víctor et.al. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y distribuidor, México 1982, pág. 131.

La ley intentó, igualmente, una definición para aclarar el concepto de empleado.

Señala el artículo 3º: *“ El empleado es toda persona física que prestará servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo dependencia de éste y mediante salario”* 34.

De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo hace que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.

Eso no significa, entre tanto, que haya contradicción con lo expuesto, de inicio, sobre la personalidad jurídico-laboral del sindicato.

---

34 Ibidem, pág 139

Mario de la Cueva precisa que en la Nueva Ley ya *"no existen dos categorías de personas : trabajadores y empleados, sino una sola "* 35 y por el contrario la Ley anterior mencionaba a los *" empleados de confianza y al empleo de dirección, fiscalización o vigilancia.*

Siendo que en la Ley de 1931 empleó la fórmula empleado de confianza, la que fué sustituida en la Ley nueva por el término *trabajador de confianza*, las razones del cambio, no expresadas en la Exposición de motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigirá una consideración especial, consistieron en que la Legislación del trabajo es unitaria y no admite diferencia entre los prestadores de trabajo.

La ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las categorías de las distintas actividades.

---

35 CUEVA, Mario dela. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit pág. 154

La ley de 1931 no contenía ni definición , ni concepto alguno que permitiera distinguir lo que debería entenderse por empleado de confianza solo se ocupó de ello en sus arts. 48 y 126, frac. X pero lo hizo en términos imprecisos: el primero de esos preceptos parece que se refería a ellos como personas distintas de la que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de labores y serían las personas que ejecutan trabajos personales del patrono de la fracción X del artículo 126, parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeña puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

La falta de precisión de las disposiciones legales produjo una cierta vaguedad en las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; sin embargo, en el Apéndice al semanario judicial de la Federación aparece una ejecutoria, en la que se lee que los empleados de confianza son los que *"intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste"* 36.

---

36 Ibidem. Pág. 155.

La doctrina buscó la interpretación de las normas legales en los precedentes extranjeros: algunas fórmulas salidas de los debates de la Conferencia de Washington del año de 1919 y en las disposiciones de la doctrina belga. Con el propósito de buscar una solución y después considerar las ejecutorias principales de nuestra jurisprudencia y las ideas expuestas por los tratadistas nacionales y extranjeros, se propuso la fórmula siguiente: *"debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."* 37.

La categoría de trabajador de confianza no fue contemplada en la Declaración de los Derechos Sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole normas constitucionales, por lo que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que imponen su condición y que no destruyen aquellos beneficios, derivados de su naturaleza de las funciones que desempeña. Y que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa.

---

37 Idem.

### **3.4 CONDICIONES DE TRABAJO.**

En el artículo 182, se dispone lo siguiente:

*Art. 182 " Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento ".*

Siendo que dicho precepto pone de manifiesto el principio de que el salario debe ser remunerador, lo cual significa que deberá ser proporcional al de los trabajadores que no son de confianza, para lo cual se tomará de modelo el salario de los demás trabajadores.

Como justicia social, se señala que respecto a las condiciones generales de trabajo, serán aplicadas aquellas a las que se encuentran sujetos los trabajadores, sin poder ser limitadas en cuanto a su goce y disfrute.

Por otro lado, en la praxis es significativo observar que frecuentemente los trabajadores de confianza son objeto de privación total o parcial en el uso y goce de sus derechos laborales.

El artículo 184 consigna las siguientes condiciones a las que se encuentran sujetos los trabajadores de confianza, como lo son: El hecho de que no podrán formar parte de un sindicato con los demás trabajadores, pero en cambio se les da la posibilidad de formar sus propios sindicatos con otros trabajadores con su misma categoría, ya que tal hecho significaría estar en contra de los intereses del propio patrón y esto les traería desventaja en cuanto a que siguiera siendo considerado por éste, como de confianza, por la misma razón, sostienen los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos para huelga, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses del trabajador o hacer honor a la confianza depositada en ellos.

El artículo 84, por su parte, contempla la aplicación de los contratos colectivos para los trabajadores de confianza, previene que las relaciones

de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extenderán al personal de confianza, salvo disposición en contrario que se establezca en el propio contrato colectivo.

Esto no siempre se da en el ejercicio de sus derechos ya que muchas veces, el contrato individual de trabajo contiene condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen los trabajos semejantes.

Otra característica que distingue en cuanto a su situación en comparación a los otros trabajadores, es que éstos pueden ser despedidos por una causa tan subjetiva que los deja en total estado de indefensión, como lo es que el patrón pierda la confianza respecto de su trabajador, sin tener ninguna responsabilidad para con él, debiendo ser probada tal situación.

En relación con las distintas prestaciones de carácter general, como sueldos, tiempo extra y

prima de antigüedad se ha sostenido que, en cuanto al sueldo de un trabajador de confianza ya va incluida en aquel pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar.

Dicha afirmación es cierta, pero sólo parcialmente, el pago del séptimo día si se considera incluida en el sueldo que se pacte, pero el pago de tiempo extra solo estaría comprendido en el, si así se hubiese pactado en el contrato expresamente y si resulta de la operación aritmética que previamente se hubiese hecho, calculándose el posible tiempo extra que fuere factible, ya que los derechos de los trabajadores no son renunciables.

Por lo que hace a la prima de antigüedad, se limita su pago solo a aquellos trabajadores de planta de acuerdo en lo prescrito en el artículo 162 en relación a los artículos 485 y 486.

### **3.5. RECISION DE CONTRATO POR PERDIDA DE CONFIANZA.**

Es verdad que la confianza es en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes, ya que su validez así como el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes y que por consiguiente va en contra del principio de igualdad y tratándose de materia laboral, no basta una simple estimación subjetiva ya que no es posible, como lo pretende la empresa, asimilar la confianza a que se refiere la frac. X del art. 126, a un sentimiento de antipatía porque el objeto fundamental en toda relación laboral consiste en garantizar a los trabajadores de todo afecto, sentimiento proveniente del patrón.

Siendo que no basta que el patrón declare que el contrato termine, lesionando con ellos la estabilidad y seguridad en cuanto a las condiciones de trabajo, por ello será necesario para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando haya pérdida de confianza, que existan circunstancias que sin consistir, precisamente en las causas señaladas en el art. 21, si sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación en cada caso, y amerite la separación.

Se ha señalado que una de las condiciones que caracteriza a los trabajadores de confianza, es el hecho de la rescisión y terminación de sus relaciones; ya que se establece en el artículo 123, que no se desprende diferencia de rescisión de sus relaciones ya que ningún trabajador cualquiera que sea su condición puede ser despedido injustificadamente de su empleo, pero si dichos trabajadores se regularan con las mismas condiciones que rigen para todos los trabajadores, en cuanto a la rescisión de contrato, ni siquiera tendría objeto la existencia de estos trabajadores, y para que no se quedaran en estado de indefensión, será necesario que en la rescisión de contrato de los trabajadores de confianza, exista y se pruebe un motivo razonable de pérdida de confianza, en caso contrario se tendrá como despido injustificado.

Para que tal situación no fuera fraudulenta, al no existir una enumeración de los motivos razonables de la pérdida de la confianza así como la definición acertada, la única autoridad facultada para calificar dichas circunstancias, serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que resolverán en cada caso

La Comisión deja constancia, de lo que debe entenderse como motivo razonable: *“debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales generales previstas en la Ley.”*<sup>38</sup>.

Supeditado el motivo razonable de la pérdida de confianza, cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá en todo momento rescindir la relación de trabajo del trabajador de confianza, de lo contrario al no existir el *“motivo razonable”* que prescribe el artículo 185 de la Ley citada, ni justificar las demás causas señaladas en el mencionado artículo 47 de la Ley, establecidas para el trabajador, y en caso de que el patrón no estuviera en la posibilidad de probar dicha rescisión sería condenado al pago de todas las prestaciones que corresponden de acuerdo con la Ley.

---

38 CUEVA, Mario de la El Nuevo derecho Mexicano, op.cit. pág. 460.

Debido a la condición de estos sujetos, siendo también trabajadores ante la Ley, se verán beneficiados con las disposiciones que se consignan para todos los trabajadores en general, teniendo derecho a exigir su reinstalación, solo que respecto a esto existe un régimen especial que se estipula en la fracción III del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a través del cual se exime al patrón de la obligación de reinstalarlo, mediante el pago de la indemnización constitucional, a que se refiere la fracción III del artículo 50 de la misma Ley.

De lo expuesto anteriormente, no impide al trabajador de confianza, al tenor de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Laboral, solicitar su reinstalación y salarios caídos, no obstante como ya se ha dejado escrito, la Ley exime de esta obligación al patrón mediante el pago de las indemnizaciones contenidas en el art. 50 de la Ley Laboral aparte del pago de 20 días de salarios por cada año de servicios prestados, tendría que pagar además la indemnización que por ley se establece y que será de 3 meses de salario.

### **3.6 DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

En relación a los trabajadores con los que cuentan los trabajadores de confianza, será necesario destacar que como todo trabajador puede hacer uso de todos los beneficios que se les otorgan por su calidad, la Ley del Trabajador, en los términos que se fijan para los demás sujetos laborales, sin embargo, la ley al crear tal figura, la sujeto a una reglamentación de carácter especial, limitando en este acto su propia condición respecto a los demás, ya que como empleado de confianza siempre estará defendiendo los derechos e intereses de su patrón, y desde el momento en que invoque tales derechos deberá ir en contra de los que beneficie a éste.

Para determinar esta situación, brevemente analizaremos cuales son los derechos que tienen los trabajadores de confianza en virtud de ser sujetos de ciertas limitaciones en cuanto a su ejercicio.

### ***Derecho a la Sindicalización.***

Es clara la afirmación que se da acerca de que " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses ", formando sindicatos, asociaciones profesionales, sin embargo esto limita a los trabajadores de confianza; ya que esto significa ir en contra de los propios intereses del patrón; por lo que éste nunca otorgaría tal categoría siendo de cierto modo una situación inconstitucional que coarta su derecho de asociación profesional, ya que al prohibirse que se afilien al sindicato de alguna empresa, se les niega el derecho para hacerlo a cualquier otro sindicato.

Sin embargo, es de señalarse que los trabajadores de confianza no estarán impedidos para que éstos formen sus propios sindicatos, de acuerdo a lo que asigna la Ley Federal del Trabajo, pero como ya se ha mencionado, el hecho de que se sindicalice significaría ir en contra de su propia condición frente al patrón, ya que desde ese momento dejaría de ser trabajador de confianza.

Por lo tanto, los sindicatos de éstos trabajadores tendrían una vida precaria.

El artículo 358 de la ley laboral prescribe que:

“A nadie se puede obligar a formar partes de un sindicato o a no formar parte de él” 39.

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.

---

39 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edit. Trillas, México, 1994.

### ***Derecho a la participación en las utilidades.***

En la reglamentación del año de 1962, llevada a cabo por el entonces Presidente Don Adolfo López Mateos, a la fracción IX del artículo 123 constitucional, se consagra una verdadera participación por parte de los trabajadores en las utilidades, sin que se refiera para nada a los trabajadores de confianza.

En consideración a lo anterior, el Artículo 127, fracción II de la ley Federal del Trabajo en vigor, estipula que "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades, se ajustara a las normas siguientes:

Fracción II.- Los demás trabajadores de confianza participaran en las utilidades de las empresas, pero sí el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o la falta de éste al traba

jador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

A pesar de que ya el artículo 123 del mismo ordenamiento había dispuesto que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de salarios y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Por una parte se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran la mejor parte, pues como tenían normalmente mayores salarios, si el reparto se hacía atendiendo a que la participación se hiciera tomándose en cuenta únicamente el monto de los mismos perjudicaría en este caso a los trabajadores de menores ingresos, que en realidad, eran los que más lo necesitaban.

Equilibrándose esta situación, atendiendo a que si el reparto no hubiera tomado en cuenta el monto de los días trabajados, creándose la idea de que se cometía una injusticia con los trabajadores de menores ingresos.

### ***En relación con la "reinstalación obligatoria"***

En cuanto a la reinstalación obligatoria, también a iniciativa del Presidente Don Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional con el objeto de otorgar a todos los trabajadores la garantía de su estabilidad en el empleo.

Surgiendo en dichas reformas, la reglamentación al artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo del cual se desprende lo siguiente:

*"El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los casos, en que específicamente se trate de trabajadores de confianza" 40.*

Quedando con la anterior exclusión en total estado de indefensión los trabajadores de confianza ante la Ley Federal del Trabajo.

Con lo que se otorga amplias facultades al patrón, para que mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente pueda dar por terminada la relación de trabajo, que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta.

---

40 Ibidem, pág 96.

Por otra parte, el párrafo segundo del artículo 185 dispone: *"El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del título segundo de esta Ley"*, dichas acciones son:

**1) Derecho a la reinstalación o indemnización (artículo 48 LFT)**

**2) Derecho de retiro ( artículo 51 LFT).**

El derecho a la reinstalación tiene por finalidad proteger al trabajador, ante los casos de despido injustificado, asegurándole el derecho a conservar su trabajo, al mismo tiempo que garantiza la estabilidad en el empleo, principio fundamental del Derecho del trabajo, que a su vez genera a favor del trabajador de derechos tales como la antigüedad y la jubilación.

Siendo tal situación poco clara, ya que por un lado se menciona que el trabajador podrá ejercer su derecho a ser reinstalado u obtener la indemnización constitucional que le corresponde y en la otra posición se exige al patrón a través de dicha indemnización, por lo que su estabilidad en el empleo dependerá totalmente de lo considere este último.

Por último debemos referirnos a que en caso de que un trabajador sea despedido a causa de la pérdida de confianza, si fue promovido a ese puesto después de haber sido de planta, se estará a lo establecido en el artículo 186 de la Ley que determina: *"En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación"*.<sup>41</sup>

---

41 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo 1. op. cit. pág 319.

## CAPITULO IV

### DESAPARICION DE LA FIGURA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN TRABAJOS PERSONALES DEL PATRON .

Este capítulo es de suma importancia dentro del análisis que se pretende exponer a través de este trabajo, que sin pretender modificar en sí los principios rectores del derecho laboral, si queremos hacer hincapié en las condiciones que vulneran los derechos de los trabajadores de confianza, buscando con ello que exista mayor protección a dichos derechos, como lo es que sean contemplados en igualdad de circunstancias ante las causas de rescisión, estabilidad en el trabajo, participación en las utilidades, por lo que respecta al recuento para la huelga y participación en los sindicatos de los demás trabajadores estos hechos significarían perder tal categoría de confianza ya que como lo hemos venido advirtiendo sería ir en contra de los intereses del patrón y como tal sería innecesaria la existencia de dicho trabajador.

Por otro lado deberá quedar bien definida la situación del trabajador de confianza en cuanto a la naturaleza de sus funciones y precisar que si bien realizan trabajos personales para el patrón éstos se referirán exclusivamente aquellos que tengan que ver con la marcha y buen desarrollo de la empresa para la que trabaje, en los casos en que el propio patrón no pueda realizar determinadas tareas, que el mismo pudiera hacer.

#### **4.1 DISTINCION ENTRE TRABAJADOR DE CONFIANZA Y PRESTADOR DE SERVICIOS PERSONALES .**

Es cierto que son de confianza los trabajadores que prestan trabajos personales para el patrón, de conformidad a lo que establece el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo la Ley fue poco clara y exacta ya que evidentemente no todo trabajador que se "relacione" con trabajos personales es necesariamente de confianza.

El legislador se quiso referir, quizás, ya que su espíritu resulta inescrutable, a las personas que, como nos dice el profesor Cantón Moller, *"por su cercanía al patrón, pudieran tener acceso a informaciones políticas o actitudes patronales", como los secretarios o actitudes particulares*".<sup>42</sup>

Y respecto a las secretarias podemos mencionar, que son de confianza pero no todas ellas, sólo lo serán aquéllas secretarias particulares de los directivos patronales, las que manejan fondos o bien archivos confidenciales, las demás no lo tienen.

Por lo que hemos de referir que serán considerados trabajadores de confianza, cuando de ellos están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de su establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores; asimismo aquéllas personas que por la naturaleza de sus funciones dentro de una empresa, tengan acceso a información sobre el manejo de la misma y que en un momento . cuando el patrón no pueda realizar determinadas funciones por él mismo le conferirá tal facultad al trabajador de confianza.

---

42 CANTON MOLLER, Miguel op. cit. pág. 23.

Aseverándose que respecto a la prestación de los trabajos personales para el patrón, no puede abrigar este concepto los servicios para el patrón, fuera o dentro de la negociación como individuo, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc.

Entonces coincidimos que lo anterior hace alusión al patrón como tal y que estas actividades no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales, como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes y en general aquellos que se encuentren relacionados en tal forma que ayudan o contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del público en general. Con apoyo en estos antecedentes internos ya hay una definición, Trabajador de confianza es: *"La persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de un patrón, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quién lo contrata en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad y tengan su comportamiento laboral plena aceptación"*.

Al mismo tiempo intentamos, con base en esta personal apreciación el contrato especial de confianza, como el celebrado por una persona con atributos precisos de capacidad y credibilidad para el desempeño de una función específica con otra persona (física o moral) que deposita en el trabajador su representación y responsabilidad en la realización de actos que pueden serle o no propios pero que para el interés de esta última persona implica garantía y seguridad en su empeño. Por lo que considerar a un encargado del aseo o mesero o un chofer (por solo señalar algunos oficios), trabajador de confianza por disfrutar un trato íntimo respecto del patrono, en ninguna forma queda ligado este servicio a funciones de representatividad o responsabilidad, si a caso de discreción y nada mas.

## **4.2. LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS FUNCIONES DE CONFIANZA.**

El artículo 9º, de la Ley establece varios grupos de trabajadores de confianza. Las labores a que se refiere pueden o no coincidir en la misma persona, pero basta que realice una de ellas para obtener tal carácter.

Así tenemos dentro de este carácter, a los que ejercen las labores de Dirección, los que desarrollan una Gerencia o Administración, los que realizan labores de Supervisión en la ejecución directa de los trabajos de una empresa, así como las de inspección, el grupo encargado del vigilancia y seguridad y por ultimo, quienes por su cercanía al patrón o su inmediato representante, o a sus órganos de función pudiera tener acceso a informaciones de tal importancia acerca de la buena marcha y desarrollo de la empresa a la que prestan sus servicios.

Ante la clasificación de los anteriores grupos se pueden caracterizar porque están obligados a actuar ya sea en la realización de actos jurídicos, ya sean en la de actos simplemente materiales, pero que son básicos, necesarios e insustituibles, para la realización, para el logro de los fines sociales.

Estos son considerados como "los altos funcionarios" a que se refiere el Dr. de la Cueva".<sup>43</sup>

Por lo que se refiere a la función de dirección se puede decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos de la jerarquía administrativa. en donde a nuestro criterio entendemos quedarían dentro de un nivel medio, a los trabajadores de confianza.

---

43 CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pág 457

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización, aquí debe hacerse notar, que no puede haber una diferenciación como en el caso anterior ya no se dan jerarquías o niveles, porque hasta los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tienen que reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a sostener que deben ser empleados de confianza.

Sin embargo dentro de estas funciones, y en el caso de cualquier trabajador es claro que deberá el patrón tenerle confianza pero como ya se ha ido mencionando a través de este análisis que la condición de confianza se refiere específicamente a la naturaleza de las funciones que desempeñe y no tan sólo a la designación que se dé al puesto.

Otro elemento que es agregado para que se determine y distinga a los trabajadores de confianza de los demás trabajadores es que dichas funciones deberán tener carácter general y que en este vaya en juego la existencia de la empresa en sí, así como su seguridad.

Destacándose que las facultades que desempeñan estos trabajadores son de gestión y de representación.

Y como facultades de gestión, podemos hacer alusión a aquéllas que permiten la ejecución de todos los actos materiales necesarios para la obtención de los fines sociales e incluso la decisión de llevar a cabo algunos actos jurídicos que para lograr esos efectos deban celebrarse.

Por su lado, los actos de representación o facultades para llevar adelante tales actos, constituyen la posibilidad de realizar negocios cuyos efectos sean imputables a la sociedad.

Es decir, estos gestores y mandatarios, están obligados a actuar ya sea en la realización de actos jurídicos, ya sea en la de actos simplemente materiales, pero que son básicos, necesarios, insustituibles para la realización, para el logro de los fines sociales, no se trata propiamente de empleados, en el sentido de que exista una dependencia respecto de la empresa, son parte integrante de su individualidad e inseparables de la vida de ella, independiente de la persona humana que ocupe el cargo.

Actúan por iniciativa propia, es decir, tienen su cargo la marcha general de la empresa, representa frente a los trabajadores al patrón, defendiendo los intereses de éste; su relación de dependencia o de subordinación es muy reducida por la

misma libertad de que gozan; son responsables de los resultados de la empresa frente a los trabajadores así como al mismo patrón.

### **4.3 LA INJUSTIFICADA EXISTENCIA DE LOS TRABAJOS PERSONALES DENTRO DEL TRABAJO DE CONFIANZA.**

De acuerdo a lo que establece la ley respecto a que la categoría de trabajador de Confianza dependerá de la naturaleza de las funciones que lleven a cabo dichos trabajadores y no simplemente de la designación que se dé al puesto tal y como lo dispone el artículo noveno de la Ley laboral.

Señalándose como funciones de este carácter las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y los que se relacionen con trabajos personales del patrón,

dependiendo del desarrollo de estas funciones el éxito, prosperidad, seguridad; así como la propia existencia de la empresa.

De lo cual podemos colegir que las funciones que desempeñan y que la ley las encuadra como "trabajos personales para el patrón", no representan en sí de gran trascendencia para el desarrollo y vida de la empresa, ya que para ello se han dado para la realización de estas funciones a los mismos directores, fiscalizadores, etc., siendo innecesaria la integración de éstos trabajadores dentro de la categoría de confianza, que también son objeto de la limitación que sufren los trabajadores de confianza en sus derechos laborales.

Haciendo mención que en la definición otorgada por la ley en cuanto a la prestación de trabajos personales dentro o fuera de la empresa, hace caso omiso a que si se trata de prestarle tales servicios como individuo, como sería el caso de un peluquero, masajista, etc., o si se refiere a que esos servicios repercutan directamente con la vida de la empresa para la cual los desempeña.

En el artículo 17 de la Ley de 1931, se destaca que en el contrato de trabajo, la prestación de servicios habría de ser personal y subordinado, no existiendo con esto distinción alguna entre los demás trabajadores en cuanto a la forma de prestarlos: encuadrando en tales características los trabajadores de confianza, ya que éstos también lo harán en forma personal.

Desprendiéndose que los servicios a que se hace mención como trabajos personales, los podría realizar cualquier otro trabajador que tuviera alguna relación laboral con el patrón, como lo serán una secretaria, secretario, administradores y directores, lo que hace innecesaria la existencia de aquellas personas que prestan trabajos personales como de confianza.

No con esto quiero proponer que desaparezca el trabajo de confianza como tal, ya que estos servidores se han ganado su categoría a través del desarrollo y marcha de una empresa, pero es necesario aclarar que lo serán siempre y cuando sus servicios se relacionen directamente con la buena marcha, éxito y prosperidad de la empresa de la cual dependen.

La inclusión de los trabajadores de confianza se ha venido justificando dentro de la empresa, por que los trabajadores en general se han vuelto indiferentes a los intereses del patrón o a los de la empresa donde se encuentran, ya que muchas veces hay dentro de la dinámica de trabajo poco o nada de contacto directo con el patrón, con lo que les da la entrada a aquellos trabajadores incondicionales, leales y dispuestos a estar cada vez que sean requeridos por el patrón, sin importar límites en su horario, siendo paradójicamente como el fiel escudero que sigue a su señor, aunque por este hecho importara que no les fueran respetados los derechos mínimos que como trabajadores tienen, por la supuesta situación de preferencia frente a los demás trabajadores y que dichas condiciones si bien son favorables en determinados casos, no compensan todo el tiempo y limitantes a que se encuentran sujetos.

Ahora a los trabajos personales de confianza se les ha tildado como de confianza, debido a la cercanía que se genera, ya que como ya lo habíamos mencionado son incondicionales del patrón y depositarios de plena confianza por su jefe, pero esto no implica que de sus funciones dependa la existencia, desarrollo, vigilancia, o dirección de la empresa y que

en un momento dado es el elemento indispensable para que tenga tal carácter, siendo que a quien verdaderamente afecta todo lo que tenga que ver con la empresa es al patrón.

Finalmente el interés primordial de que existiera mayor número de puestos de confianza, es porque el propio patrón busca con ello que todos sus trabajadores sean de confianza para que éstos tengan menos beneficios frente a éste y esto significaría mayores rendimientos económicos para su empresa; así también podemos referirnos al despido de que son objeto estos trabajadores debido al régimen por el cual están restringidos y que será por la pérdida de confianza respecto del trabajador, la causa para que sea separado de su empleo, sin responsabilidad para el patrón, negándoles en este acto el derecho a la estabilidad en el empleo y que si bien esta causa es analizada en algún momento, lo será por la Junta de Conciliación y Arbitraje con apoyo del propio patrón, sin intervención del trabajador, lo que equivale a violar su garantía constitucional de ser oído y vencido en juicio.

Sin embargo todas aquellas situaciones que se fueron creando alrededor de los trabajadores de confianza han sido auspiciadas al margen de lo que la Constitución Federal había otorgado a todo trabajador y que en ella no se contempla ninguna diferencia entre todos los trabajadores, sino que se ha dado la regulación a través de la Ley Federal del Trabajo, la cual ha establecido la situación de limitar en gran parte todos los derechos de que pueden hacer uso y por otra parte otorgarle otros beneficios, como el aumentar su salario en mayor proporción al de todos los demás, así como que tuvieran una situación especial de preferencia, para que se pudieran justificar las distinciones que se hubieran hecho con ese motivo, sin que por ello, no les fueran reconocidos sus derechos como cualquier trabajador.

#### **4.4. TRABAJOS PERSONALES COMO SINONIMO DE CONFIANZA.**

Resulta difícil y aún más complejo el tratar de determinar quién o quienes resultarían dentro de una empresa trabajadores de confianza; ya que ni la propia ley da una definición específica, sólo se describe una lista de lo que constituyen las funciones que tienen dicha característica, y que al mismo tiempo da pauta para que el patrón determine en un momento dado cuando se trate de éstos sujetos y es lo que precisamente sucede con los trabajos personales que prestan algunos empleados, Sólo que estas funciones como son las que realizan una secretaria, un mensajero o un chofer, de ellas no dependen ni la existencia, el desarrollo, prosperidad, vigilancia o el éxito, ya que esas actividades bien las puede realizar cualquier otra persona, sin necesidad de que se le otorgue la calidad de confianza y esto se presta a que sean considerados como tales.

Adoptándose tal criterio, debido precisamente a la posición que guarda frente al patrón, a la cercanía, sentimientos y muchos otros factores que si generan en teoría un ambiente de confianza, es respecto a la persona del propio patrón.

La concepción sobre *"trabajos personales del patrón"* encierra una idea de que se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además acceso a los secretos empresariales".<sup>44</sup>

Es el caso de las secretarias, del conductor del vehículo del patrón, eventualmente el mensajero de la oficina del propio patrón.

En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer, pero en estricto sentido se refiere a su persona.

Al igual que no existe un concepto totalmente específico, tampoco se cuenta con un criterio fijo o definido y se dice que lo que realmente importa en este caso, no es tanto llegar a una enumeración completa, sino cubrir las necesidades e interés de las empresas en relación a la contratación de su personal y que el personal de confianza en el fondo son trabajadores, por lo que se debe tomar en cuenta que a causa de la función desempeñada por ellos, por las características especiales de la misma, quedan

---

44 CASTORENA. J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Sexta ed. Porrúa, México 1984 pág. 186.

sometidos parcialmente a una regulación especial con las modalidades que la ley determina, pero que todo esto no es obstáculo para que éstos puedan hacer uso de sus derechos que como trabajador tienen acceso.

#### **4.5. LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN RELACION A LOS DEMAS TRABAJADORES.**

La impresión general que se tiene del régimen al cual están sujetos los trabajadores de confianza es de que se trata de una normatividad limitadora de sus derechos.

Si bien es cierto, que este tipo de afirmaciones pueden ser válidas, generalmente pocas veces se argumentan jurídicamente tales señalamientos.

Asimismo, la literatura en la materia, insiste constantemente en la existencia de una

inconstitucionalidad de la totalidad de las normas a los trabajadores de confianza en razón que el artículo 123 nunca hace mención de ellos.

Se trata de un debate antiguo que no es exclusivo del régimen de los trabajadores de confianza y que en la manera en que es llevado, bien podría aplicarse a la totalidad de los regímenes laborales especiales, no sólo los consagrados en el título sexto de la ley laboral mexicana.

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor previene que:

“ Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán servicios que para trabajos cumplidos. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales 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”. 45

---

45 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza. op. cit. pág. 24

Sin embargo, esto en la práctica muchas veces es incumplida.

Una de las primeras limitantes a las que se enfrentan los trabajadores de confianza es respecto a su libertad sindical o de Asociación Profesional, de lo cual se desprende que 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 integran de conformidad con las disposiciones de la propia ley.

A contrario *sensu* podemos observar que la fracción XVI del artículo 123 constitucional es muy claro al señalar que tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

No obstante tal derecho ha sido considerablemente restringido, y específicamente en el caso de los trabajadores de confianza, negándoles el hecho de defender sus interés frente al patrón.

Lo anterior se ha querido justificar arbitrariamente debido a que estos sujetos han sostenido de manera invariable una relación tan estrecha que los intereses del patrón eran los del propio trabajador de confianza.

Señalándose a su vez que dicho criterio se da porque el puesto de confianza no se lleva con el carácter sindical, ya que el trabajador que se sindicalice deja en ese momento de ser trabajador de confianza.

De lo anterior se puede decir que los trabajadores de confianza si pueden tener sus sindicatos propios, pero es necesario señalar que no

todos los trabajadores de confianza pueden formar parte del sindicato, tal como lo es el caso del director general.

En cuanto a su participación en las utilidades de la empresa, encontramos en la fracción I y II del artículo 127 de la ley Federal del Trabajador, restricciones a este derecho del trabajador de confianza, porque en dicho artículo se consigna que los Directores, Administradores y Gerentes Generales de las empresas no participan en las utilidades de las mismas, este punto hace mención a los funcionarios a que se refiere el artículo 11 de la Ley que encuadra a los representantes del patrón.

Pero también encontramos que los demás trabajadores de confianza si participarán en estas, en caso de que tengan mayor remuneración que los trabajadores sindicalizados y si no los hubiere, del trabajador de planta, se considerará que percibe hasta un 20% más del salario que perciba el trabajador de sindicalizado, a falta de este del trabajador de planta de más alto salario.

Ahora en cuanto a la situación que prevalece en relación a la reinstalación obligatoria a que tienen derecho en general todos los trabajadores, se ha estipulado en el artículo 49 de la Ley laboral mexicana que:

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

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
  
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
  
- III. En los casos de los trabajadores de confianza.

IV. En el servicio doméstico y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Así podemos observar, que la fracción III de este artículo también excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza.

Con esto y mediante el pago de una indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que está por Ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, sustrayendo con ello su derecho a la estabilidad en su empleo.

Ahora corresponde hablar acerca de su derecho a intervenir en los movimientos de huelga, contemplándose en el artículo 462 fracción II de la Ley

Federal del Trabajo que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores , no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

El objeto de esta fracción fue el excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque "presuponía" que dichos empleados eran parciales del patrón, afirmar lo anterior equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería recontar por que también votaría en favor de los sindicatos.

Cabe señalar que cuando estalla un movimiento de huelga el trabajador de confianza se ve afectado directamente de lo pueda ocurrir en el mismo por lo que respecta a su salario, y aún así el trabajador no puede intervenir ni directa o indirectamente en la huelga porque está supeditado a lo que disponga el sindicato y el patrón.

Comentando estas disposiciones, se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que

también ellos son trabajadores y resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada existente no tendrían derecho alguno a salarios.

Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inconstitucional ya que todo trabajador que se vea afectado en su salario debe de recontar para bien o para mal, al impedírsele se viola su garantía de audiencia.

El trabajador de confianza ante la perspectiva de un movimiento de huelga se siente frustrado, ya que no es tomado en cuenta para nada a pesar de que se puede ver seriamente afectado en sus salarios, si la huelga se declara inexistente.

Por último no podíamos dejar de mencionar dentro de todas aquéllas condiciones que llegaran a afectar a un trabajador de confianza, a las distintas prestaciones de carácter general, como sueldo, tiempo extra y prima de antigüedad.

Respecto al sueldo que perciben dichos trabajadores, se considera que en ellos ya va incluido el pago del séptimo día y el tiempo extra que en un momento llegue a laborar, pero debemos advertir, que si el sueldo de éstos trabajadores es en ocasiones mayor en proporción al de los demás, es precisamente por la naturaleza de las funciones que realizan, por lo que nos parece injusto que el tiempo extra que lleguen a trabajar no les sea remunerado independientemente, de lo que se les da como sueldo, ya que éste derecho tiene carácter de irrenunciable de acuerdo a lo que prevé el artículo 33 de la legislación laboral.

Por otra parte, podríamos pensar que la prima de antigüedad es una esperanza para este trabajador, cosa negativa, ya que la ley también en este aspecto se encargó de limitar y lesionar el derecho que se consagra por el tiempo que llegue a generarse en una relación de trabajo.

La prima de antigüedad, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 162, estipula que tienen derecho a ella, los trabajadores *de planta, bajo la* disposición de los artículos 485 y 486 de la ley laboral, excluyendo en este acto a los trabajadores de confianza, infiriendo que tal exclusión se produjo en razón de que no se establece

distinción alguna entre el "trabajador de planta" y "trabajador de confianza", y sobre esta situación el artículo 127 en su fracción II si la hace, manifestandose que el concepto de planta, excluye al de confianza.

Sobre este tema, la Suprema Corte emitió jurisprudencia, en donde se señala el requisito para tener derecho a la prima de antigüedad, estableciéndose lo siguiente:

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA.** Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción. Amparo directo 2676/84. Lucía Montes Urquiza. 22 de agosto de 1984. Unanimidad de votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Evidentemente, los trabajadores de confianza se enfrentan nuevamente al hecho que la ley restrinja y lesione los derechos que tiene como cualquier trabajador, y es el caso de la prima de antigüedad, la cual se les niega en base a su condición y a que no tienen estabilidad en el empleo, asimismo el que se les excluya en razón de que solo ese beneficio será para aquellos que tengan el carácter de planta, con lo que no estamos de acuerdo, pues si son trabajadores, no hay justificación para que se les sustraiga de ella, pues por su naturaleza no afecta la categoría a la que han sido sujetos ni el desarrollo de las mismas.

Cabe mencionar que la Ley Laboral, solo fija los derechos mínimos que se concede a todo trabajador, y que si bien estos derechos pueden ir en ascenso, no podrán ser reducidos en perjuicio de la clase trabajadora y menos podrá hacer distinción entre los trabajadores para que puedan hacer uso de ellos, lo cual atentaría contra el principio de igualdad.

Todos aquellos esfuerzos que se fueron dando a través de las diferentes legislaciones, con la introducción de nuevas disposiciones legales, fueron

para crearles una atmósfera de protección y determinación de su figura dentro de la ley, mismas que han resultado ineficaces e insuficientes para cubrir todas las expectativas en cuanto a su posición. Aunado a una evidente desigualdad generada en principio en la Constitución Federal, la cual ni siquiera los tiene considerados dentro del artículo 123 por lo que dicho precepto resulta bastante ambiguo, refiriéndose solo a un tipo de trabajador sin ninguna característica en especial, no admitiendo distinción alguna.

Sujetándonos a lo que prevalece legalmente para todos los trabajadores en cuanto a sus derechos, obligaciones y condiciones de trabajo, pensamos que deberá existir una verdadera regulación, partiendo de la omisión prevista en la Constitución, siendo necesario proyectar el carácter con el que desempeñan sus funciones estos trabajadores y que esto no los hace diferentes a los demás sino que sólo les da ciertas características a la forma en que realizan sus funciones y que no implica que se sujeten a las limitaciones que la ley laboral previene para ellos, porque como trabajadores tienen la misma posibilidad de gozar de todos los beneficios inherentes a su posición como cualquier otro.

En reivindicación de los derechos de estos clase trabajadora, es preciso dejar claro quienes

son realmente trabajadores de confianza atendiendo siempre a la naturaleza de las funciones realizadas, y estas siempre se vinculen directamente a la existencia de una empresa o establecimiento, así como a sus respectivos intereses, vigilancia, inspección, fiscalización y que en un momento dado lleven a cabo funciones de representación.

Quedando integrados dentro de esta categoría aquellos sujetos que realicen las siguientes funciones:

Art. 9°.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general.

Atendiendo a la determinación de las funciones descritas, serán excluidos como trabajadores de confianza, aquéllos que realicen trabajos personales para el patrón dentro de la empresa o establecimiento, ya estos servicios no representan en sí ser de confianza, al carecer principalmente del objetivo de poder influir en la existencia, prosperidad, vigilancia, fiscalización o sobre los intereses primordiales de una empresa y que estos servicios a su vez llegan a ser imprecisos en cuanto a su naturaleza y determinación en cuanto a la forma en que serán prestados al patrón, si será en el carácter de empresa o como individuo; asimismo manifiesta que dichos servicios bien podrían ser llevados a cabo por cualquier otro trabajador, que si cuenta con esta calidad, sin necesidad de que existan aquellos, evitando con esto se sumen a la lista más trabajadores a quienes se les limiten sus derechos por tal razón.

Al aludirse que estos trabajos que se prestan al patrón son con carácter personal, advertiremos que de conformidad con el artículo 8º, todo trabajo que se preste o realice por cualquier trabajador debe ser en forma personal y subordinada, resultando de la anterior hipótesis que todos los trabajadores serían de confianza, por lo que

confirmamos que no tiene razón de ser, la introducción de este tipo de servicios, en las funciones de confianza.

Entre otras disposiciones que lesionan los derechos de estos trabajadores, encontramos las establecidas en los siguientes preceptos:

Art. 9° Establece que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el art. 50 en los siguientes casos:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan antigüedad menor de un año.
  
- II. Cuando a consideración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, comprobado previamente que debido al trabajo desempeñado o las características de éste,

no sea posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III. En los casos de trabajadores de confianza.

En esta fracción proponemos se adicione con lo siguiente:

Cuando las funciones que dieron origen a su condición, dejen de tener tal naturaleza, por causas imputables al trabajador con aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Art. 183.- En este precepto podemos analizar en primer término, que éstos trabajadores no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo cual resulta coherente en razón de que por su condición tiene que representar y velar por los intereses del patrón, que son los suyos y que si en algún momento llegaran a formar parte de un sindicato con los demás trabajadores o formara uno, con trabajadores de su misma categoría, esto haría imposible su existencia.

Por lo que hace a su derecho a que sean tomados en consideración en los recuentos que se efectúen en caso de huelga, esto significaría defender su posición frente al patrón. así como los beneficios que se consagran en su favor, ya que lo que beneficie o perjudique a unos trabajadores, también lo hará para éstos.

En la representatividad de los trabajadores, por un trabajador de confianza, podría ser

posible, si éstos llegaran a actuar como intermediarios para que a través de ellos se buscara el equilibrio entre ambas partes, ya que siendo miembro de la clase trabajadora estará involucrado con todos los problemas que lo aquejan y vería por mantener su estabilidad, procurando el beneficio de la empresa para la que trabaja.

Resulta inevitable señalar que una de las cuestiones mas debatidas y que no podríamos dejar de aclarar en relación a la situación de un trabajador de confianza y que más lo han lesionado, es la causa de la rescisión de la relación de trabajo por la pérdida de la confianza, por la cual el patrón esta facultado para disolver la relación por causa una imputable al trabajador, sin responsabilidad para él y que tal causa solo es analizada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la audiencia del patrón, negándole la misma oportunidad al trabajador, por lo que dicha causa resulta bastante subjetiva.

De lo anterior observamos la desigualdad marcada hacia éstos trabajadores, en relación a la postura que se maneja para cualquier otro trabajador, mermando la posibilidad de que un trabajador de confianza, pueda lograr la estabilidad en su empleo, en base de que la causa de pérdida de confianza, sea probada justificada únicamente por el patrón sin audiencia del trabajador

Beneficiándose solo con esta situación al patrón, ya que éste es el más interesado de que se siga ampliando aún más la lista de aquéllos que integren la categoría de confianza, con el objeto de no otorgarles los beneficios como a cualquier otro.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Debe hablarse de trabajadores de confianza, cuando están en juego la existencia de una empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

**SEGUNDA.-** Originalmente la categoría de trabajador de confianza no fue concebida bajo la creación del artículo 123 constitucional, el cual no señala características especiales, ni distinción alguna al referirse genéricamente al trabajador.

**TERCERA.-** En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es anticonstitucional, al ser reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, sin referencia de la Constitución.

**CUARTA.-** La ley de 1931, empleó la fórmula de empleado de confianza, la cual fue sustituida en la nueva ley por el término de trabajador de confianza, considerando esto, porque la ley laboral es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo.

**QUINTA.-** Los empleados de confianza se encuentran sometidos a las reglas particulares, destinadas para ellos por el derecho del trabajo, aunque se debe de contemplar por la ley que éstos empleados también son trabajadores y, por lo tanto, destinatarios de los beneficios establecidos, por el artículo 123 constitucional y que las relaciones entre éstos y los empresario, así como la fijación de las condiciones de trabajo en que se supongan , salvaguardados sus derechos como trabajador.

**SEXTA.-** Sustentando el principio de igualdad jurídica, las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza deberán ser proporcionales a la naturaleza e importancia que impliquen los servicios

que por su categoría se requieran, las cuales no podrán ser inferiores para trabajos semejantes en la empresa o establecimiento de que se trate.

**SEPTIMA.-** Evitando se presente fraude, en cuanto a determinar las categoría de confianza. deberá desprenderse de la naturaleza de las funciones realizadas y no de la designación que se dé al puesto, aludiéndose en ocasiones al sentimiento de simpatía o antipatía que se llegará a generar respecto al trabajador.

**OCTAVA.-** Las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, deben ser realizadas por sujetos que estén de manera vinculados con la existencia de la empresa así como su éxito, reconociéndolos como aquellos altos empleados que en algún momento llegarían a representar al patrón.

**NOVENA .-** No podrán ser considerados como de confianza, los trabajos prestados al patrón con

carácter personal, porque no se determina por la ley si son como empresa o como individuo; asimismo éstos podrán ser realizados por cualquier otro trabajador con tal calidad.

**DÉCIMA.-** Los trabajos personales prestados al patrón, dentro de una empresa o establecimiento, se conciben bajo el rubro de la categoría de confianza y el artículo 8o. describe que trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, de lo anterior se concluye que todos los trabajadores serían trabajadores de confianza, ya que todo trabajo requiere que sea prestado personalmente.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La declaración del artículo 182, tiende a revelar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza e importancia del trabajador que prestan, y además, han de ser iguales a las que rijan para trabajos iguales en la empresa, por lo menos, prevención que servirá principalmente para evitar que por efecto de la

contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás.

**DECIMA SEGUNDA.-** En la creación de la Ley Federal del Trabajo, uno de los objetivos fue, el dar protección a la clase trabajadora para la prestación de sus servicios, regulando las condiciones que se requieren en cuanto a su posición, buscando que sean siempre en un plano de igualdad, sin establecer diferencias entre los trabajadores, ya que la ley sólo marca los derechos mínimos, los cuales no pueden ser limitados ni restringidos.

**DECIMA TERCERA.-** La prima de antigüedad constituye un beneficio que debe ser concedido a todo trabajador por el solo hecho del trabajo, generado por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de que para otorgarla se requiera tener el carácter de planta como lo prescribe el artículo 162, excluyéndose por error a los trabajadores de confianza, sin establecer diferencias entre confianza y planta y que las funciones que desempeñan no se

modifican ni pierden su naturaleza porque ellos perciban la prima de antigüedad correspondiente.

**DÉCIMA CUARTA.**- Por último, con base en las circunstancias que se han venido describiendo y que afectan la condición de estos trabajadores, es por lo que proponemos que sean modificados los siguientes preceptos, quedando de la siguiente manera:

### **PROPUESTA.**

Art. 9o.- La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general.

## **DE ACUERDO A LA LEY VIGENTE**

Art. 9o. LA categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

## **PROPUESTA:**

Art. 162.- Todos los trabajadores tienen derecho a una prima de antigüedad, independientemente de las demás prestaciones, de conformidad con las siguientes.....

## **DE ACUERDO A LA LEY VIGENTE.**

Art. 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes.....

## BIBLIOGRAFIA .

1. **ALONSO GARCIA , Manuel.** Curso de Derecho del Trabajo, sexta edición actualizada, Ariel, España, 1980
2. **BAILON VALDOVINOS, Rosalío.** Legislación Laboral, séptima edición, Limusa, México, 1987.
3. **BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México. 1990.
4. **BARAJAS , Santiago.** Introducción al Derecho Mexicano del Trabajo, UNAM, México, 1981.
5. **BARBAGELATA, Héctor Hugo.** Especialidades y Modalidades de los Contratos de Trabajo, Fundación Cultural Universitaria, Uruguay, 1973.
6. **BORREL NAVARRO, Miguel.** Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, cuarta edición, Sista, México, 1994.

7. **BRICEÑO RUIZ, Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Haría, México, 1985.
  
8. **CABANELLAS, Guillermo,** Tratado de Derecho Laboral, T.I, V.I, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1987.
  
9. **CABANELLAS, Guillermo.** Tratado de Derecho Laboral, tercera edición, T.II, V.II, Heliasta, Argentina, 1988.
  
10. **CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo.** Derecho del Trabajo, T.I. Tnemis, Colombia, 1961.
  
11. **CANTON MOLLER, Miguel.** Trabajos Especiales en la Ley Laboral mexicana, primera edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1977.
  
12. **CASTORENA, J. Jesús.** Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Porrúa, México, 1984.
  
13. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** Los trabajadores de confian...za, Trillas, México, 1993.

14. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Trillas, México, 1996.
  
15. **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 38 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, Trillas, México, 1986.
  
16. **CUEVA, Mario de la.** El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, T.I, décima tercera edición, Porrúa, México, 1993.
  
17. **DAVALOS , José.** Derecho del Trabajo 1, sexta edición. Porrúa, México, 1996.
  
18. **DE BUEN L Nestor.** Derecho del Trabajo, T.II, décima edición actualizada, México, 1994.
  
19. **DE FERRARI, Francisco.** Derecho del Trabajo, V.I, segunda edición, Ediciones Depalma, Argentina, 1976.

20. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, decimoséptima edición, Porrúa, México, 1990.

21. HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, T.J, decimoprimer edición, Instituto de Estudios Políticos, Madrid,

22. MOZART RUSSOMANO, Víctor.et. al. El empleado y el Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.

23. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Los regímenes Laborales Especiales, Universidad Autónoma Metropolitana, "Unidad Azcapotzalco", México, 1992.

24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta edición, Porrúa, México, 1980.

26. KROTOCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, V.I, cuarta edición, Depalma, Buenos Aires, 1987.

## **LEGISLACION**

**CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO.** 113 a edición, Porrúa, México, 1997

**Ley Federal del Trabajo, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera,** sextagésima octava edición, Porrúa, México, 1992.

**Ley Federal del Trabajo, Comentada y concordada por Juan B. Climent, Esfinge,** México, 1996.

**Ley Federal del Trabajo, comentada por Ramirez Fonseca, Francisco.** Octava edición, México, 1990.

## **OTRAS FUENTES**

**DICCIONARIO DE DERECHO.** De PINA, Rafael et. al., vigesimasegunda edición, Porrúa, México, 1990.

**DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO.** Guillermo Cabanellas, 21ª edición, T. VI, Heliastra, Argentina, 1989.

**DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO.** Guillermo Cabanellas, 21ª edición, T. VIII, Heliastra Argentina, 1989.

**DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO,** T. III, Instituto de Investigaciones Jurídicas., UNAM, México, 1989.