



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL Y AGRARIO

“ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS  
TRABAJADORES DE CONFIANZA DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

**T E S I S**

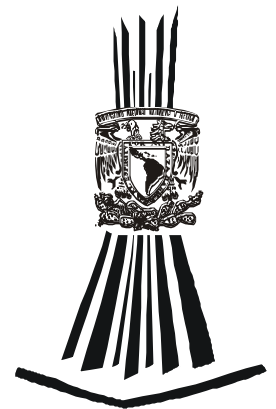
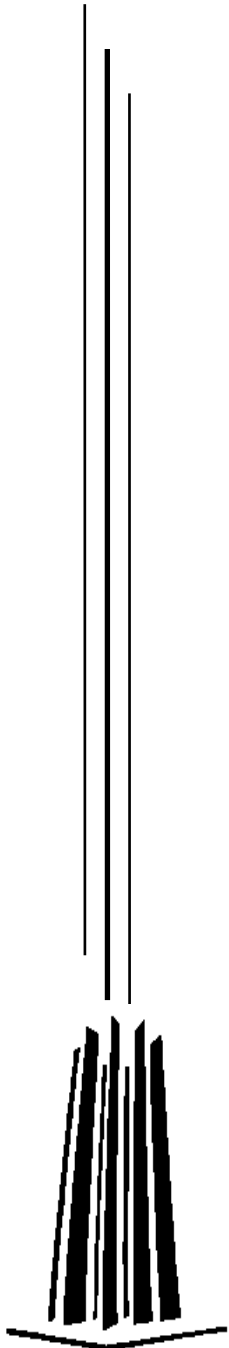
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN DERECHO**

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

**MIGUEL ANGEL BRAVO OROPEZA**

ASESOR:  
LIC. Froylan Martínez Suazo



MÉXICO, ARAGÓN

AGOSTO 2012 FES Aragón



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO.

INDICE

INTRODUCCION..... I

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL ACTUAL

1.1	CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1917.....	1
1.2	ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL .....	4
1.3	LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	24
1.4	LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.	28

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1	DERECHO.....	33
2.2	DERECHO DEL TRABAJO .....	35
2.3	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO .....	38
2.4	RELACIÓN DE TRABAJO .....	40
2.4.1	TRABAJADOR.....	43
2.4.2	PATRÓN.....	45
2.5	TRABAJADOR DE BASE .....	45
2.6	TRABAJADOR DE CONFIANZA .....	46
2.7	DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	47
2.8	RESCISIÓN LABORAL.....	48
2.9	ESTABILIDAD EN EL EMPLEO .....	49

CAPÍTULO TERCERO

DIFERENCIAS Y LIMITACIONES ENTRE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES  
DE CONFIANZA Y LOS TRABAJADORES DE BASE

3.1	PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO.....	51
-----	---------------------------------------	----

3.2	DONDE LA LEY NO DISTINGUE, NO HAY POR QUÉ DISTINGUIR.....	59
3.3	CAUSALES DE RESCISIÓN DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TRABAJADORES DE BASE).....	61
3.4	CAUSAL DE RESCISIÓN DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TRABAJADORES DE CONFIANZA).....	64

#### CAPÍTULO CUARTO

##### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1	INEFICACIA PROCESAL DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	67
4.2	CONSECUENCIAS DE SU LEGAL INCLUSIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LIMITACIONES EN SUS DERECHOS).....	74
4.3	PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	87
	CONCLUSIONES.....	93
	BIBLIOGRAFIA.....	97

## INTRODUCCIÓN

En el desarrollado de mis estudios profesionales, dentro de la licenciatura, cada uno de los estudiantes en derecho tienden a inclinarse por una determinada rama del derecho, pues el derecho es una ciencia tan preciosa, pero a la vez tan extensa, que resulta prácticamente imposible incursionar en todas sus ramas, y en lo particular y gracias a la cátedra tan integra que se da sobre el Derecho Laboral y a la bella experiencia de postular sobre la misma, fue que me nació un especial cariño por el Derecho del Trabajo, y a la vez fui conociendo mucho de los problemas tan serios que tiene nuestra Ley Federal del Trabajo, que sin duda se ven actualizados en la *praxis* día a día.

Uno de los problemas que me fue más fácil visualizar, fue el de los llamados Trabajadores de Confianza, motivando el presente trabajo de investigación y buscando con él, aportar un estudio serio para el mejoramiento de sus derechos.

En el Derecho Laboral Actual Mexicano existe la Figura Jurídica de los Trabajadores de Confianza, regulada por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 9, el citado precepto es contradictorio en sus dos párrafos y esto da de inicio que la categoría de los trabajadores de confianza sea oscura e inexacta desde su definición.

Por otro lado, es muy importante señalar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A en sus 31 fracciones nunca aborda en lo absoluto la figura y/o categoría de Trabajadores de Confianza, por lo tanto dicha figura es a-constitucional, esto es, no contemplada por la Constitución Mexicana.

En consecuencia podemos concluir que si la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A mal puede reglamentar algo que no está previsto en la carta del 17.

Concluimos que si una Ley reglamentaria se excede en relación con la Ley que esta reglamentando, debe considerarse anticonstitucional ya que no puede ni le es posible, establecer distinción donde la principal no lo hace, sin embargo la Ley Federal del Trabajo si lo hizo, pero solamente para limitar los derechos de los Trabajadores de Confianza, derechos que por el simple hecho de ser trabajadores ya tenían ganados y respaldados por la Constitución Mexicana.

Y este razonamiento se refuerza por el Principio General del Derecho que dice; **“donde la ley no distingue, no se debe distinguir”**.

En este contexto de igual manera no podemos perder de vista que la misma denominación que se les hace a hecho a estos trabajadores es bastante confusa y discutible, ya que a *contrario sensu*, podría entenderse que todo aquel trabajador que no fuera de confianza tendría que ser considerado como de desconfianza.

El objetivo de la investigación, denominada “Análisis Jurídico de los Trabajadores de Confianza de la Ley Federal del Trabajo”, se orienta al estudio de la legislación existente en la materia en nuestro país, concretamente el artículo 123 constitucional, y la Ley Federal del Trabajo, para proponer reformas que protejan de manera más efectiva a una parte muy importante de los trabajadores mexicanos (los trabajadores de confianza), ya que los trabajadores mexicanos en general son los auténticos creadores de la riqueza nacional.

En ese sentido, en el primer capítulo se analizaran aspectos fundamentales históricos, como el origen de la Constitución Mexicana, sus grandes aportaciones **“sociales”** al derecho internacional, el artículo 123 constitucional considerado como **una garantía de carácter social**, y a los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Posteriormente, en el capítulo II Titulado, Marco Conceptual del Derecho del Trabajo, se definirán conceptos como Derecho, Derecho del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Relación de Trabajo, Trabajador, Patrón, Trabajador de Base, Trabajador de Confianza, Duración de la Relación de Trabajo, Rescisión Laboral y Estabilidad en el Empleo, con la finalidad de puntualizar y ser más claros y congruentes en el desarrollo de la Tesis.

En el capítulo III se profundizara sobre los Principios Generales del Derecho, con la finalidad de explicar que son, y sobre todo para que nos pueden servir en nuestro Derecho Positivo Mexicano, y se analizara uno de los Principios Generales del Derecho que estructuran mi trabajo de investigación, de igual manera se estudiaran las Causales de Rescisión de los Trabajadores de base, contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo y la Causal de Rescisión de los Trabajadores de Confianza comprendida en el artículo 185 del mismo ordenamiento jurídico, con el objetivo de mostrar las grandes diferencias que existen entre las causales antes señaladas.

En el capítulo IV y ultimo, mencionaremos él porque de la ineficacia procesal de la Causal de Rescisión del artículo 185, y analizaremos los derechos de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, con los elementos de juicio reunidos será posible hacer una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, modificar el concepto de Trabajadores de Confianza para hacerlo más claro y suprimirles del Título de Trabajadores Especiales, con el objeto de mejorar su posición establecida por la Ley, es decir, equiparar sus derechos o quizá mejorarlos con el resto de los Trabajadores sin la idea de buscar el detrimento a los derechos de los demás Trabajadores.

En relación de este trabajo de investigación nos hemos apoyado en los siguientes métodos de investigación: histórico, que se refiere al conocimiento o aproximación de los pretéritos a fin de conocer sus causas y

consecuencias que permiten entender situaciones o hechos presentes o acaso augurar los futuros, en razón de que el primer capítulo hablamos de los antecedentes constitucionales y abordamos el artículo 123 constitucional base del derecho laboral.

También nos apoyaremos del método lógico-deductivo, este método funciona utilizando o aprovechando conocimientos o principios básicos con la finalidad de formular afirmaciones que conduzcan a conocimientos particulares sobre un determinado objeto de estudio, este método fue utilizado para el desarrollo del resto del trabajo de investigación.



## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL ACTUAL.**

Con el propósito de estudiar y analizar la legislación laboral en México, en particular, el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo es importante iniciar rescatando algunos antecedentes históricos importantes que permitan una mayor y mejor comprensión del objeto de estudio. En este sentido, hay que partir de la Constitución como la Ley fundamental de la organización de un Estado-Nación, ya que es la norma básica o primaria de la cual deriva todo el sistema jurídico-legal.<sup>1</sup>

La Constitución en la jerarquía de las normas esta en primer lugar, por lo que las normas secundarias, reglamentarias e individualizadas, no pueden contravenir o violar lo establecido en la Constitución.

#### **1.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1917.**

México siempre se ha sentido orgulloso por ser pionero en el establecimiento de las garantías sociales en su Constitución de 1917, principalmente, en sus artículos 3, 27 y 123. Este ultimo referido al trabajo, **el cual constituye en ocasiones la esencia misma del Hombre**, ya que si se tiene una vida, se debe tener el derecho de ganársela, toda vez que el trabajo dignifica al Hombre y le da un sentido a su existencia.<sup>2</sup>

Es por esto que consideramos pertinente partir de la Constitución de 1917.

---

<sup>1</sup> BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa, México. 1988, p. 2.

<sup>2</sup> BOLAÑOS LINARES, Rigel. Op. Cit. p. XVII

En el periodo del ex presidente de la República Mexicana, Don Porfirio Díaz se da lugar a una inhumana explotación, tanto de hombres, mujeres y menores de edad, en todos los centros de trabajo, así como en el campo, esto trajo como consecuencia críticas generales de todo el pueblo que desataron diversos conflictos que junto con los movimientos obreros en Cananea Sonora, Rio Blanco Veracruz y con el resultado de las elecciones de 1910, derivaron en el inicio del conflicto armado conocido como la “Revolución Mexicana”.

Para entonces Don Venustiano Carranza, actual Gobernador de Coahuila, desconoció al actual Presidente de la República en el periodo de 1913-1914 Victoriano Huerta Ortega conocido y calificado por la historia de México como el “Usurpador” y formó el ejército constitucionalista, el cual derrocó a Huerta en 1914.

Una vez concluido el periodo de la Revolución Mexicana, Don Venustiano Carranza como encargado del Poder Ejecutivo, expidió el 14 de septiembre de 1916, el decreto para la convocación de un Congreso Constituyente, que sería el encargado de revisar, analizar, discutir y reformar la Constitución vigente, es decir la Constitución de 1857 y por fin elevar a rango constitucional las demandas exigidas durante la Revolución Mexicana, dejando en claro que no se cambiaría la organización y funcionamiento de los poderes públicos del país.

El 1 de diciembre de 1916, el Congreso Constituyente abrió sesiones en el Teatro Iturbide, en la ciudad de Santiago de Querétaro.

El constituyente contó con diputados de todos los Estados y territorios federales del país, con excepción de Campeche y Quintana Roo.

En dicho Congreso Constituyente estuvieron representadas diversas fuerzas políticas, como los carrancistas o “renovadores”, los protagonistas o “radicales” y también los independientes.

El 31 de enero de 1917, tras dos meses de arduos y complicados debates por parte de las diferentes fuerzas políticas, el congreso constituyente cerró sesiones.

El 5 de febrero del mismo año es promulgada la nueva constitución con el nombre de "Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos", que suprimió la del 5 de febrero de 1857, que entraría en vigor el 1 de mayo del mismo año y ese mismo día fue publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Debido a que inicialmente la intención fue reformar la Constitución vigente, la nueva Constitución tomó como base fundamental los ordenamientos de la de 1857, especialmente lo referente a los derechos humanos, aunque ya no los menciona como tales, sino que alude a las "garantías individuales"; también agrego varios puntos del Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y muchos más cambios para ajustarse a la nueva realidad social del país. Finalmente el proyecto de reformar la Constitución del 57 derivó en una nueva Constitución.

De acuerdo a varios investigadores la propuesta que presenta Venustiano Carranza no representa cambios de fondo en varios artículos de la Constitución; sin embargo, si contempla modificaciones en los más importantes como son los artículos: 3 sobre la educación y la enseñanza en general; 27 acerca de la cuestión agraria, la propiedad de las tierras, etc.; 28 de los monopolios; el 123 que es donde se fundamenta el trabajo y el 130 sobre la religión, en materia de culto religioso, sus alcances, etc.

El artículo 123 que representa la base de la legislación del trabajo no contiene, digamos, características distintas a otras similares de otros países, ya que por ejemplo ya se estipulaba el derecho a huelga, la jornada de ocho horas, el salario mínimo, etc. Al parecer lo nuevo se refería al reparto de utilidades que se debe otorgar a los trabajadores por parte de las empresas.

Es pertinente subrayar, que lo importante de este artículo es que por primera vez en México se dictan premisas claras y directas para que se norme una actividad muy importante para cualquier nación que prácticamente inicia su desarrollo industrial.

Asimismo, hay que subrayar que esta modernización de la Constitución del año de 1857 a 1917, significan 54 años, mucho tiempo en que la Carta Magna del país no tuvo la más mínima revisión y adecuación, ni mucho menos fue modificada.

Se considera que las mejores reformas fueron practicadas durante la administración de Adolfo López Mateos.

De acuerdo a la revisión de la Constitución Mexicana se destaca a continuación el 123 de manera íntegra, que posteriormente servirá como punto de comparación con la legislación laboral actual.

## 1.2 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 constitucional es uno de los grandes orgullos de la tradición jurídica mexicana, ello atento a que sirvió para consagrar constitucionalmente por primera vez en el mundo, junto con los artículos 3 y 27, al derecho social<sup>3</sup>, una rama nueva del derecho (El Derecho Social), la cual es la encargada de garantizar universalmente a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, y no como mera caridad o política asistencial, el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas.

Por lo que podemos concluir preliminarmente, el Derecho del Trabajo como parte fundamental del **Derecho Social**, tiene como objetivo central la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que es necesario adentrarnos en los postulados de nuestra máxima legislación nacional,

---

<sup>3</sup> Ibidem, p. 4.

concretamente en el Título Sexto constitucional, denominado “Del trabajo y la previsión social”.

Es en este Título, compuesto exclusivamente por el histórico artículo 123, es donde podemos encontrar el eje de los Derechos del Trabajador.

Se citara el artículo 123 Constitucional para después comentar lo más destacado de dicho artículo.

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

**III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

**V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

**a)** Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

**b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

**c)** La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

**d)** La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

**e)** Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

**f)** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

**X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

**XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.



Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

**XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

**XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa

fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

**XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

**XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

**XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

**b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

**d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

**e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

**f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

**g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y

enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

**h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

**XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

**XXXI.** La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

**a)** Ramas industriales y servicios:

**1.** Textil;

2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

**17.** Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

**18.** Ferrocarrilera;

**19.** Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

**20.** Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

**21.** Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

**22.** Servicios de banca y crédito.

**b) Empresas:**

**1.** Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

**2.** Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

**3.** Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en

materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

En el párrafo inicial del histórico artículo de la Constitución de 1917 se concentra la esencia del derecho social en materia laboral y se consagra como un derecho fundamental e inalienable de absolutamente todas las personas que habitan el territorio nacional, más allá de la ciudadanía.

Era fundamental legislar sobre el derecho al trabajo y las propias condiciones de desarrollo laboral de los trabajadores en general, tal y como queda contemplado en el apartado A del citado artículo 123, responsabilidad particular del Congreso de la Unión, en donde se determinan las características que debe contemplar todo contrato de trabajo, como garantía de las prestaciones a que tiene derecho toda persona a cambio de su fuerza de trabajo.

En ese sentido, era fundamental también reglamentar la duración de la jornada máxima, de ocho horas en el turno diurno y el nocturno de siete, así como prohibir las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Otro aspecto medular, contemplado en el numeral III del apartado A, es la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, al tiempo de regular el de los mayores de esta edad y menores de dieciséis, con jornada máxima de seis horas.

La legislación contempló adicionalmente el descanso obligatorio: por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.



De gran significado también es lo relativo al tratamiento que debería otorgarse al sexo femenino, mismo que está señalado con precisión en el numeral V, donde por fin se le da el reconocimiento debido a las mujeres y a la etapa de su embarazo, prohibiendo todo trabajo que exija un esfuerzo considerable, dándole un justo descanso de seis semanas antes del embarazo y seis semanas posteriores a él, con el derecho de percibir su salario íntegro y conservar su empleo, además se les da tiempo para alimentar a sus hijos concediéndoles dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno.

La reglamentación del derecho a percibir un salario mínimo por jornada de trabajo, es otro aspecto de la mayor importancia, porque garantiza el pago mínimo que los empleadores pueden otorgar a los trabajadores por sus servicios, es decir, el salario mínimo, mismo que podrá ser general o profesional. El primero para regir en las áreas geográficas que se determinen, mientras que el segundo para aplicarlo en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

El artículo 123 establece con exactitud que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales, por su parte, se fijarían considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

De ese numeral nació la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

El concepto de derecho al trabajo a los habitantes en el territorio nacional, independientemente de su ciudadanía, lo integraron los

constituyentes al estipular que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Para evitar prácticas desleales de los empleadores, como la tristemente célebre tienda de raya, la Constitución queretana determinó que el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento, así como que los trabajadores tuvieran derecho a una participación en las utilidades de las empresas, de manera real.

También con dedicatoria a las tiendas de raya, los legisladores precisaron que fuera moneda en curso legal el vehículo de retribución salarial por trabajos prestados, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Asimismo, esfuerzos laborales extraordinarios quedaron retribuidos de manera extraordinaria, es decir que cuando debieran aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Otro aspecto de relevancia en el marco jurídico del derecho social contemplado en el Título Sexto constitucional, es el numeral XII, que da origen hoy en día al Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT): “Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones”.

Se consideró desde ese momento de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patronos que administrara los recursos del fondo nacional de la vivienda, y regulara las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores pudieran adquirir en propiedad las habitaciones respectivas.

La capacitación a los trabajadores es otro aspecto determinante del artículo 123, al establecer que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, además de que la ley reglamentaria, es decir la Ley Federal del Trabajo, determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

Para proteger el derecho de los trabajadores a vivir una vida digna en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, la Carta Magna garantizó que los patronos debieran pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

El patrón también está obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

El derecho a coaligarse tanto de los trabajadores como los patronos, en defensa de sus respectivos intereses, se contempla en la disposición de formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Por su parte, dice el citado artículo que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

En su oportunidad, los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.

Por otra parte, cabe destacar que el Derecho Laboral Mexicano, cuyo eje está consagrado en el artículo en comento, establece en la legislación que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

En aras de la protección a la parte débil de la relación de trabajo, es decir, los trabajadores, los constituyentes determinaron que si el patrono se negaba a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se daba por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto, pero si la

negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Al respecto, cabe destacar también que está determinado constitucionalmente que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

La protección a los derechos de los trabajadores se extiende también a los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, mismos que tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra. Adicionalmente, se contempla que de las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

Otro aspecto medular es el relativo al servicio para la colocación de los trabajadores, que la máxima legislación estipula que será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de

condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

Tomando en consideración el marco contractual entre trabajo y capital, el artículo 123 en su numeral XXVII, refiere que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato y nos da una lista como por ejemplo, las jornadas inhumanas, salarios injustos, retención de salarios, entre otras, dando la garantía al trabajador de proteger sus derechos básicos.

Capítulo aparte es el numeral XXIX del apartado A, en donde se estipula que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, que comprende seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

Finalmente, el artículo 123 determina que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos, y nos dan la lista para entender la competencia antes mencionada de una manera adecuada.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su forma de ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, precisa con mayor profundidad el alcance de los derechos de los trabajadores en el contexto de que las normas de trabajo de la legislación referencial tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones.

Este articulado contiene para 1917 lo que era menester ordenar y reglamentar, lo que debemos subrayar es que prácticamente no se considera una gran diferencia entre diferentes tipos de trabajo o para el objeto de nuestro estudio no se considera el trabajo de confianza.

Por otra parte hay que conocer el artículo 5 constitucional para tener una mejor comprensión y entendimiento. El artículo 5, por ejemplo, eleva la materia laboral al nivel de garantía individual. En este artículo se observa que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siendo lícitos”.

En este párrafo al final se dice: “nadie puede ser privado del producto de su trabajo”. Además, “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Y por otra parte, hay que precisar que, “el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa”.

México fue de los primeros países en establecer las garantías sociales a nivel Constitucional, esto se aprecia en los artículos 3, 27 y 123 constitucional, además del 5 mencionado.

El artículo 123 se concibe el trabajo en general; es decir, se habla de trabajo industrial (urbano), agrícola (campo) pero sin mayor precisión respecto a sector o rama de trabajo. Todavía no se habla de trabajo o trabajadores de base y de confianza.

### 1.3 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La regulación inicial de los Trabajadores de Confianza, se presento en los Contratos Colectivos de Trabajo, pero los empresarios y patrones, al contratarlos, lograban reservarse al fin, el derecho **frente a la cláusula de exclusión de ingreso, impuestas por los sindicatos**, de establecer una relación de trabajo libre, es decir patrón-trabajador trabajador-patrón (sin la intervención del sindicato) a aquellos trabajadores que de alguna manera ejercerían funciones tan importantes como lo son las de representación, mando o simple y sencillamente de confidencialidad, como es caso de los directores, gerentes, contadores, secretarias, choferes, etcétera,<sup>4</sup> como lo establece la siguiente Tesis de Jurisprudencia:

I.6º.T.19L

TRABAJADOR DE CONFIANZA. DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.- Las disposiciones contenidas en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a los derechos de ascenso, no pueden regir las relaciones de los trabajadores de confianza, dado que sus condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, según lo dispone el artículo 182 de la propia Ley, pues inclusive la rescisión de ese tipo de relación de trabajo puede obedecer a un motivo razonable de pérdida de la confianza depositada en ese trabajador (artículo 185); por tanto, se ha establecido que el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza, tanto en el aspecto intelectual como en el físico y moral, que le

---

<sup>4</sup> DE BUEN. Néstor. Derecho de los Trabajadores de Confianza, Cámara de Diputados. LVII Legislativo Universidad Nacional Autónoma de México, México. 2000, p.3.



merezcan los candidatos, independientemente de su antigüedad y del resultado de un examen o curso de capacitación, los cuales si bien pueden servir como criterios de elección atendibles por el patrón, no pueden en forma alguna obligarlo para escoger al candidato que el propio patrón no considere idóneo.

#### SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7016/95. Javier Ignacio Delgado Barbosa. 28 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Semanario Judicial de la federación y su Gaceta, Novena época, Tomo II, septiembre de 1995, pág. 619.

En la historia del Derecho Laboral Mexicano solamente sean expedidos dos Leyes de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, ambas con una infinidad de Reformas y adiciones.

La primera se promulgo el 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, esta Reglamenteo el Artículo 123 constitucional, vieja demanda del movimiento obrero mexicano, incluidos varios de sus núcleos anarcosindicalistas. Esta ley no estaba dividida en apartados, situación que se daría hasta el 5 de diciembre de 1960 con la reforma y adición del apartado B al Artículo 123 de la Constitución General de la República.

En esta Ley se abordaba muy poco a los trabajadores de confianza, casi podríamos decir que nada, sino más bien hablaba de los representantes del patrón, inclusive, en dicha ley nunca se conceptualizo a dichos trabajadores, cuestión por demás negativa y preocupante, solamente definía el concepto de trabajador en su artículo 3 y prevenía lo siguiente: “trabajador

es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”<sup>5</sup>

Sin embargo esta Ley, les limitaba su derecho a la participación en las utilidades, es decir, se les negaba ese derecho cuando se trataba de representantes del patrón, a su vez, también se les excluía de la estabilidad en el empleo.

Por lo que podemos concluir de dicha ley en comento, que solo tenía tres referencias de lo que hoy conocemos como Trabajadores de Confianza, antes de preferencia “**Empleados de Confianza**”, les limitaba sus derechos ya consagrados por la Constitución Mexicana.

La primera aparecía en el segundo párrafo del artículo 4, que después de precisar que se entendía por patrón, nos decía lo siguiente:

**Artículo 4, párrafo segundo;** Se consideran representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Como podemos darnos cuenta, el precepto antes transcrito es el origen de nuestro artículo 11 de la actual Ley Federal del Trabajo y con él se crea la figura de representantes del patrón, el objeto real de este segundo párrafo del artículo 4 era el de comprometer al patrón con los actos de sus representantes.

La segunda referencia era artículo 48 y en este artículo ya mencionaba a los trabajadores de confianza y nos precisaba lo siguiente:

---

<sup>5</sup> Ley Federal del Trabajo de 1931.

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

Y finalmente la tercer y última referencia la encontrábamos en el artículo 126 fracción X, que nos decía lo siguiente:

**Artículo 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 en las empresas en que éste existe, volverá a él salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo.<sup>6</sup>

Es notorio que los artículos antes citados son muy confusos y contradictorios, en lo particular creo que no se le dio importancia debida a un tema que merecía mucha dedicación legislativa.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores nos dice al respecto: “el artículo 48 parecía identificar a los empleados de confianza con trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de las labores y, por el contrario, la fracción X del artículo 126 parecía confundir a los empleados de confianza, precisamente, con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ley Federal del Trabajo de 1931

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Trillas, México, 1993. p.12.

Por lo tanto, podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaba de una manera muy inexacta, vaga y oscura, a los trabajadores de confianza, y si lo hacía era solamente para reducirles sus derechos en comparación con el resto de los trabajadores, por lo tanto este tema, exigía una nueva reglamentación, donde finalmente se diera un concepto claro y preciso de los que es un trabajador de confianza, y de los derechos que le corresponden, que desde luego no deben de ser muy distintos a los derechos de los trabajadores en general.

#### **1.4 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

La Ley Federal de 1970, proclamada como una conquista del movimiento obrero, fue en realidad una compensación mal pagada por Díaz Ordaz en premio a su lealtad demostrada en el drama de 1968, cuando no se produjo el menor movimiento de huelga o de protesta pública de los trabajadores.

Finalmente la nueva Ley Federal del Trabajo si dio un concepto de la figura del trabajador de confianza, se incluyo en el Título Primero denominado "Principios Generales", en su artículo 9 que más adelante analizaremos.

La exposición de motivos del artículo antes mencionado, de la que cabe puntualizar que su autor fue el Doctor Mario de la Cueva, responsable principal y directo de la comisión redactora del proyecto, relata las dificultades que se produjeron con los sectores. Por un lado el sector obrero, que quería limitar al máximo las posibilidades de la confianza. Y por el otro lado el sector empresarial, por el contrario, pretendía una regla general y una larga lista para que no hubiera necesidad de interpretaciones interesadas.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> DE BUEN. Néstor, op. cit. Pp. 23 y 24.

Por lo anterior, podemos concluir, que este concepto desde su inicio y hasta hoy en día, es uno de los temas controvertidos en la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo.

A su vez, la nueva Ley agregó un artículo 11, también dentro del mismo Título Primero, y en el consagro a los representantes del patrón, ciertamente, como ya lo habíamos anunciado siguiendo la tendencia del segundo párrafo del artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Por otro lado cabe señalar que lo más relevante o notable de la Ley Federal del Trabajo de 1970, **fue la incorporación del Título sexto de la Ley, denominado Trabajos Especiales y entre ellos a los Trabajadores de Confianza que de ninguna manera y por ninguna razón deben estar contemplados en este capítulo, ya que es claro, que no se trata de una modalidad del trabajo, como lo son los trabajadores: de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo de ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo del campo, artistas, agentes de ventas, deportistas profesionales, etcétera, sino de una forma de relación del trabajador, cualquiera que sea su actividad, con el patrón.**<sup>9</sup>

Por lo tanto como lo podemos ver claramente, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 vino a complicar más la situación y a obscurecer el panorama de los trabajadores que son de confianza.

En los artículos 9 y 11 de la ley de 1970 nos definen a los trabajadores de confianza sin ser estas definiciones claras, ni precisas.

Por la estructura del presente trabajo de investigación, solamente abordare y analizare los 2 artículos antes mencionados para posteriormente en el capítulo 4 examinar con detenimiento sus desventajas marcadas en la Ley Federal del Trabajo actual.

---

<sup>9</sup> DE BUEN. Néstor, op. cit. p. 10.

El artículo 9 textualmente establece lo siguiente:

**Artículo 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.

El Doctor y Doctrinario Baltasar Cavazos Flores nos dice lo siguiente en su libro Trabajadores de confianza: “es verdaderamente lamentable que este concepto contenga dos párrafos contradictorios; el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tiene el carácter de confianza, solo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto” y nos da el siguiente ejemplo; “en una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expuesto por el segundo párrafo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de “generales”, desempeñen siempre labores de confianza”.<sup>10</sup>

Por otra parte el Doctor Néstor de Buen también nos da su opinión al decir: “La oscuridad del segundo párrafo del artículo 9º, en primer lugar por la insuficiencia de las funciones de confianza que invoca y que, por ejemplo, no permiten atribuir a un “**cajero general**” o a un “**almacenista**” encargado de la custodia de bienes y materia primas, el carácter de empleado de

---

<sup>10</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op.cit. p. 18.

confianza, y en segundo lugar, por esa desdichada idea de que las funciones deberán tener carácter general”

Para el tratadista J. Jesús Castorena, “la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configura un “mandato” y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicios que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica. Esta tesis, aparentemente explicable, tampoco parece ser justa, puesto que existen personas que realizan actos al servicio del patrón, sin ser sus representantes en el sentido de tener un mandato de él y que son considerados como de “confianza”; tal es el caso de los encargados de vigilancia, por ejemplo”.<sup>11</sup>

El Jurista Euquerio Guerrero nos dice que: “el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, algunas de tales funciones”

Concluimos de las opiniones de los autores antes mencionados que la definición dada en el artículo 9º de la nueva ley, vino a complicar categóricamente la comprensión de quien o quienes son realmente trabajadores de confianza, e inclusive, **estoy completamente de acuerdo con los autores que mencionan que ambos párrafos que pretenden conceptualizar esta figura jurídica se contradicen entre sí**, cuestión por demás preocupante ya que lo más importante en primer término, es definir bien a los trabajadores de confianza, para que posteriormente se les apliquen las disposiciones legales que les corresponden, de igual manera me parece injusto que estos trabajadores tengan un capítulo especial, que lo único que hace es limitarles sus derechos laborales, ya que estos trabajadores no son especiales (distintos) a los demás, su única diferencia es el trato cotidiano con el patrón. Y nada más

---

<sup>11</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cardenas, México, 1977.p. 19

Una vez analizado el artículo 9, que pretende definir a los trabajadores de confianza, sin lograrlo, nos encontramos también con el artículo 11 de la propia Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

**Artículo 11:** Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Atendiendo al precepto legal que antecede el presente párrafo me surge una pregunta: ¿entonces los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa, son trabajadores de confianza o son representantes del patrón?

**En lo personal sí creo y estoy totalmente de acuerdo con aquellos autores que dicen que los trabajadores de confianza posean una dualidad característica, que por una parte, sea trabajadores frente a las empresas y, por otra, sean representantes del patrón frente a sus subordinados, y si así lo fuere, es claro que los trabajadores de confianza tiene más responsabilidad e importancia que cualquier otra clase de trabajadores, por lo tanto se les debe de reconocer y retribuir mucho más que a cualquier clase de trabajador.**

Concluyendo sobre todo lo anterior, reitero que es evidente que los trabajadores de confianza dentro de la Ley Federal del Trabajo, no están bien definidos, y si no están bien definidos, difícilmente van a estar bien regulados por la Ley Federal del Trabajo, quitándoles y limitándoles de muchos derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y muchos de esos derechos están elevados a la categoría de Garantías Individuales, por lo tanto es injusto que los trabajadores de confianza no gocen de estos derechos y garantías.



## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Se considera oportuno, antes de profundizar en el estudio de los trabajadores de confianza dentro del derecho del trabajo, definir los elementos con los que esta figura jurídica tiene amplia relación, para familiarizarnos a ellos durante la lectura de la presente investigación.

#### **2.1 DERECHO**

En primera instancia daré el concepto que me dieron en mi clase de Introducción al Estudio del Derecho, que en lo personal me agrado bastante, y se me hizo muy objetivo, concreto y práctico, para después dar otros conceptos de autores internacionales más especializados.

“Es el conjunto de normas jurídicas, autónomas, coercitivas, externas, y bilaterales que rigen en una sociedad determinada”.

Se menciona que son normas jurídicas autónomas, porque cada persona en lo individual va a tener vida propia en su respectivo campo de acción y van a tener aplicación cuando el ciudadano se coloque en el supuesto que la misma ley establece.

Son coercitivas porque se aplicaran a pesar de la negativa de la persona obligada a cumplirlas.

Son externas debido a que se aplicaran por los actos que vayamos a exteriorizar, y no van dirigidas al aspecto interno del individuo, sino a su desenvolvimiento dentro de la sociedad.

Y son bilaterales, porque la existencia misma de una norma jurídica siempre dará lugar a derechos y obligaciones.

La palabra derecho proviene del latín *directum*, que a su vez deriva de *dirigere*, etimológicamente la terminología pertenece a una familia de palabras indoeuropeas y significa dirección, guía u ordenación y se le puede definir como la ciencia que tiene como objeto de estudio las normas que de manera obligatoria regulan la conducta del humano en la sociedad.

Para Emmanuel Kant, es el conducto de condiciones bajo las cuales el arbitrio de uno puede conciliarse con el de otro, según una ley universal de la libertad.

Colin y Capitant dice que es el orden normativo como el conjunto de preceptos, reglas o leyes, que gobiernan la actividad humana, cuya observancia está sancionada por la coacción social.

Recaséns Siches en relación al derecho nos menciona vida humana objetivada, producto de la cultura, que trata de crear el orden social, la paz externa, las relaciones objetivas entre la gente y las estructura colectivas, cuya función es encarnar la justicia que surge al impulso de una urgencia de seguridad y certeza en la vida social, así como el anhelo de cambio y la aspiración de mejora y progreso.

En *lato sensu* se considera al derecho como el conjunto de normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad, a fin de encauzarlas hacía una armonía y respeto mutuo, dirimiendo en su caso las fricciones o desacuerdos que surjan de esas mismas relaciones.

En *strictu sensu* se considera como al conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad en que viven, las que delimitan sus recíprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.

En mi opinión el derecho es una ciencia que se encarga de regular la vida del ser humano en la sociedad, con la finalidad de hacer posible la convivencia dentro de la misma y con el apoyo de los órganos correspondientes garantizar su aplicación ineludible.

## 2.2 DERECHO DEL TRABAJO

De igual manera que el punto anterior, daré el concepto que me fue proporcionado en la cátedra del Licenciado José Manuel Cervantes Bravo, ya que en lo personal me parece bastante claro.

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan en su aspecto individual y/o colectivo, relaciones entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí, patrones entre sí, mediante la intervención del estado quien tiene la obligación de proteger, tutelar y reivindicar a quien preste un servicio subordinado, garantizándole condiciones dignas y decorosas que como ser humano le corresponde.

Para que sea posible llegar a un concepto de Derecho del Trabajo, es necesario que primeramente demos el concepto de trabajo, mismo que encontramos en el segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo: para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

“Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo”.<sup>12</sup>

Para Néstor de Buen Lozano es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

---

<sup>12</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001, p.68.

subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Alberto Trueba Urbina dice que es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Para Mario de la Cueva son las normas que proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Podemos decir que es un conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

Es también conocido como derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, etcétera.

El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en un provecho exclusivo del obrero, sino más exactamente un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.<sup>13</sup>

También se podría definir como un conjunto de disposiciones, principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: a) los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero-patronales b) los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo, c) los organismos de clase, obreros y patronales; con sus características, requisitos y personalidad.

---

<sup>13</sup> DE PINA Rafael, De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1991, Pág. 222.

Es la ciencia social pública, sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres constituidas por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase.

Entre sus principales características se encuentran el que es un derecho imperativo, inconcuso y con beneficios mínimos.

“Es un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis y experiencia laboral”.<sup>14</sup>

Es la ciencia que abarca el estudio de las relaciones individuales de trabajo, la previsión social, el derecho sindical, la administración laboral y está destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y patrones mediante una mutua comprensión de intereses.

La definición que yo considero muy completa y cercana a la realidad del derecho del trabajo, es aquella proporcionada por el maestro Castorena que nos dice:

“El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los

---

<sup>14</sup> LASTRA LASTRA. José Manuel. op. cit. p.68.

procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".<sup>15</sup>

### 2.3 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica que se crea como una disciplina indispensable que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia.

Todas las definiciones que a continuación se darán representan amplios valores para quien se adentre en el estudio del Derecho Procesal del Trabajo y tomando en cuenta que son útiles para el tema que se está tratando, las citaremos sin dejar de advertir que de manera sobresaliente, han definido este Derecho Procesal del Trabajo.

La gran parte de los autores procesalistas definen al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

El maestro Trueba Urbina define el Derecho Procesal del Trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.<sup>16</sup>

Por su parte, el procesalista Italiano Laboralista y también Civilista Luigi De Litala nos indica que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del

---

<sup>15</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes impresores. México 1973, p.76

<sup>16</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, S.A., México, 1989, p. 18.

Derecho del Trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.

Rafael de Pina concibe al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del derecho procesal, que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

Se deriva de todo lo anterior, que el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

Asimismo se infiere de las citadas definiciones, la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral:

1. Tecnicismo
2. Rapidez
3. Economía.

El tecnicismo a que hacemos referencia, debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica que, a través de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. En la sencillez y flexibilidad, deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto, con lo que se garantiza el principio de la seguridad jurídica.

Como otro principio hemos hecho referencia a la rapidez, que es obvia cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la Ley, el legislador busca aquella que dé prontitud a la resolución. La Justicia proporcionada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo Justicia,

resulta ineficaz. Por lo tanto, mediante esta celeridad, se busca una justicia que, contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Finalmente, la economía, como factor característico, del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que pleitean es su propio salario.

## **2.4 RELACIÓN DE TRABAJO**

La Enciclopedia Jurídica Omeba determina el siguiente concepto: “Es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con la exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia”.<sup>17</sup>

Según se desprende del concepto anterior, la relación de trabajo existe independientemente de que las partes que la constituyen celebren o no un contrato de trabajo; refiere también a una vinculación entre el trabajador y su empleador.

Para hacer más claro este concepto, tiene que especificarse que se trata de la prestación que hace un individuo de un trabajo personal, subordinado y lícito a otro que se beneficia de su labor, a cambio de un salario.

La relación de trabajo actualmente se encuentra protegida por la ley de la materia, así como por contratos colectivos de los que nace una serie de derechos y obligaciones.

---

<sup>17</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1987. p. 552.



En razón de lo anterior, respetarla escapa de la simple voluntad del patrón y asegura, de esta forma, la integridad física y mental del trabajador, así como su estabilidad laboral y, en consecuencia, económica.

Para la existencia de la relación laboral no se requiere el formalismo de un contrato de trabajo, ya que ésta siempre se presume con el simple hecho de que una persona preste un trabajo personal, subordinado y lícito a otra que con éste se beneficia.

Mario de la Cueva entiende la relación de trabajo como una relación objetiva ya que su fin es proteger al trabajo y no al acto que da origen a dicha figura, como pudiera ser el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón; de ahí la definición que presenta: “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”.<sup>18</sup>

Hasta la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1970 se encuadraba a la relación de trabajo dentro de los contratos de Derecho Privado; equiparándolo con los contratos de compra-venta e inclusive de arrendamiento.

Néstor de Buen Lozano dice que “la relación de trabajo es por esencia dinámica y que estamos presenciando en nuestros días la decadencia de los contratos”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Porrúa. México. 1990. p 187.

<sup>19</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1999, p. 54.

Según el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

En esta disposición el legislador establece como idénticos al contrato de trabajo y a la relación de trabajo, pero bien puede hacerse una distinción entre ambos conceptos, a entender el contrato de trabajo como un acuerdo de voluntades, y a la relación de trabajo como el conjunto de derechos y obligaciones que nacen del hecho de la aplicación de la fuerza física del obrero al trabajo y fines de la empresa del patrón.

Baltazar Cavazos Flores comenta que “la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades”.<sup>20</sup>

Ahora bien la palabra subordinación proviene del latín *subordinatio*, acción de subordinar; de sub, bajo y ordino, ordenar.

Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de algún parentesco o por alguna relación social, religiosa o jurídica.

---

<sup>20</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México 1982. p. 109.

Es pertinente destacar que en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Una definición acertada es la que propone el maestro Lastra, que dice: “Es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación del servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>21</sup>

Con los elementos mencionados se deduce que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, independientemente del acto que le dio origen, y fuente de derechos y obligaciones para las partes que intervienen. Consiste en que una de las partes denominada trabajador, preste efectivamente un trabajo personal, subordinado y lícito a la otra que se interesa en dicho trabajo, denominada patrón, la cual tiene el compromiso, a su vez, de pagar a cambio un salario. Dicha relación se encuentra protegida y regulada por una serie de normas que buscan garantizar la seguridad y dignidad del trabajador.

El término relación implica necesariamente la correspondencia de cuando menos dos personas. Para efectos de la Ley Federal del Trabajo, sólo aquellas personas que se encuentran reguladas en la misma podrán ser sujetos de la relación de trabajo, y la participación que tengan en esta última determina tanto su clasificación como los derechos y obligaciones que corresponde a cada uno.

#### **2.4.1 TRABAJADOR**

En la Ley Federal del Trabajo del año 1931, en su artículo 3° se definía al trabajador de la siguiente manera: trabajador es toda persona que

---

<sup>21</sup> LASTRA LASTRA. José Manuel.op. cit. p. 230.

presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

De esta redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, pero en esta ley no se precisó si sólo la persona física o también la moral podían ser sujetos de relaciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige define al trabajador en su artículo 8° como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

La principal diferencia que puede observarse entre ambas legislaciones es que el precepto de la ley de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo y en nuestra ley vigente es suficiente el hecho de la prestación de trabajo para que pueda tener aplicación la legislación laboral. También se aprecian de dicha definición elementos importantes, tales como que en primer lugar debe ser una persona física; debe prestar personalmente sus servicios, y debe estar subordinado.

Respecto del trabajo personal podemos mencionar que la persona física desempeña el trabajo por él mismo, y no por conducto de otra persona, y acerca de la subordinación se puede decir que es una limitación a la iniciativa de los trabajadores respecto del servicio que presten, pues independientemente de su categoría estará siempre sujeto a las ordenes del patrón.

La obligación principal del trabajador es la de desarrollar la labor que se le encomiende bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad estará subordinado a cambio de una justa remuneración.

## **2.4.2 PATRÓN**

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 encontramos al patrón en el artículo 4º: Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo.

La Ley vigente nos dice en su artículo 10º que patrón es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Tal vez podríamos encontrar esta definición de patrón incompleta pues no se contempla el elemento de la subordinación, y no hace referencia a contraprestación alguna por recibir los servicios del trabajador.

Tenemos entonces que en confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales.

## **2.5 TRABAJADOR DE BASE**

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo estipula que un “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Ahora bien, en ninguno de los artículos de la Ley Federal del Trabajo se especifica el concepto “trabajador de base”, sin embargo se entiende a contrario sensu que todos los trabajadores que no son de confianza son de base, y viceversa todos los trabajadores que son de base no son de confianza.

Los trabajadores de base, cuentan con el apoyo de un sindicato que tiene presencia y reconocimiento dentro de una empresa o establecimiento para la cual laboran y cuenta con la facultad y la obligación de hacer frente a los problemas que económica, social y culturalmente repercuten directa e indirectamente sobre cada uno de los trabajadores adscritos a él.

## 2.6 TRABAJADOR DE CONFIANZA

La Ley Federal del Trabajo nos define en su artículo 9º la categoría de trabajador de confianza al decirnos lo siguiente: 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.

Pero como ya expusimos anteriormente, este concepto es confuso y contradictorio, por lo tanto me di a la tarea de buscar dentro de la doctrina, conceptos más claros y adecuados para definir a los Trabajadores de confianza y encontré los siguientes:

El Licenciado Santiago Barajas Montes de Oca, destacado Doctrinario Mexicano y autor de diversos libros jurídicos como: Derecho del Trabajador Asalariado y Los contratos especiales del Trabajo, entre otros más, nos explica que son las personas que por naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter *sui generis*, acorde con las labores que realizan.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> LASTRA LASTRA. José Manuel. op. cit. p. 268.

Otra definición que me pareció adecuada es la siguiente: “Es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme, con las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones”.

## **2.7 DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.**

El Doctor Carlos Reynoso Castillo, Laboralista y con una amplios estudios en el extranjero nos dice: que la duración es la acción o efecto de “durar” es un verbo intransitivo que deriva del latín *durare*, el cual evoca la idea de que algo continúa siendo. En algunas ocasiones, el verbo “durar” es utilizado como sinónimo de permanecer o perpetuarse. Por otra parte, la LFT define lo que se entiende por relación de trabajo, señalando que es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Así pues, la duración de la relación de trabajo sería el conjunto de normas establecidas por la legislación laboral con el fin de regular la permanencia en el tiempo de las relaciones de trabajo.

Con el título “Duración de las relaciones de trabajo”, la legislación mexicana ha establecido una serie de reglas con base en las cuales habrá de fijarse la permanencia de los trabajadores en la empresa. En este caso se trata de saber cuál es el tiempo durante el cual la relación entre el trabajador y el empleador existe o subsiste.<sup>23</sup>

Por otro parte también podemos decir que la Duración de la Relación de Trabajo hace referencia a las reglas que regulan la permanencia de los trabajadores en una empresa, ya sea de naturaleza indeterminada, determinada o por obra. En materia de relaciones de trabajo destacan cinco aspectos: los tipos de contratos en función de su duración; los criterios aplicables en caso de ausencia de la fijación de la duración de la relación de

---

<sup>23</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. op. cit. p. 75.

trabajo; las acciones en caso de que el contrato llegue a su término y se agote la materia de trabajo; los criterios en caso de sustitución de empleador y los criterios en caso de terminación justificada o injustificada de la relación de trabajo.

La Duración de la Relación de Trabajo está íntimamente ligada con el principio de estabilidad en el empleo que persigue la permanencia de las relaciones de trabajo.<sup>24</sup>

## 2.8 RESCISIÓN LABORAL

El Doctor Héctor Santos Azuela, autor del libro titulado Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo nos dice: que es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos al incumplimiento grave y culposo del otro.

Cabe advertir que en rigor no debe hablarse de rescisión del contrato de trabajo, sino de la relación individual, que, conforme con nuestro ordenamiento, deviene de la prestación de los servicios, desprendiéndose en su caso el acto de origen.

Junto a la terminación, la rescisión suele estudiarse como una de las formas de disolución de las relaciones de trabajo, subclasificándose en dos tipos esenciales: el despido y la separación.<sup>25</sup>

También podemos definir este a la Rescisión Laboral de la siguiente forma: el patrón –despido- y el trabajador –renuncia- tienen la facultad de rescindir o disolver la relación de trabajo o el contrato de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

---

<sup>24</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford, México. 2009, pp. 55 y ss.

<sup>25</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel. op. cit. p. 238.



La rescisión sólo procede si el trabajador o el empleador han realizado un acto u omisión que implique el incumplimiento de las obligaciones, si dicho incumplimiento resulta grave y si se trata de un acto culposos que pudo haberse evitado. Por otro lado, el trabajador puede terminar la relación de trabajo en cualquier momento, mientras que el empleador debe sujetarse a las causales expresamente señaladas por la ley o a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje por causas análogas de igual gravedad (arts. 46, 47 y 51 LFT).<sup>26</sup>

## 2.9 ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Principio del derecho del trabajo que hace referencia al carácter permanente de una relación de trabajo, salvo renuncia del trabajador, causa justificada de rescisión de la relación laboral, circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del empleador que hagan imposible la continuidad del trabajo o por tratarse de ciertos empleos que por sus características no es aplicable el principio de estabilidad.

En el Derecho Mexicano al considerarse como regla el contrato por tiempo indeterminado y como excepción el contrato por tiempo determinado u obra, se consagra implícitamente el principio de estabilidad en el empleo. Además de que el legislador ha establecido que en la falta de estipulación expresa sobre la duración de la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado (arts. 35-38 LFT).<sup>27</sup>

El concepto de Estabilidad en el empleo tiene su importancia no sólo por cuanto protege al trabajador contra los actos abusivos del empresario, sino en relación con una política generalizada de darle al trabajador un empleo que le permita lograr, después de un lapso de prestación de servicios, determinados beneficios, que derivan de un sistema de seguros sociales que se extiende hasta las pensiones a la vejez y que encuentra en las jubilaciones su máxima expresión.

---

<sup>26</sup> SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. op. cit. p. 140.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p.63.

El Español Guillermo Cabanellas de Torres abogado e historiador y creador del Diccionario Jurídico Elemental, nos dice: que para que exista Estabilidad en el Empleo en el contrato laboral como figura autónoma, los servicios no deben de tener el carácter de accidental, es decir que deben estar revestidos de aquella firmeza necesaria para lograr cierta continuidad en las prestaciones.

Para la mayoría de los Autores, se traduce en dar a la relación laboral firmeza, un régimen de empleo permanente y estable y esto constituye preocupación esencial de todos los estados de derecho que se precien de ellos “asegurar la continuidad de la relación laboral es una función primordial, por que abarca un amplio sentido social y una función particular y directa que es reconocer al hombre como sostén de una familia y al mismo tiempo un miembro más de la sociedad; cuyos fines deben ser comunes y útiles para todos”.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **DIFERENCIAS Y LIMITACIONES ENTRE LAS CAUSALES DE RESCISIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS TRABAJADORES DE BASE**

A continuación se estudiará la naturaleza y el alcance de los Principios Generales del Derecho, en lo particular uno de los temas que más me gustaron del curso de “Introducción al Estudio del Derecho” impartido en el primer semestre y que merece un reconocimiento especial ya que este tema tan bonito va siempre en busca de la **“EQUIDAD”** y la **“JUSTICIA”**, para posteriormente analizar el principio que dice que: **“donde la ley no distingue no hay por qué distinguir”** y de esta forma visualizar a los trabajadores de confianza dentro de una Ley Federal del Trabajo que los discrimina laboralmente.

De igual forma estudiaremos y se hará una comparación de las causales de rescisión tanto de los trabajadores de base (sindicalizados) del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como de la causal de rescisión de los trabajadores de confianza, del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, para deslumbrar las grandes diferencias.

#### **3.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO**

Sobre la precisión del concepto “Principios Generales del Derecho”, los tratadistas que de él se han ocupado han vertido una copiosa serie de opiniones, así se ha afirmado, por ejemplo, que tales principios son principios de derecho natural; principios que se identifican con la justicia; principios dictados por la razón y admitidos por el derecho; reglas

universales de razón para dar soluciones particulares justas y equitativas; derecho universal común generado por la naturaleza y subsidiario por su función, aplicado como supletorio de las lagunas del derecho; pautas normativas o directrices de lo que debe ser.<sup>28</sup>

Como podemos ver en las múltiples definiciones anteriores, en el trascurso de la evolución de la ciencia jurídica, se han dado un sin fin de conceptos, algunos autores internacionales y nacionales nos afirman que los Principios Generales del Derecho provienen de la rama del Derecho Natural y otros tantos autores, van en contra de ese criterio, diciendo que realmente los Principios Generales del Derecho pertenecen sin lugar a dudas al Derecho Positivo.

Por otro parte el gran doctrinario y catedrático de nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, Rafael de Pina, nos da otro concepto y nos dice: “que son los criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presenta en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador”.<sup>29</sup>

La expresión “principios generales del derecho” ha sido interpretada y entendida de diferentes maneras, según el punto de vista desde el que ha sido considerada.

Los principios generales del derecho son reconocidos como fuentes formales (supletorias) del derecho en diferentes países. En algunos, la expresión principios generales del derecho es substituida por otras: por la de “principios generales” o “principios del ordenamiento jurídico del Estado” (Italia); pero estas variantes no permiten cambiar fundamentalmente su sentido, sino más bien aclararlo, darle precisión.

---

<sup>28</sup> AZÚA REYES, Sergio T. Los Principios Generales del Derecho. Porrúa. Cuarta edición. México. 2004, p.81.

<sup>29</sup> DE PINA VARA, Rafael. op cit. p. 418.

De cualquier manera que se consideren, los principios generales del derecho cumplen en el mundo de lo jurídico funciones importantísimas, pues operan como normas jurídicas y como criterios de interpretación y aplicación de las normas.

En su calidad de fuentes del derecho positivo ocupan en orden a su jerarquía un lugar preeminente, después del que corresponde a la ley, siendo estimados por la generalidad de los legisladores como fuente no sólo directa, sino imprescindible del derecho.

Existen, como ya lo habíamos comentado, dos direcciones, respecto a la manera de concebir los principios generales del derecho: la llamada filosófica o *ius naturalista* y la histórica o positivista.

La orientación positiva sostiene que los principios generales del derecho a que alude el legislador, son aquéllos que sirven de inspiración y fundamento al derecho positivo; la orientación filosófica, contrariamente, entiende que tales principios están constituidos por las verdades eternas dictadas por la razón o por la sabiduría divina.<sup>30</sup>

Hay también posiciones ecléticas y conciliadoras, que pretenden armonizar las orientaciones filosóficas y positivistas no considerándolas radicalmente incompatibles.

**En mi opinión personal, estoy de acuerdo completamente con las posiciones ecléticas, que afirman que los principios generales del derecho tienen una especial cabida, tanto en la corriente ius naturalista, como en la ius positivista, y creo además que estos principios tan importantes para el extenso mundo del derecho, nacen del ius naturalismo y crecen en el ius positivismo, es decir, su origen está basado estrictamente en el derecho natural, como verdades**

---

<sup>30</sup> DE PINA VARA. Rafael. op.cit. p. 418.

**eternas y auténticas que posteriormente son la inspiración del derecho positivo para la difícil labor de la creación de la norma jurídica.**

Los principios Generales del Derecho tienen tres funciones que asumen incidencia importante en las normas del ordenamiento, estas son: **“la función creativa, la función interpretativa, y la función integradora”**.<sup>31</sup>

1. La **función creativa** establece que antes de promulgar la norma jurídica, el legislador debe conocer los principios para inspirarse en ellos y poder positivizarlos.
2. La **función interpretativa** implica que al interpretar las normas, el operador debe inspirarse en los principios, para garantizar una cabal interpretación.
3. La **función integradora** significa que quien va a colmar un vacío legal, debe inspirarse en los principios para que el Derecho se convierta en un sistema hermético.

La utilidad que estos principios prestan, especialmente dentro de la esfera de la aplicación judicial del derecho, es enorme.

**Los principios generales del derecho son la materia, como ya lo especificamos en la función creativa, que el legislador debe de observar para la elaboración de las leyes. Estos principios aparecen como el complejo de ideas y creencias que forman el pensamiento jurídico de un pueblo en un momento determinado de su historia. “No hay Derecho sin principios”. Se podría decir que los principios generales del derecho son las direcciones, lineamientos o matrices según las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas.**

---

<sup>31</sup> AZÚA REYES. Sergio T. op. cit. p. 93.

Cualquier principio de derecho supone una concepción acerca de lo que se estima como justo, formulada en una regla de derecho.

**Los Principios Generales del Derecho se encuentran reconocidos como parte del Derecho Positivo Mexicano.** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su parte dogmática en el artículo 14 establece que en los juicios del orden civil “la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o interpretación jurídica de la Ley y, a falta de ésta, se fundará en los principios generales del derecho”.

En la multicitada Ley Federal del Trabajo dichos Principios Generales del Derecho también están contemplados, como lo podemos ver en su artículo 17, del Título Primero denominado Principios Generales, que a la letra dice “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

El anterior artículo a mi entender es de suma importancia, ya que enumera jerárquicamente los ordenamientos jurídicos y los criterios que deberán de ser observados a falta de disposición expresa en la Carta Magna, y desde luego que dentro de esa enumeración se contempla a los Principios Generales del Derecho, así como a los Principios Generales de Justicia Social y también la Equidad (Principio de Justicia Fundamental para el Derecho Universal).

De acuerdo con el artículo 19 del código civil para el Distrito Federal “las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la ley o su interpretación jurídica. A falta de ley se resolverá conforme a los principios generales del derecho”.

De igual manera en materia mercantil también su Ley Reglamentaria los contempla:

El Código de Comercio en su artículo 1,324 dispone “que toda sentencia debe ser fundada en la ley y si no por el sentido natural ni por el espíritu de ésta se puede decidir la controversia, se atenderá a los principios generales del derecho, tomando en consideración todas las circunstancias del caso”.

Por lo tanto podemos concluir que los **“Principios Generales del Derecho”** se manifiestan como criterios aptos para:

- **INTERPRETAR LA LEY.**
- **PARA INTEGRARLA, OFRECIENDO AL JUEZ LAS BASES PARA RESOLVER UN CASO NO PREVISTO POR LOS TEXTOS LEGALES.**
- **PARA DIRIMIR LA LABOR LEGISLATIVA Y JUDICIAL.**<sup>32</sup>

Diversos autores han aportado sus conceptos y definiciones a la doctrina jurídica de lo que son y cómo debe de entenderse a los principios generales del derecho:

Para el maestro Preciado Hernández

“Estos son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual.” Lo que evidentemente

---

<sup>32</sup> AZÚA REYES. Sergio T. op. cit. p. 110.



muestra una postura objetiva y totalizadora entendiendo que se trata de una corriente naturalista

Para Francesco Carnelluti

“No son algo que exista fuera, sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas, se encuentran dentro del derecho escrito... son el espíritu o la esencia de la ley.”

El Doctor García Máynez dice que son:

“Los fundamentales de la misma legislación positiva que no se encuentran escritos en ninguna ley, pero que son los presupuestos lógicos necesarios de las distintas lógicas legislativas, de las cuales en fuerza de la abstracción deben exclusivamente deducirse. Pueden ser de hecho principios racionales superiores, de ética social y también principios de derecho romano y universalmente admitidos por la doctrina; pero tienen valor no porque son puramente racionales, éticos o de derecho romano y científicos, sino porque han informado efectivamente el sistema positivo de nuestro derecho y llegado a ser de este modo principios de derecho positivo y vigente.”

Para el Dr. Ignacio Burgoa Orihuela son:

“Normas elaboradas por la mente investigadora mediante el análisis inductivo del sistema jurídico mexicano y de los sistemas culturales afines, con vista a establecer, en los juicios lógicos en que deben traducirse tales principios, las notas uniformes que rijan a todas las instituciones integrantes de tales sistemas”

Para el Francés Francois Geny son:

“Principios no escritos, autónomos, síntesis de lo justo y razonable, que imperan más allá de las normas positivas”

La Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México ha enlistado algunos de los más importantes Principios Generales del Derecho, por lo cual pondré en el presente trabajo de investigación los veinte principios que a mi consideración son los más importantes en la vida jurídica cotidiana.

- Quien puede lo más, puede lo menos.
- Nadie está obligado a lo imposible.
- Nadie debe ser condenado sin ser oído.
- Lo que no está prohibido, está permitido.
- El primero en tiempo, es mejor en derecho.
- Donde la ley no distingue, no hay por qué distinguir.
- No se puede ser juez y parte de una misma causa.
- La ignorancia de la ley, no exime de su cumplimiento.
- Nadie debe ser juzgado dos veces por la misma causa.
- No hay pena sin ley.
- No hay tributo si no está previsto en la ley.
- Las leyes nuevas, deben respetar los derechos adquiridos.
- Lo accesorio sigue la suerte de lo principal.
- Nadie debe enriquecerse con daño de otro.
- El Derecho nace del hecho.
- Lo que es nulo no produce efecto alguno.
- No hay mejor testigo que el papel escrito.
- Donde no hay ambigüedad, no cabe interpretación.
- La sentencia solo obliga a las partes.
- El que calla, parece que consiente.

Como podemos darnos cuenta, muchos de estos Principios Generales del Derecho si están contemplados en nuestras leyes, por lo tanto esto reafirma lo dicho anteriormente, los Principios Generales del Derecho sirven sin lugar a dudas **PARA DIRIMIR LA LABOR LEGISLATIVA.**

### 3.2 DONDE LA LEY NO DISTINGUE, NO HAY POR QUÉ DISTINGUIR.

De acuerdo al análisis hecho en el punto anterior del presente trabajo de investigación, hemos elegido este tema, para explicar, de una manera más adecuada él porque consideramos que nunca se debió instaurar la figura de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federa del Trabajo.

En ninguna de las 31 fracciones del apartado A de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es “a constitucional”<sup>33</sup> (no contemplada por la constitución).

Considero que esta afirmación que hace el Doctor Cavazos Flores, es un escenario real que, lesiona gravemente el principio bajo el cual se Titula este punto y más adelante diremos con precisión el porqué.

Mario de la Cueva dice que los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, pero que “por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vio obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente, sin contrariar los principios del citado artículo 123.”

Por mi parte, apoyo totalmente el criterio del Doctor Baltasar Cavazos Flores que estima que si la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en ésta.

El Doctor Cavazos nos argumenta y nos explica en su libro los Trabajadores de Confianza que si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, debe considerarse “**anticonstitucional**”, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, puesto que, desde luego y como es sabido **“DONDE LA LEY NO DISTINGUE, NO HAY POR QUÉ DISTINGUIR”**.

---

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit.p. 11.

Dentro de este orden de ideas, nuestra Ley Federal del Trabajo tuvo que abstenerse de “**crear la categoría**” de trabajadores de confianza, como dice de la Cueva, ya que evidentemente sobre la constitución nada y sobre la Constitución nadie, nada refiriéndose a las cosas y nadie refiriéndose a las personas.

Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación de trabajo como casos de excepción es necesario que previamente la Constitución haga referencia a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral.

Por otro lado el notable Laboralista Néstor De Buen también apoya ese criterio, al decirnos que la tendencia del legislador ha sido de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajo porque se suponía su vinculación a los resultados de las empresas. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, **pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional.**<sup>34</sup>

Como ya lo mencionamos en el punto anterior, los Principios Generales del Derecho, dentro de sus funciones está la **función creativa**, que da la pauta para que el legislador cree la norma jurídica siguiendo como punto de inspiración los Principios Generales del Derecho, como lo es el principio que dice: **“DONDE LA LEY NO DISTINGUE, NO HAY POR QUÉ DISTINGUIR”**, sin embargo es claro que respecto a la creación de la categoría de trabajador de confianza no se observó dicho principio, por lo tanto dicha figura en la Ley Federal del Trabajo es inexacta, confusa, discriminatoria, anticonstitucional y desde luego manipulable para los

---

<sup>34</sup> DE BUEN. Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Conceptos Generales. Porrúa. Decima séptima Edición. México. 2005. p. 420.

intereses de las empresas y patrones, más no para los intereses de los trabajadores de confianza.

### **3.3 CAUSALES DE RESCISIÓN DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TRABAJADORES DE BASE).**

Se ha comentado en repetidas ocasiones que dependiendo de la retribución obtenida a través de un contrato de trabajo, la subsistencia misma de los trabajadores y de sus familias, el tema de la terminación de ese contrato reviste una importancia excepcional y por eso los ordenamientos jurídicos modernos suelen ser muy precisos en la fijación de las causas que legitiman tal terminación.

Así lo hace la Ley Federal del Trabajo de México, en su muy importante artículo 47, donde cataloga las conductas que constituyen las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo nos dice lo siguiente:

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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

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

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

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

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

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

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

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

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

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

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Como podemos darnos cuenta, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contiene quince fracciones, las cuales son hipótesis, muy bien redactadas, cuestión muy benéfica para los trabajadores mexicanos en general, ya que el trabajo es muy importante para poder subsistir en la vida

cotidiana y rescindirles la relación de trabajo, a la clase trabajadora debe de ser por causas objetivas y sobre todo muy claras, ya que la clase trabajadora es la que realmente sostiene al estado mexicano y se le debe de dar apertura a la estabilidad en el empleo y no al revés.

Si un trabajador actualiza una sola de ellas, o una conducta suya llega a encuadrar en alguna causal, basta para que le sea rescindida su relación de trabajo, como ya lo dijimos sin responsabilidad para el patrón.

Además la parte final de este artículo establece que el patrón deberá de seguir una formalidad para despedir al trabajador, es decir, dar al trabajador un aviso por escrito, que contenga, la fecha y causa o causas de rescisión, y condiciona al patrón a hacerlo, ya que si este no cumple con esta formalidad, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Cabe hacer la siguiente pregunta ¿a la hora de despedir a un trabajador de confianza, el patrón deberá de cumplir la formalidad antes descrita?

Esta pregunta la contestaremos más adelante apoyado de una jurisprudencia que sin duda refleja la inequidad de la que sufren los trabajadores de confianza.

### **3.4 CAUSAL DE RESCISIÓN DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (TRABAJADORES DE CONFIANZA)**

Ahora analizaremos la causal de rescisión que se caracteriza por la pérdida de la confianza.

Otra forma de rescindir la relación de trabajo es la que se contempla en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, desde luego solo les compete a los trabajadores de confianza y dicho precepto legal dice lo siguiente:



**Artículo 185.-** El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

**En la Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, nos dicen al respecto de este artículo que: “Esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del patrón, complementa como indicios *ad hoc*(para fin específico), dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no solo porque la Ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por la interpretación a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal.<sup>35</sup>**

Estamos completamente de acuerdo con el comentario hacia este artículo 185, por parte de Alberto Trueba y Jorge Trueba en su Ley Federal del Trabajo comentada, ya que la Ley fue muy injusta y ambigua en establecer como causal de la rescisión laboral la pérdida de la confianza.

**El Laboralista Ramírez Fonseca nos dice que “motivo razonable es un término ambiguo que, en todo caso, toca calificar a la junta; así pues, razona, no basta que en forma personal y sugestiva pierda el patrón la confianza al trabajador, sino que debe haber motivo razonable para que pierda dicha confianza”, criterio con el que estamos de acuerdo.<sup>36</sup>**

---

<sup>35</sup> Ley Federal del trabajo. Alberto Trueba Urbina, y otro. Edición 89, Porrúa, México 2011, pp116 y 117

<sup>36</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Trillas, México. 1999. p. 71.

Las diferencias que existen entre las causales del artículo 47 del Ley Federal del Trabajo, aplicables para los trabajadores Base y la causal del artículo 185 del mismo ordenamiento aplicables a los trabajadores de confianza, son innegables y alarmantes por un lado el primer precepto legal, trata quince causales, dando la oportunidad por ejemplo de que un trabajador de base falte hasta 3 veces en un periodo de treinta días, sin causa justificada, ya que la fracción decima del artículo 47 nos dice que debe de tener **más** de tres faltas en el periodo antes mencionado para que pueda ser despedido, por otro lado tratándose de trabajadores de confianza, les aplica el artículo 185 limitándoles por ejemplo de esa posibilidad que acabamos de comentar ya que la perdida de la confianza es un concepto **muy subjetivo** y tal vez para el patrón si un trabajador de confianza falta **un solo día** es motivo suficiente para que le pierda la confianza y por ende poderlo despedir sin que este (el patrón) incurra en alguna causa injusta ó arbitraria.

Estas diferencias tan marcadas entre las del artículo 47 y las del 185 de la Ley Federal del Trabajo, Limita a los trabajadores de confianza a tener estabilidad en el empleo y por ende se reducen drásticamente las posibilidades de poderse jubilar en las empresas o establecimientos a las cuales les aportan tanto por el hecho de estar bajo las condiciones de confianza.

Recordemos que la estabilidad en el empleo es un Principio del Derecho Laboral, que desde luego no aplica para los empleados de confianza, condición jurídicamente inaceptable para ellos **ya que la jubilación es un premio por dar a una empresa su servicios personales subordinados por una cierta cantidad de años y que a los trabajadores en general les ayuda para su vejez**, sin embargo todos estos puntos reales no son observados por los trabajadores de confianza, por lo tanto podemos concluir que estos trabajadores son discriminados y la forma en que se les trata laboralmente hablando es anticonstitucional a todas luces.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En este capítulo se hará un análisis de la notoria ineficacia procesal de la causal de rescisión contemplada en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, de igual manera se hará un análisis serio, pero sobre todo concreto, objetivo y jurídico de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo, para demostrar que estos trabajadores se encuentran segregados de todas las protecciones y derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo, para que de esta forma se dé un margen muy claro para plantear reformas a la multicitada Ley Federal del Trabajo, que a nuestro juicio, **urgen**, para un sector de la clase trabajadora, los trabajadores de confianza y finalmente se darán las conclusiones del presente trabajo de investigación.

#### **4.1 INEFICACIA PROCESAL DE LA CAUSAL DE RESCISIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

En el presente trabajo de investigación, se explico que para rescindirles la relación de trabajadores a los trabajadores que ocupan la categoría de confianza, basta con que el patrón o las personas representantes de él, les pierdan la confianza, así lo establece nuestro derecho positivo laboral en el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, es decir en la vida diaria, frecuentemente a la plantilla de confianza (Directores, Gerentes, Vigilantes, Contadores, Secretarias, Choferes, etc.) se les llega a despedir por motivos muy subjetivos, que

muchas veces no son causales graves ó razonablemente objetivas para que sean despedidos, sin embargo para el patrón si lo son, ya que como lo hemos comentado, la perdida de la confianza es un aspecto a todas luces **subjetivo**, lo que para un patrón puede ser grave, para otro no merece la más mínima importancia.

Como lo ejemplifica el Doctor Baltasar Cavazos Flores, en su gran y útil libro titulado “Causales de despido”: en caso de que un contador de cierta compañía frecuente asiduamente algún hipódromo o casa de juegos, ¿ello da lugar, indiscutible, a que se le pueda perder la confianza que le había sido depositada?

El hecho de encontrar a nuestra secretaria en el teatro, acompañada del abogado de la parte contraria, no le ayuda en nada a que se le siga teniendo confianza.

Desde luego en todos estos supuestos lo primero que deberá de acreditarse plenamente es el carácter de trabajador de “confianza”, del empleado cuestionado.<sup>37</sup>

Como lo acabamos de ver con estos dos ejemplos, realmente la pérdida de la confianza **es un aspecto muy subjetivo, relativo, pero sobretodo todo yo le llamaría un aspecto sumamente manipulable para la conveniencia de los patrones y las empresas.**

De igual manera, también nuestros más altos tribunales del país lo consideran de esta forma como lo podemos ver en las siguientes tesis aisladas:

---

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 72.

## VII.2º. A.T.81 L

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL MOTIVO RAZONABLE DE PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, EXIGIDO PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS.-Este órgano jurisdiccional en la tesis de jurisprudencia VII.2o.A.T. J/5, de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 803, estimó que del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. Sin embargo, si bien el motivo razonable constituye una cuestión subjetiva del patrón, debe tener sustento en datos objetivos, pues de no ser así, la validez de la causa de separación del empleado quedaría de manera absoluta al criterio del patrón, es decir, si bien atendiendo a la naturaleza de esa relación no es necesario que se acredite fehacientemente la conducta imputada, deben existir indicios que hagan objetiva la razón en que se funda la rescisión laboral. Considerar lo

contrario implicaría que el patrón afirmase que el trabajador realizó tal o cual conducta, sin necesidad de probar ni siquiera indiciariamente la misma, para que se estimara justificada la rescisión aludida.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 156/2006. Gustavo Vallejo de la Garza y otro. 18 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo XXV, Marzo de 2007 Tesis: VII.2º. A.T.81 L. Páginas 1822 Materia: Laboral Tesis Aislada.

I.6º.T.557 L

CONFIANZA. PRUEBA DE LA PERDIDA DE LA.-Basta examinar los artículos 185 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, para concluir que conforme al primero de ellos no es necesario acreditar una causal justificada de rescisión, ya que lo que realmente importa es demostrar un motivo razonable de la pérdida de la confianza, que no implica en forma alguna acreditar una causa justificada en los términos del artículo 47 mencionado, sino que basta que el patrón, con base en hechos objetivos, estime que la conducta del trabajador no le garantiza la plena eficiencia

en su función y le produce una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le había merecido anteriormente dicho trabajador, por lo que, siendo la pérdida de la confianza una cuestión tan subjetiva, sólo es necesario que la opinión del patrón no sea ilógica e irrazonable, para que la causal de rescisión se tipifique.

#### SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7686/93. Prisciliano Rodolfo Lujano Araujo. 21 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Oscar Castañeda Batres. Semanario Judicial de la federación, octava época, Tomo XIII, Enero de 1994 Pág. 190.

Como acabamos observar de las anteriores tesis aisladas que inclusive podríamos decir que son actuales, nos dicen que efectivamente la pérdida de la confianza, es desde luego un aspecto subjetivo, y que el patrón deberá probar con base en hechos y datos objetivos, la pérdida de la confianza, ya que si no es así la validez de la causa de separación del empleado quedaría de manera absoluta al criterio del patrón.

Ahora bien, que pasaría si a un trabajador de confianza se le despide por que el patrón le perdió la confianza, y este lo demanda ante la junta de conciliación y arbitraje por la acción que elija el trabajador de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, **¿Cómo contestaría la demanda el abogado del patrón y/o de la empresa? ¿Plantearía su defensa con la excepción de pérdida de la confianza del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo?**

La respuesta a estas dos preguntas es que el abogado desde luego que no invocaría dicha causal del artículo 185, ya que su defensa estaría muy débil y si la Junta ante la cual se esté llevando el Juicio Laboral no

califica como un motivo razonable y objetivo para la pérdida de la confianza (como lo establecen las tesis aisladas anteriormente citadas), la acción por la cual fue despedido el trabajador de confianza, perdería el juicio y se le condenaría al pago de la prestaciones que reclama el trabajador de confianza en su demanda.

Por lo antes expuesto, cuando este supuesto se llega a actualizar lo que ocurre realmente es que, el abogado de la parte demandada (del patrón y/o de la empresa) va a contestar la demanda invocando como excepción alguna o varias de las causales de rescisión contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, **por ejemplo, como se hace generalmente en la práctica, podría oponer la excepción segunda del artículo 47, y argumentar que el trabajador de confianza fue despedido por que incurrió en faltas de probidad u honradez** (si este fuera contador general por ejemplo) y demostrarlo en juicio con las pruebas que ofrezca y de esta forma la parte demandada va a plantear una mejor defensa y van a aumentar las posibilidades de que el laudo que dicte la Junta salga a su favor.

Ahora bien, cabe señalar en esta parte precisa de la tesis, que cuando un trabajador de confianza demanda al patrón y este no señala ante la junta que tenía la categoría de confianza, le corresponde la carga de la prueba al patrón, respecto de precisar que el actor ocupaba, categoría de confianza como lo establece la siguiente jurisprudencia:

I.1º.T.J/60

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.-Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser



trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones a que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9o. del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda, de no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6711/93. Cristina Díaz Sánchez. 30 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Francisco O. Escudero Contreras.

Amparo directo 12141/2004. José Luis de la O Varela. 30 de junio de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: Verónica Suárez Texcotitla.

Amparo directo 21/2005. Mónica Ivonne o Yvonne Delgado Méndez. 27 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretario: Juan Martiniano Hernández Osorio.

Amparo directo 116/2008. Pemex Exploración y Producción. 21 de febrero de 2008. Unanimidad de votos.

Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 974/2008. 23 de octubre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: Blanca Estela Torres Caballero.

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIX, Febrero de 2009, Pág. 1786.

**Por lo anteriormente señalado, podemos concluir que la causal de rescisión del artículo 185, referente a la pérdida de la confianza, su esencia es claramente subjetiva, por lo tanto es muy poco usada en la práctica ya que como lo dijimos anteriormente, al invocarla se estaría corriendo un riesgo muy alto, ya que si el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y para ser más específico, el criterio del Presidente de la Junta, no llegase a concordar en el sentido de que la razón por la que se le dio de baja (se le despidió) al trabajador de confianza es basada en datos y hechos objetivos, se condenaría al pago de todas y cada una de las prestaciones que solicite el Trabajador (actor).**

**Así mismo, también concluiremos que en un Juicio Laboral, a quien le toca probar la categoría de confianza del trabajador demandante es al Patrón, es decir al demandado.**

#### **4.2 CONSECUENCIAS DE SU LEGAL INCLUSIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LIMITACIONES EN SUS DERECHOS)**

En el cuerpo del presente trabajo de investigación se ha mencionado los antecedentes históricos de nuestra carta magna, también se abordó el artículo 123 constitucional (orgullo del derecho mexicano), de igual manera

analizamos lo relativo a los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la actual Ley Federal de 1970.

En el capítulo II se dieron las definiciones de algunos de los temas que tiene más relación con el presente trabajo de investigación, en el capítulo III se analizó a los Principios Generales del Derecho, para posteriormente comentar el principio que nos dicta que: **“Donde la ley no distingue, no hay por qué distinguir”**, se abordaron las grandes diferencias y las limitaciones que existen entre las causales de rescisión para los trabajadores de base (artículo 47) y la única causal de rescisión que opera para los trabajadores de confianza (artículo 185) y se habló dentro del mismo orden de ideas de la ineficacia procesal de la causal de rescisión del artículo 185.

Ahora bien, toca hacer un análisis jurídico de los trabajadores de confianza de la Ley Federal del Trabajo.

Es frecuente que los ordenamientos legales laborales distingan a los trabajadores por diferentes razones, como: edad, sexo, actividad, confianza, antigüedad, etcétera.

Inclusive desde su prefacio el artículo 123 hizo referencia a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y en disposiciones concretas reguló de manera diferente la condición de los menores y las mujeres.

Como ya lo venimos concluyendo y analizando, en la Ley Federal del Trabajo la subclasificación afecta también a los de confianza, ya que establece una categoría superior que denomina “representantes del patrón” (artículo 11) que como lo venimos viendo y como lo veremos más adelante implica limitaciones a sus derechos particulares.

De la misma manera y retomando la idea del párrafo anterior, también podemos afirmar que en la práctica es decir, en la vida laboral y funcional de

una empresa o establecimiento, existen dos tipos de trabajadores de confianza, por un lado, están los altos empleados, como lo son: los Directores, Administradores, Gerentes, Contadores etcétera, que efectivamente son representantes del patrón y como tales ejercen funciones como si el mismo patrón las llevara a cabo y por otro lado existe el trabajador cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente no implica un alto nivel en sus funciones y por supuesto tampoco en la retribución de las mismas, por todo esto mencionado concluimos que, si la Ley Federal del Trabajo tiende a distinguir siempre como lo mencionamos anteriormente, debió hacer esta distinción que acabamos de mencionar ya que los trabajadores de confianza que no son altos empleados son la mayoría en las empresas o establecimientos y son desde luego los más afectados por el sistema discriminatorios creado por la Ley Laboral del cual hemos venido hablando en el presente trabajo.

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

**Artículo 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.

Desde luego que en la práctica esto es totalmente falso, como lo expresa la siguiente jurisprudencia, y con la misma responderé a la pregunta que anteriormente formulamos en la parte final del punto 3.3 Titulado Causales de rescisión del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (Trabajadores de Base).

VII.2º.A.T.J/5

TRABAJADORES DE CONFIANZA. PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA, NO SON APLICABLES LAS REGLAS PREVISTAS POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47

DE LA LEY LABORAL (INTERPRETACIÓN DEL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).-Del primer párrafo del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que tratándose de la relación laboral entre el patrón y un trabajador de confianza, el legislador estableció, en favor del primero de ellos, la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo respectivo, sin responsabilidad de su parte, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza del trabajador, aun cuando sea distinto de las causas justificadas de rescisión previstas por el artículo 47 de la ley laboral. La disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, como son, principalmente, la dirección, vigilancia y administración, las cuales implican una estrecha relación entre el obrero y el patrón, de modo que siendo la confianza el elemento primordial de operación entre el patrón y el obrero quien, incluso, en términos del artículo 11 del ordenamiento legal citado es considerado como representante de aquél, obligándolo en sus relaciones con los demás trabajadores, el legislador consideró conveniente establecer una causa distinta de las señaladas por el artículo 47 de la ley laboral para rescindir el contrato de trabajo, consistente en la pérdida de la confianza. Consecuentemente, debido a que esta causal es de naturaleza diversa a las establecidas por el artículo 47 referido, debe concluirse que las reglas y obligaciones previstas en este último precepto, específicamente la relativa a la entrega por escrito al trabajador del aviso rescisorio y la sanción correspondiente en caso de incumplimiento, no operan tratándose de la rescisión por pérdida de la confianza, ya que de haber sido esa la finalidad del legislador la hubiera asentado expresamente,

sin embargo, el mencionado artículo 185 no contiene disposición en ese sentido.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 702/2002. Instituto Veracruzano de Educación Superior, S.C. 10 de octubre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretario: Alejandro Quijano Álvarez.

Amparo directo 700/2003. Julián Pozos Triano. 13 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Arturo Ramírez Hernández.

Amparo directo 101/2004. Víctor Hugo Rodríguez Pérez. 25 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: Pablo Pardo Castañeda.

Amparo directo 271/2004. Scotiabank Inverlat, S.A., Institución de Banca Múltiple, Grupo Financiero Scotiabank Inverlat. 27 de mayo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretario: José Arturo Ramírez Hernández.

Amparo directo 352/2005. Julio Enrique Platas Blanco. 16 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Hugo Mendoza Sánchez. Secretaria: Ana María Avendaño Reyes.

Cuando me puse a indagar en materia jurisprudencial y me encontré con esta jurisprudencia que inclusive es muy reciente, me di cuenta que realmente los trabajadores de confianza, se encuentran ubicados bajo un régimen que sin lugar a dudas los perjudica, y este régimen laboral obviamente es promovido por la Ley Federal del Trabajo.

Analizando la jurisprudencia antes citada, podemos concluir que aun trabajador de confianza se le despide sin ninguna formalidad, denotando una clara desigualdad entre la disposición del artículo 47 y el artículo 185 de LFT.

Es decir, por si fuera poco no obstante de que se le puede despedir por perderle la confianza, no se le tiene que explicar nada, solamente decirle: “está usted despedido” y se ahorraran la formalidad que exige la ultima parte del artículo 47.

**En este orden de ideas, me parece categóricamente erróneo que se de esta situación (criterio) ya que si alguien necesita una explicación objetiva y por escrito del porque se le va a despedir, son los trabajadores de confianza como lo estipulan las tesis aisladas que citamos en el presente trabajo, y ya vemos que en la práctica se legitima al patrón para no hacerlo de esta manera.**

**Ahora bien, retomando nuestro razonamiento, ya explicado en el cuerpo de la tesis, insistimos que, al incluir a los trabajadores de confianza dentro del título de trabajadores especiales, se les encuadra dentro de un régimen discriminatorio, y nunca debieron estar contemplados en este Título, por que como ya lo dijimos, estos trabajadores no son diferentes a los demás, es decir, no se trata de una modalidad de trabajo como: los agentes de ventas, deportistas profesionales, por mencionar algunos, sino de una forma de relación del trabajador con el patrón, y nada más, y sin embargo lo único que se gana por desgracia de estos trabajadores, es limitarles sus derechos teóricamente pero sobretodo en la práctica.**

En cuanto al tema de participación en las utilidades de las empresas, en el año de 1962 a iniciativa del señor presidente don Adolfo López Mateos se reglamentó la fracción IX del artículo 123 constitucional para otorgar, realmente, una participación de las utilidades a todos los trabajadores de las empresas.

Esta prestación se encontraba ya consignada en nuestra carta magna desde 1917, pero como no estaba reglamentada, no era exigible jurídicamente.

Dicha fracción IX, a la letra dice:

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a)** Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c)** La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d)** La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y



a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Como podemos ver, de la citada fracción IX, es muy claro que esta nunca **fue mal encaminada a los trabajadores de confianza**, es decir, no se menciona para nada a los trabajadores de confianza y mucho menos para limitarles tal derecho, por lo que la Ley reglamentaria de ella tampoco debería referirse a ellos, **ya que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta.**

Sin embargo, podemos darnos cuenta que el artículo 127, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo en vigor estipula que:

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Todo esto, a pesar de que ya el artículo 123 del mismo ordenamiento había dispuesto que la utilidad repartible se dividiría 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 en proporción al monto de los salarios que han sido devengados gracias al trabajo prestado durante el año.

La intención de este último precepto es que de esta forma se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran la mayor parte de las utilidades de las empresas, pues como tienen por lo general mayor salario, si el reparto se hacía tomando únicamente en cuenta el monto de los salarios, la participación nunca llegaría a los trabajadores de menores ingresos.

Estamos de acuerdo completamente con este criterio legal, ya que efectivamente si el reparto no hubiera tomado en cuenta el monto de días trabajados, podría pensarse que se cometía una injusticia con los trabajadores de menores ingresos, pero al hacerse este distinción en donde los trabajadores de confianza ya salían perjudicados, salía sobrando la otra limitación a que nos hemos referido y que se encuentra consignada en la fracción II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>38</sup>

Concluimos que este es un ejemplo más del régimen jurídico de restricciones bajo el cual se encuentran los trabajadores de confianza, pues es más que evidente que fueron afectados en su participación de utilidades, a pesar de que la Constitución General de la República otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna especie.

Por otro lado, se ha sostenido que en el sueldo de un trabajador de confianza ya va incluido el pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar.

---

<sup>38</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 27.

Dicha afirmación es cierta, pero sólo parcialmente. El pago del séptimo día sí se considera incluido en el suelo que se pacte, pero el pago del tiempo extra no lo consideramos de esta forma ya que como lo dice la siguiente tesis aislada:

#### IV.3o.102 L

##### TRABAJADORES DE CONFIANZA. PROCEDENCIA DE LA RECLAMACIÓN DE TIEMPO EXTRA POR LOS.-

La circunstancia de que el trabajador desempeñe un puesto de confianza, no es obstáculo para que tenga derecho a percibir el pago por tiempo extraordinario, pues no existe precepto legal que apoye tal determinación; sino por el contrario, cabe destacar que en los artículos 182 y 186 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores, que si bien es cierto no tienen las mismas inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones, por consiguiente, se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores; además del artículo 186 de la ley laboral, se colige que en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más favorezcan a los trabajadores, sin que se advierta que no tengan derecho, en su caso, a percibir la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales.

##### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 323/91.-Nicandro Durán Tello.-19 de noviembre de 1991.-Unanimidad de votos.-Ponente: Juan

Miguel García Salazar.-Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo X, noviembre de 1992, Pág. 322, Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis IV.3o.102 L.

Como acabamos de ver la anterior tesis aislada, explica claramente el derecho de los trabajadores de confianza a recibir tiempo extra ordinario, e inclusive a recibir, prima de antigüedad, aguinaldo y otras prerrogativas legales.

A su vez el artículo 33 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

**Artículo 33.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Es claro entonces que los trabajadores de confianza, si tienen derecho a reclamar, tiempo extra, aguinaldo, prima de antigüedad, y cualquier otra prestación, no importa la forma o denominación que se le dé, por la prestación de sus servicios subordinados.

Por lo que hace a la prima de antigüedad, al limitarse su pago al tope del doble del salario mínimo de la localidad, de acuerdo con la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo en relación con los artículos 485 y 486 del mismo ordenamiento, se vuelve a lesionar, una vez más, a los trabajadores de confianza, que esperan una prima de acuerdo con su salario real y reciben sólo una cantidad sumamente limitada.

En lo particular creemos que lo comentado en el párrafo anterior, es muy grave para este tipo de trabajadores ya que su responsabilidad es

mayor y por lo tanto se les debería de gratificar dándoles su prima de antigüedad de acuerdo a su salario real, además que si esto operara como lo acabamos de decir sería una forma eficiente de garantizar la estabilidad en el empleo.

En conclusión de todo lo anterior, podemos decir que el mundo de los trabajadores de confianza, amparados por el apartado A del artículo 123, es un mundo de inseguridad.

Inicialmente con las cuatro categorías limitantes del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, tendrían que aumentarse con funciones por ejemplo de registro (contabilidad), manejo de fondos (cajeros) y manejo de inventarios (almacenistas), que pensamos ayudaría a conceptualizar de mejor forma, al trabajador de confianza, sin embargo creemos a su vez que la regla de la Ley referente a que las funciones y no el nombre es lo que atribuye la condición de confianza, debe mantenerse.

Sin lugar a dudas se debería extender el derecho a la estabilidad en el empleo, con reglas más flexibles, a propósito de su adscripción, horarios, funciones y otras características, lo que permitiría al empleador un mejor manejo de los recursos humanos en una actividad estrechamente vinculada a la productividad y control de la empresa.

Ahora bien como lo comentamos en el párrafo anterior y como lo fuimos desarrollando en el cuerpo del trabajo, el Derecho es una ciencia que tiene por objeto el estudio de la conducta del ser humano en una determinada **sociedad** y en un determinado **lugar** y **tiempo**, por lo que creemos que el Derecho debe de crear una estabilidad social en todos sus aspectos y creemos que este tema que estamos tratando (Trabajadores de Confianza) socialmente está muy por debajo de esa estabilidad social que el Derecho debe de garantizar, con normas jurídicas limitantes, desiguales inequitativas, injustas, que hacen que un Trabajador de Confianza esté apartado de ese Derecho Social del cual estamos hablando, ya que dicho Derecho está obligado a proteger primordialmente a la clase débil de la

sociedad como son los trabajadores del campo y los obreros y todo tipo de trabajador que con su actividad laboral sostiene a este país.

Por lo tanto creemos seriamente y reiteramos que se debe de hacer un análisis serio para mejorar la situación laboral de estos trabajadores, y pensar seriamente que muchos de estos trabajadores de confianza, son cabeza de familia, los cuales aportan el aspecto económico para la subsistencia de toda una familia y por lo tanto es indiscutible que ellos por seguir el rol que acabamos de mencionar, son de suma importancia para la sociedad Mexicana y para todo el país y por ello deberían de gozar de Derechos más Justos.

Continuando con este orden de ideas creemos que al no tener estabilidad laboral, también son perjudicados seriamente en sus aspiraciones por buscar su jubilación y esta situación laboral, es innegable para un trabajador.

Lo anteriormente comentado rompe claramente el equilibrio social del cual hacemos referencia, ya que no solo se les despide fácilmente, como analizamos en la tesis, también es poco probable que se les recompense con la jubilación para de alguna manera afrontar de mejor manera su retiro y de esta manera tener una vejez más digna y serena.

Por lo que concluimos de lo anterior que, el Estado como rector de una población debe de garantizar realmente muchos aspectos sociales para mantener un equilibrio y el instrumento con lo cual se debe de hacer, se llama la ciencia del Derecho.

Y ese equilibrio social del cual estamos hablando se garantiza con salud, educación, igualdad, trabajo, desarrollo, crecimiento y seguridad de una Nación entre otros por mencionar.

### 4.3 PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Antes de entrar de lleno a mi propuesta, cabe hacer un espacio para comentar que nuestra bella pero vieja Ley Federal del Trabajo es sui generis, tanto en su parte sustantiva como en su parte adjetiva (procesal), debiéndose exigir a nuestros legisladores federales que se pongan a trabajar para extinguir las lagunas con las que cuenta actualmente, y nivelar los derechos de los trabajadores lo más posible, jurídicamente hablando, sin importar que sean trabajadores de base, de confianza, mujeres, niños, etcétera.

Como ha podido precisarse en el cuerpo de la presente investigación, el problema que se combate es la restricción y limitación de los derechos de los trabajadores de confianza en la Ley Federal del Trabajo, más no, que los trabajadores que no tienen esa categoría (de confianza) pierdan sus derechos garantizados por la Carta Magna y plasmados en la multicitada Ley Federal del Trabajo, para que de esta forma se equiparen con los derechos de los trabajadores de confianza, lo que se busca y se propone es que a los trabajadores de confianza, también se les reconozca su desarrollo dentro de las empresas o establecimientos, que muchas veces es más importante y delicado que el de los demás trabajadores, ya que estos tienen en sus decisiones, acciones u omisiones la responsabilidad de la productividad, seguridad, desarrollo etcétera de las empresas y establecimientos, por lo tanto se busca ser justo con estos trabajadores.

Ahora bien, continuando con el orden de la estructura de mi tesis, nos concentraremos con las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo en el Título Primero denominado Principios Generales en su Artículo 9 nos dice quienes son los trabajadores de confianza, y justamente ahí es donde surge el primer problema, con la definición de estos trabajadores (de confianza) como ya lo comentamos en el contenido del presente trabajo de investigación, ya que el primer y el segundo párrafo del artículo 9 son notoriamente contradictorios, por lo tanto

esta situación por no ser clara, deja muchas dudas, que a veces en la práctica, es decir en la vida laboral, entorpecen la relación laboral, ya que no se sabe a ciencia cierta, si un trabajador es o no de confianza y este problema, muchas veces alcanza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que lo primero que se debe de saber en un juicio, son las condiciones reales que tenía el trabajador demandante en el puesto que desempeñaba antes de ser despedido, como los son: el puesto que ocupaba, salario, horario, antigüedad, si era o no de confianza etcétera, para de esta forma saber a lo que tiene derecho de reclamar jurídicamente, entonces cuando un trabajador de confianza no menciona en su escrito de demanda que tenía esa categoría (de confianza), le corresponde al patrón acreditar tal situación como lo explicamos anteriormente, con esta situación aclarada le es más fácil poderse excepcionar de una manera correcta y fijar su defensa jurídica como mejor le convenga, por lo tanto consideramos muy importante en primer término establecer correctamente en la Ley Federal del Trabajo, quienes, como y por que deberán ser considerados trabajadores de confianza, para evitar los problemas antes expuestos.

Por lo tanto proponemos que el artículo 9 debe reformarse para quedar de la siguiente manera:

**Artículo 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.

Un trabajador de confianza es aquella persona física que sus decisiones, acciones u omisiones laborales repercuten en la seguridad, eficacia, productividad y desarrollo económico y social de una empresa o establecimiento. Son funciones de confianza las siguientes:

I. Las de Dirección, Inspección, Vigilancia, Fiscalización, Consultoría, Contabilidad, Manejo de Fondos y Valores, Control Directo de adquisición y custodia de bienes; y



II. Las que se relacionen con trabajos personales del patrón o de sus representantes.

También se propone un artículo 25 Bis que obligue realmente a ambas partes a estipular las funciones antes mencionadas en un contrato, para que exista constancia física que el trabajador que está celebrando dicho acuerdo de voluntades es de confianza.

Y el nuevo artículo 25 Bis deberá quedar de la siguiente manera:

**Artículo 25 Bis.-** Si un patrón o sus representantes contratan a un trabajador que vaya a desempeñar las funciones estipuladas en el artículo 9 de la presente ley, deberán celebrar forzosamente con el trabajador un contrato individual de trabajo, que aparte de contener los requisitos marcados en el artículo anterior, deberá detallarse en él, las funciones que realizará el trabajador, dicho contrato será el documento idóneo para acreditar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la categoría de confianza.

Otro beneficio obtenido del Artículo 25 Bis, es que al fijar en el contrato individual de trabajo la duración de la jornada de trabajo, será más factible que a los trabajadores de confianza se les paguen o puedan reclamar las horas extras laboradas.

De igual manera en el presente trabajo, se comento que los trabajadores de confianza nunca debieron introducirse en el Título sexto de la Ley Federal del Trabajo denominado Trabajos Especiales, y por ello también propondremos que el capítulo II Titulado Trabajadores de Confianza del Título antes mencionado se derogue, ya que lo único que hace este capítulo es discriminar laboralmente hablando a los trabajadores de confianza, dejándolos en desigualdad con los demás trabajadores, esto lo podemos ver claramente en la jurisprudencia del presente trabajo.

Por lo propuesto en el párrafo anterior se derogarían los artículos 182, 183, 184, 185, y 186 dando apertura a que los trabajadores de confianza por fin tengan estabilidad en el empleo, ó por lo menos dándoles la oportunidad de que solo puedan ser dados de baja por alguna de las 15 fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, y ya no por el simple hecho de perderles la confianza (cuestión por demás subjetiva para el derecho), de igual manera las causales del artículo 47 son hipótesis bastantes amplias, y por esa razón no creemos estar dejando desprotegidos a los patrones.

Además todo lo mencionado, es reforzado por lo argumentado en la presente tesis, ya que comentamos también en el desarrollo de la misma, que la causal de rescisión del artículo 185, es ineficaz procesalmente, y es muy raro que alguien la invoque en juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto apoyado por la tesis de jurisprudencia que nos dice que la perdida de la confianza debe de ser un factor objetivo, y así lo debe de calificar dicha autoridad laboral.

De igual manera, si podrán ser representantes en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la actualidad como lo dice el presente trabajo, aunque los trabajadores de confianza tengan una relación más personal con el patrón, ellos tiene sus propios intereses y creo que si un trabajador de confianza perteneciera a las organizaciones que antes señalamos, beneficiaria mucho, ya que al tener la categoría de confianza y por ser cercano al patrón, podría gestionar con él, situaciones que favorecieran las condiciones de trabajo para todos los trabajadores sean o no de confianza.

En cuanto al tema de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, también se propone una modificación a la Ley Federal del Trabajo, esto atendiendo a la equiparación de derechos de la cual hemos hablado en la presente tesis.

Como bien se ha explicado en la presente tesis, la Ley Federal del trabajo los limita en sus derechos, hablando del tema descrito en el párrafo

anterior, estamos completamente de acuerdo con la fracción I del artículo 127, ya que los Directores, Administradores, y Gerentes, gozan de sueldos elevados a comparación del resto de los trabajadores y si se incluyeran en la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, abriría una clara desigualdad y eso no buscamos, más sin embargo hay trabajadores de confianza que no ocupan los cargos antes mencionados y por lo mismo sus sueldos no son tan altos, el mismo artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo les limita en el segundo criterio para repartir las utilidades como lo explicamos anteriormente, por lo tanto, no se les debió limitar una segunda vez, como se hizo con la segunda fracción del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto proponemos la derogación de la segunda fracción del artículo 127, para que los trabajadores de confianza que no son Directores, Administradores o Gerentes puedan recibir íntegramente sus Utilidades.

Ahora bien, la última propuesta y en lo particular una de las más importantes de mi trabajo de investigación, es la relacionada a la prima de antigüedad, contemplada en el artículo 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, como se ha dicho en el desarrollo del trabajo, los trabajadores de confianza, son representantes del patrón (artículo 11 L.F.T.), son trabajadores que muchas veces tiene la carga y la responsabilidad de la productividad, la seguridad, el crecimiento de la Empresa ó Establecimiento donde laboran, es decir, muchas veces sus actividades laborales son más delicadas que las de los demás trabajadores, y por lo tanto al momento de que estos trabajadores son separados de sus trabajos (despedidos), deben de ser reconocidos, con el objetivo de ser más justos con ellos.

En consecuencia de lo antes expuesto propongo se reforme el artículo 162 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo, para que la prima de antigüedad se les dé con el 50% de su sueldo real que percibían los trabajadores de confianza.

Además también se busca con esta propuesta, garantizar lo más que se pueda la estabilidad en el empleo, el precepto legal quedaría de la siguiente forma:

**Artículo 162 Fracción II:** Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486, cuando se trate de un trabajador que tenga la categoría de confianza, mencionada en el artículo 9 de la presente Ley, no se observara lo establecido en los artículos 485 y 486, se le pagara la prima de antigüedad tomando en cuenta el %50 de su salario real, si este es menor de lo establecido por los artículo antes mencionados, se le pagar su prima de antigüedad conforme lo establecen los artículos 485 y 486 .

Podemos concluir que con estas reformas que se proponen se reconocerá más al trabajador de confianza y ya no será tan fácil despedir a un trabajador que ocupe esta categoría, ya que la causal de rescisión del artículo 185 se derogara, y ahora si despiden a un trabajador de confianza la prima de antigüedad que tendrá que pagar el patrón será mucho más alta, por lo tanto ya no serán dados de baja por mero capricho del patrón.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos fue el resultado de las luchas incesantes y las aspiraciones que durante mucho tiempo persiguieron los revolucionarios, y que se vieron plasmadas en la carta magna de 1917, pero el congreso constituyente no solo se encargo de establecer los reclamos de la sociedad en general, sino creó los llamados derechos sociales, los cuales son proteccionistas de las clases sociales más débiles y con los cuales México sirvió de ejemplo a muchas otras Naciones.

**SEGUNDA.-** El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo deriva y es parte fundamental del Derecho Social, Rama del Derecho que tiene como objetivo central, la protección de los sectores débiles de nuestra sociedad, como los trabajadores, campesinos, obreros entre otros.

**TERCERA.-** El artículo 123 constitucional es uno de los grandes orgullos de la tradición jurídica mexicana, y junto con los artículos 3 y 27 sirvió para consagrar, constitucionalmente por primera vez en el mundo al Derecho Social.

**CUARTA.-** El artículo 123 constitucional, surge como resultado de largas y difíciles discusiones dentro del congreso constituyente, y en dicho artículo se logro establecer un mínimo de derechos proteccionistas a favor de los trabajadores, comprendiendo a todas las actividades económicas, a fin de no excluir a ninguna persona que por su actividad presente un trabajo personal subordinado.

**QUINTA.-** Los empresarios y patrones al contratar a trabajadores de confianza, logran reservarse, el derecho frente a la clausula de exclusión de ingreso, impuesta por los sindicatos, como lo señala la tesis de jurisprudencia comprendida en el capítulo primero.

**SEXTA.-** La Ley Federal del Trabajo de 1970, no define de forma correcta a los trabajadores de confianza en su artículo 9, ya que este artículo se

contradice claramente entre su primer párrafo y su segundo párrafo, como ha quedado claramente especificado en el capítulo primero del presente trabajo de investigación.

**SEPTIMA.-** Es categóricamente erróneo la incorporación de los trabajadores de confianza en el título sexto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, denominado trabajos especiales, ya que la única diferencia entre estos trabajadores y los demás trabajadores en general, es la relación que tienen con el patrón, más no es de ninguna manera una modalidad de trabajo, además lo único que se logró creando el capítulo segundo del título mencionado fue discriminarlos laboralmente hablando ya que les limitan sus derechos claramente, tanto en la teoría como en la práctica.

**OCTAVA.-** Los principios generales del derecho se consideran además de ser una fuente formal del derecho mexicano, criterios aptos para interpretar la ley, para integrarla, ofreciendo al presidente o juez las bases para resolver un caso no previsto por los textos legales y definitivamente para dirimir la labor legislativa y judicial.

**NOVENA.-** La Ley Federal del Trabajo nunca debió crear la categoría de trabajador de confianza, atendiendo el principio general del derecho que dicta que: “Donde la Ley no distingue no hay por qué distinguir”.

**DÉCIMA.-** Las causales de rescisión de los trabajadores de base y la causal de rescisión del trabajador de confianza, exponen claramente la desigualdad que existe en la ley entre unos y otros.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La causal de rescisión de pérdida de confianza que contempla el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo es en primer término una causal muy subjetiva como lo dice la misma tesis de jurisprudencia bajo el rubro: “TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL MOTIVO RAZONABLE DE PERDIDA DE CONFIANZA, EXIGIDO PARA LA RESICION DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON, DEBE FUNDARSE EN DATOS OBJETIVOS”, y en segundo plano es una

causal que casi no se invoca en la práctica por el motivo antes mencionado, concluyendo que es ineficaz procesalmente hablando.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** El derecho es una ciencia infinitamente amplia, que tiene la necesidad de ser perfeccionada, para la realidad que se observa en la actualidad y para su estricta aplicación de las autoridades que dicen el derecho.

**DÉCIMA TERCERA.-** El problema tratado en el presente trabajo de investigación es un pequeño análisis de un mal que existe en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, se espera que este aporte sirva para concientizar, trabajar y erradicar los males de la Ley Federal del Trabajo.

**DÉCIMA CUARTA.-** “Considero que es fundamental la derogación del capítulo II del Título Sexto denominado trabajadores de confianza de la Ley Federal del Trabajo, y por ende la derogación de la causal de rescisión del artículo 185, la cual le es aplicable a los trabajadores de confianza y por la cual no gozan de justicia laboral, ya que ésta es injusta, porque la pérdida de la confianza es un aspecto a todas luces subjetivo y manipulable por las empresas y los patrones a favor de sus intereses, para que solamente puedan ser despedidos por las causales contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, como lo planteo en mi propuesta, para ser más justos jurídicamente y socialmente hablando con los trabajadores de confianza”.

**DÉCIMA QUINTA.-** La propuesta realizada en la presente tesis, no pretende de ninguna manera la pérdida de derechos ya contenidos en la Ley Federal del Trabajo de los trabajadores que no son de confianza, por el contrario, va encaminada a dar reconocimiento y justicia a los trabajadores de confianza, que cuentan muchas veces con mayor responsabilidad y mayor presión en el desarrollo de sus actividades laborales, que el resto de los trabajadores.

**DÉCIMA SEXTA.-** Se espera que el presente trabajo de investigación sirva como guía de estudio y análisis para quienes tengan mejores ideas,

conclusiones y propuestas que sirvan para colmar las lagunas de nuestra Ley Federal del Trabajo.



## BIBLIOGRAFIA

1. ARAIZA, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Tomo I. 2. Casa del Obrero Mundial, 1975.
2. AZÚA REYES. Sergio T. Los Principios Generales del Derecho. Porrúa. Cuarta edición. México. 2004
3. BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho Laboral Burocrático. Porrúa, México. 1988.
4. CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajadores Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cardenas. Mexicana, 1977
5. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores. México, 1973.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Ed. Trillas, México, 1993.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales (Orientaciones Teórico-Prácticas). Ed. Trillas, México, 1991.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Causales de Despido. Ed. Trillas, México, 1991.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Formación del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas, México, 1991.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas México 1982.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. México, Porrúa, 1990.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Conceptos Generales. Tomo I. México, Porrúa, 1994.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 1999,
14. GUERRERO, Euquerio L. Manual de Derecho del trabajo. México, Ed. Porrúa, 1996.
15. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. México, Porrúa, 1976.
16. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, Ed. Tecnos, 1960.
17. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. México, Editorial Trillas, 1992.
18. TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, S.A., México, 1989

### **LEGISLACIÓN CONSULTADAS**

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
  
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ALBERTO TRUEBA URBINA, Y OTRO. EDICIÓN 89, PORRÚA, MÉXICO 2011
  
5. CÓDIGO DE COMERCIO
  
6. CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

#### **INTERNET, DISCOS COMPACTOS Y DICCIONARIOS**

1. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. México, Ed. Porrúa, 1991.
  
2. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIV. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, Argentina. 1987
  
3. LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.
  
4. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford, México. 2009
  
5. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Jurisprudencia y Tesis Aisladas Junio 1917-Junio 2011, disco compacto, México, 2010.