

00721
726

A



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“EL TRABAJADOR DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL”

TESIS

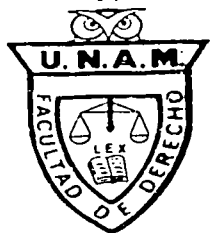
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ADRIANA MARIBEL RAMÍREZ MEZQUITAL

ASESOR

PEDRO ALFONSO REYES MÍRELES



TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

B



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
ACADEMIA DE

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **ADRIANA M. RAMÍREZ MEZQUITAL**, con número de cuenta 9337210-1, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "TRABAJADOR DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL", bajo la dirección del Lic. PEDRO A. REYES MIRELES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **SOCORRO UGALDE RAMIREZ**, en el oficio con fecha 30 de abril del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA Y PARA EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, C.F. 4 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
D. FRANCISCO HERRERO ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

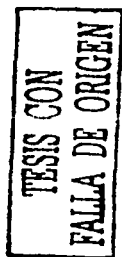
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

D E D I C A T O R I A S

Doy gracias a DFO y a todos Ustedes por haberme permitido terminar mi carrera y la culminación de la presente tesis.

A LA U N I V E R S I D A D

Por abrirme las puertas del conocimiento albergándome en la realización de mis estudios, formándome como profesional, a la cual me comprometo representarla con respeto y dignidad.



A M I A G R A D E C I M I E N T O

*Mi mas profundo agradecimiento por su confianza, estimulo, dedicación al Profesor **Pedro Alfonso Reyes Mireles** por su inapreciable ayuda y acertada dirección que hizo posible la culminación de este trabajo.*

D

A MIS PADRES

A mi Madre Cristina Mezquital, y a mi Padre Remigio Rodríguez, quienes me dieron la vida y con su amor me han guiado a lo largo de ésta, enseñándome a superar cualquier tropiezo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MIS HERMANOS

A Raquel, Miguel y Gabriela, por ser Ustedes uno de mis principales estímulos para seguir adelante brindándome sus consejos, comprensión, apoyo incondicional en aquellos momentos en que lo he necesitado, sin el cual no habría sido posible alcanzar este objetivo.

~~F~~

A LOS Q J C C.

Al Lic. José Rolando Cerda Pichardo y Lic. Mario Pelaez Sastre, por tenerme la suficiente paciencia y sin los cuales no me hubiese sido posible entender la gran importancia del derecho laboral.

A MIS AMIGOS (H)

Por su compañía, confianza, ayuda y ánimo en los momentos alegres y difíciles, cuando tenía momentos de flaqueza, motivándome a seguir adelante.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

O T R O S

Quiero agradecer de manera sincera y especial a todas aquellas personas que de manera directa e indirecta contribuyeron, no solo en el desarrollo de este trabajo, sino a lo largo de mi desarrollo personal y profesional.

F

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MAMÁ con cariño y admiración este es tu regalo, que Dios te bendiga por siempre, permitiéndonos seguir disfrutando de tu presencia y ser.

Cuando lo que he trabajado no sirvió de nada, cuando mis problemas son tan grandes e imposibles de resolver, me invade la tristeza, la soledad, me siento tan sola, tan frágil como un cristal, llegando a la desesperación, queriendo romper en llanto.

Pero viene a mi mente una sonrisa, tan dulce y amable, que ese nudo en mi garganta, quiere decirte que la perdones por la faltas que te haya cometido; luego al ver tus ojos, esa bondad y comprensión que trasmites, quisiera ser mas madura, para evitarte tanto dolor; entonces viene a mi mente tu angelical rostro, lleno de afecto, calidez, comprensión, ternura, amor, expresando que no importa lo que haga o deje de hacer, sin exigirme cumplir expectativas, me aceptas tal como soy, me invitas a ser yo misma, aceptarme sin remordimientos.

Luego sé que me amas realmente, aunque sin saber, si es por que soy tu hija o por la persona que soy; respondiéndome a mi ser el cálido abrazo que me das al estar frente a ti, brindándome seguridad, protección, confianza, tranquilidad, serenidad, liberándome de mis problemas y preocupaciones, sin decir nada, me demuestras que no estoy sola, que siempre estas conmigo disponible a escucharme y aconsejarme, siempre me motivas y animas a seguir adelante, reafirmando con el latido de tu corazón, que indescritiblemente late al mismo tiempo que el mio, inmortalizando ese gran sentimiento.

Ya pesar de las barreras que se le han presentado e impuesto, astutamente a logrado salir adelante, pensando en el futuro, viviendo en el presente, soportando esa gran carga sobre sus frágiles hombros, manteniéndose tan firme como un roble, sin inmutar su inmenso ser.

Por lo que miro al cielo y doy gracias a Dios por darme una madre valiente, desinteresada, honesta, comprensible, atenta, amorosa, sensible, que ha sabido ser mi confidente, mi amiga y mi madre.

Entonces termino rompiendo en llanto por tener la mejor mamá del mundo.

Gracias por ser mi M A M Á.

1

**TRABAJADOR DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

INTRODUCCIÓN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

IV

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1. Referencias	1
2. El Derecho del Trabajo es el Derecho de la Clase Trabajadora	8
3. Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931	10
4. Exposición de Motivos de 1931	12
5. Proyecto de Ley de 1968	14
6. Cámara de Diputados	17
7. Exposición de Motivos de 1970	21
a) Estructura General del Proyecto	23
b) Principios y Conceptos Generales	23
c) Trabajadores de Confianza	26

CAPÍTULO II.

DOCTRINA

1. Fuentes del Derecho del Trabajo	28
I. Constitución	29
II. La Ley	30
III. Reglamentos	31
IV. Tratados Internacionales	31
V. Principios Generales Del Derecho	31
1) Principio De Preeminencia	33
2) Principio De Dignidad	34
3) Principio De Vitalidad	35
4) Principio De Libertad	37
5) Principio De Igualdad	38
6) Principio De Protección	39
7) Principio De Justicia Social	39

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

VI. Principios de Justicia Social del Artículo 123	40
VII. Jurisprudencia	42
VIII. Costumbre	42
IX. Equidad	44
2. Fines del Derecho del Trabajo	44
3. Caracteres Del Derecho del Trabajo	46
1) Es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora	46
2) Mínimo de Garantías Sociales para los Trabajadores	47

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	50
2. Ley Federal del Trabajo de 1931	54
3. Ley Federal del Trabajo del Apartado "A"	55
4. Jurisprudencia	72

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS

1. Concepto de Patrón	86
2. Concepto de Trabajador	88
3. Concepto de Representante del Patrón	89
4. Concepto de Trabajador de Confianza	92
A) Depende de la Naturaleza de las Funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.	99
B) Son Funciones de Confianza	100
1) Dirección	101
2) La Inspección	103
3) La Vigilancia	103
4) La Fiscalización	104
C) Cuando Tengan Carácter General	106
D) Trabajos Personales	108
5. Validez Jurídica	110

CAPÍTULO V**TRABAJOS ESPECIALES**

112

TRABAJADOR DE CONFIANZA

113

1. Limitaciones Legales

113

2. Libertad Sindical o de Asociación Profesional

119

a) No Formar Sindicatos

121

b) Derecho al Recuento en la Huelga

125

c) La Representación

130

3. Rescisión

131

4. No Reinstalación

138

4.1. Excepción

142

5. Prestaciones De Carácter General

144

a) Jornada

144

b) Tiempo Extra

146

c) Salario

149

CONCLUSIONES

151

BIBLIOGRAFÍA

158

Diccionarios

159

Obras Hemerograficas

160

Legislación

160

Jurisprudencia

161

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

La realización del presente trabajo va encaminado a hacer ver que no existe un concepto claro y preciso, respecto al trabajador de confianza señalado en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, al ser oscuro el presente artículo da pie a que se dé toda clase de interpretaciones erróneas respecto al trabajador de confianza, que muy bien aprovecha el patrón para catalogar como trabajadores de confianza a los trabajadores.

Gracias al oscuro artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, en la realidad y por costumbre se considera como tales a los que ocupan altos puestos, tengan ingresos económicos más altos, que los que solo tienen la educación básica, y en algunos casos ni la primaria, a los no sindicalizados, los del área administrativa, a los que laboran en la oficina.

Así como la regulación especial a la que están sujetos los trabajadores de confianza en el Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo Segundo, Trabajadores de confianza, que comprende los artículos 181 al 186 de la Ley Federal del Trabajo, es oscura y en algunos casos contradictoria.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

v

También los trabajadores de confianza, al mantener una relación subordinada son trabajadores, y como tal necesita de la protección de la ley laboral, y más de los derechos mínimos laborales que otorga el artículo 123 Constitucional, que no deben ser inferiores a los demás trabajadores.

Para poder entender en que consiste la oscuridad, imprecisión, y lagunas que deja la Ley Federal del Trabajo respecto al Trabajador de confianza, la obra ha sido dividida en cinco capítulos, partimos con los antecedentes en el primer capítulo; El segundo capítulo habla de la doctrina, que es la base fundamental del derecho; El tercer capítulo lo dedicamos al marco jurídico, señalando las disposiciones que lo regula; En el cuarto capítulo se analiza los conceptos para establecer de que estamos hablando; Terminamos en el quinto capítulo, señalando las limitaciones legales del trabajador de confianza.

Finalmente, respecto a la esencia del tema sostenemos que se debe establecer con precisión y claridad que es un trabajador de confianza, modificando los artículos relacionados con el tema, empezando principalmente con el artículo noveno, así como del Título Sexto, Trabajos Especiales, Capítulo Segundo, Trabajadores de confianza y los demás relacionados con el tema, de la Ley Federal del Trabajo, que parte del artículo

123 Constitucional del apartado "A", para encontrarse en total igualdad con los demás trabajadores, impidiendo así que se cometan prácticas viciosas, gracias a las diversas interpretaciones a que da lugar.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TRABAJADOR DE CONFIANZA DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO, APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

**CAPÍTULO I
ANTECEDENTES
1. REFERENCIAS**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como seres humanos.

Nació en la primera revolución social del siglo XX, encontrándose en la Constitución de 1917. Antes de ese tiempo, se empezó a difundir ideas en defensa de los hombres, ocurrieron luchas, represiones, pero se logro que con esfuerzo se crearan proyectos, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y dignidad, perdidas en los siglos de esclavitud y servidumbre. El derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

La Declaración de Derechos Sociales, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, minas, fábricas y en el taller. Para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas de liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y valores, fue expresión de una nueva idea de justicia, quiso ser el mensajero de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para vivir como persona en la realidad de la vida social, ser una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Casi inmediatamente después se inició la creación del derecho del trabajo, por lo que a lo largo de la República Mexicana se dieron nuevos acontecimientos como por ejemplo:

En Aguascalientes, el 8 de agosto se decretó la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios; El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos; Cuatro días más tarde se fijó en Tabasco los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos; En Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, vacaciones, descanso semanal y obligatorio; El 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de *Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista*, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915; El 4 de octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en Veracruz; y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la *Ley del Trabajo del Estado*; Un año después se promulgó en Veracruz *la Primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República*; En 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico de Yucatán, expidiendo las leyes de las *Cinco Hermanas*: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integraría el artículo 123 Constitucional que reglamentó las instituciones colectivas: Asociaciones, contratos colectivos y huelgas; comprende las bases del derecho individual:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.¹

El proyecto de ley del contrato de trabajo de abril de 1915, elaborado por la comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany fue un proyecto bastante completo que reguló el contrato individual y colectivo de trabajo.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó a una Asamblea Constituyente que determinaría el contenido de la Constitución; Aunque las grandes reformas sociales no quedaron debidamente aseguradas. El Artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo.73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5 los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916, las diputaciones de Yucatán y Veracruz presentaron dos iniciativas de reforma, al citado artículo, en las que

¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. T. I, 16ª Edición, Porrúa, México. 1999, P. 46

propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La Comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo 5 incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, consignó el descanso hebdomadario, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños.²

El Diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, habló de la necesidad de fijar las bases Constitucionales de la legislación futura en "El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que hay que legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."³

El General Alvarado Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes del trabajo, a su vez, deberían también ser generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las

² DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. p. 48

³ Idem

resoluciones de los organismos de Conciliación y Arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Froylán C. Manjares, propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separa del artículo 5 y se integra un título especial; Alfonso Gravioso dio la idea del derecho Constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre; Insinuó la conveniencia de que la Comisión retire, si la asamblea lo aprobaba, todas las cuestiones obreras que incluyo en el artículo 5 a fin de que, con toda amplitud, presentaren un artículo especial que mostrara el orgullo legitimo de mostrar al mundo, que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

Carranza comisionó al Lic. José Natividad Macias, para que apoyase la adopción de un Título Especial sobre el trabajo, Macias y Pastor Roaix designados para integrar la Comisión que redactaría el Proyecto de nuevo título sobre el trabajo; sobre la base de los proyectos de Macias, la Comisión formo un anteproyecto, sobre el que cambio impresiones con un grupo de Diputados y del que salió un proyecto final que se turno a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen la

Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modifico varias disposiciones, adiciono otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

El 14 de enero de 1918, Veracruz expidió su Ley de Trabajo, que no solamente es la primera de la Republica, sino que salvó disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; Se completó la ley con la del 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal de Trabajo de 1931. La Ley de Veracruz produjo grandes beneficios, el reconocimiento pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la Republica. Y las disposiciones sobre el salario y en general sobre las condiciones de trabajo.

En 1919 se reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 se expidió *la Ley Reglamentaria de Libertad del Trabajo* y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga.

En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO ES EL DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA

La edad del derecho del trabajo y del movimiento obrero presencié la lucha de clases en su más alta intensidad. Sin duda, fueron hermosas las victorias que obtuvieron los trabajadores de Europa, pero no pudieron alcanzar el triunfo final en la batalla por el derecho del trabajo. Fernando Lassalle podría decirnos que si la burguesía del siglo XVIII fue el factor real del poder que se impuso al rey y a la nobleza en la Constitución de 1917, en nuestra Constitución primero y poco después en la de Weimar de 1919, la clase trabajadora, el nuevo factor real de poder. Se inscribió en las dos Cartas Magnas como el derecho de la clase trabajadora a organizarse en sindicatos, a luchar contra el capital, por medio de la huelga, a negociar y contratar colectivamente las condiciones de trabajo y a vigilar su cumplimiento, actos que ejecuta libremente, sin intervención alguna del estado.

Los derechos de la clase trabajadora son un derecho impuesto por la clase trabajadora a la clase capitalista, un derecho de y para los trabajadores.

El derecho del trabajo de nuestra era, es el primer derecho de clase de la historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una clase social para luchar en contra de la obra.

Nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora. Por lo que el derecho del trabajo, son los derechos mínimos que el pueblo y el poder legislativo garantizaron a los trabajadores en la Constitución y en la Ley del Trabajo.

La doctrina mexicana afirmó invariablemente desde 1917, que la parte nuclear de la Declaración de Derechos Sociales, contiene únicamente los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

La Declaración es la norma suprema del país, por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ella. De ahí que la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

parte nuclear de la ley del trabajo sea el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores, un segundo mínimo, por decirlo así, elevado sobre el mínimo Constitucional, pero determinante, como lo intocable para las restantes fuentes formales sub-Constitucionales. Las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo, desde la actividad más simple, hasta la más compleja. La parte nuclear de la ley del trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie debe arrebatárle.

3. LEY FEDERAL DE TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos. El Presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha, el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X, y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una Asamblea obrero patronal, que se reunió en la Ciudad de México el 15 de

noviembre de 1928⁴ y le presentó para su estudio *un proyecto del Código Federal del Trabajo*. Este documento, publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional; Inmediatamente después el Presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delehumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñaritu, pero encontró una fuerte oposición de las Cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el Municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de ese segundo tipo, porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de Derechos Sociales.

En 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez,

⁴ Ibidem. P. 54

y al que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde ampliamente debatido; y previó un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

4. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE 1931

La ley de 1931 empleó la fórmula "empleados" de confianza, la que fue sustituida en la Ley nueva de 1970, por el término "trabajador" de confianza. Las razones del cambio, no expresadas en la exposición de motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigiera una consideración especial, consistieron en que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas; trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

Pero la ley vigente deja fuera situaciones que debieran considerarse, así como también que sea imposible prever las nuevas situaciones que se presentarán.

La ley de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que se debería entender por empleado de confianza: se ocupó de ellos en los artículos 48 y 126, fracción X, pero lo hizo en términos sumamente vagos, imprecisos y contradictorios: Y serían las personas que ejecutaran trabajos personales del patrono dentro de la empresa.

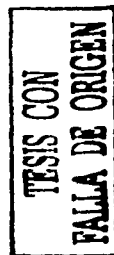
Artículo 48: Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros de sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores,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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de un puesto de escalafón en las empresas en que este existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

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



El artículo 48 identifica a los empleados de confianza como trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o inspección de las labores y, por el contrario, la fracción X del 126 parecía confundir a los empleados de confianza, precisamente, con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia.

5. PROYECTO DE LEY DE 1968

El proyecto cambió el término de "empleado de confianza", que se venía utilizando, por el de "trabajador de confianza", a fin de dejar consignado con la mayor precisión que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están contenidas en algunos

aspectos a una reglamentación especial, pero esto en la actualidad se aplica a manera de perjudicar al trabajador de confianza.

En dicho proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores; así, el artículo 182 previene “que las condiciones de los trabajadores de confianza... *no podrán ser inferiores* a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento” pero veremos mas adelante que las cosas son distintas.

El Doctor De la Cueva menciona que “la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo⁵. *A pesar de lo anterior nuestra ley vigente distingue a los trabajadores de confianza al definirlos en su artículo noveno.*

En el artículo 8 del anteproyecto que se entregó para su estudio a los trabajadores y a los empresarios, que pasó a ser el noveno de la ley, decía que “la categoría del trabajador de confianza *depende de la naturaleza de las funciones* desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto”⁶. Pero el problema surgió cuando se quiso precisar en que consistían las funciones de

⁵ Ibidem. P. 156

⁶ Ibidem. P. 154

confianza. En el análisis del problema se encontraron dos caminos para resolverlo, que consisten, el primero en el señalamiento de las funciones de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras que tuvieran características semejantes, y el segundo en la presentación de un concepto general, que posteriormente se individualizaría, ya por acuerdo entre los trabajadores y los empresarios, bien por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Proponiendo la Comisión el anteproyecto el primero de los sistemas: a realizar una enumeración, los trabajadores, además de reducir la enumeración de las funciones, rechazaba la presencia de una fracción que permitiera una aplicación analógica, en tanto los empresarios querían que se ampliara la lista; por lo que se estimó que una enumeración casuística era peligrosa pues se corría el riesgo de que omitiera alguna función, así como también era imposible prever las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa abriría las puertas a una extensión inconveniente a la categoría.

Al respecto, el sector patronal propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase final que permitiera extenderse a

otras actividades semejantes, a lo cual el sector obrero se opuso aduciendo que con dicha frase el artículo quedaba muy ambiguo. Fue cuando se propuso la presentación de un concepto "general", que nunca llegó a satisfacer al sector empresarial y obrero.

6. CÁMARA DE DIPUTADOS

A discusión el artículo 9, el *Lic. Adrián Peña Soto*,⁷ menciona: principios enunciativos a la exposición de Motivos en que se dice que la naturaleza del trabajo determinará si un empleo es o no de confianza. Hay que precisar si los trabajadores o los funcionarios de una empresa que son de administración o administradores (artículo 11 si bien da la claridad, la concordancia y la naturaleza de las personas que intervienen en la administración pensamos, se debe considerar como trabajador de confianza.)

El *Lic. Chumacero Sánchez Blas*⁸ mencionó que los representantes del patrón es el administrador general. Depende de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador, y no de la denominación que se le dé al puesto,

⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS, año III. T. III; No 19, Noviembre 6, 1969, p. 18 "Diario de los Debates. XLVII. Legislatura del Periodo Ordinario y Permanente, Año II, 1968-69

⁸ *Ibidem* p. 19

la determinación de categoría debe hacerse por la actividad que desempeña el trabajador.

A discusión el artículo 182 el *Lic. Abel Martínez Martínez*,⁹ menciona: En el artículo 8 del Proyecto, en relación con los trabajos similares o semejantes de que habla el artículo 182, la regla es de que a trabajo igual, corresponde salario igual. (artículo 123 Fracción VII)

El *Lic. Alberto Briceño Ruiz*,¹⁰ dice el fin es otorgar a los trabajadores de confianza las mínimas garantías que la ley debe reconocerles.

A discusión el artículo 184, el *Lic. Abel Martínez Martínez*,¹¹ será objeto de pleitos muy fuertes en la celebración de contratos colectivos o en las revisiones, pero además, en sí mismo constituye una injusticia para todos aquellos trabajadores que presten servicios de administración de la empresa. No hay ninguna razón para que, salvo disposición entre sindicato y patrón, se excluya a los demás Trabajadores de los beneficios que entraña el contrato colectivo.

⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS, Año III. T. III; No 20, Noviembre 10, 1969, p. 16 "Diario de los Debates XLVII, Legislatura Del Período Ordinario y Permanente, Año II, 1968-69

¹⁰ *Ibidem*. P. 17

¹¹ *Idem*

El *Lic. Abel Martínez Martínez*,¹² dice: el artículo 184 en su primera parte resulta sólo ilusoria, puesto que, por una parte dice "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige en empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza", para después decir que "salvo disposición en contrario consignadas en el mismo contrato colectivo". Así *resulta inoperante la primera parte*. Y no se toman en cuenta aquellos casos en que la contratación individual es inferior a la contratación colectiva, sobre todo se viene observando esta situación en los contratos colectivos. En cada revisión de aumento que obtienen los trabajadores sindicalizados, debería beneficiar a todos los empleados; No hay ninguna razón para que después de que ha habido un aumento en la contratación colectiva, por acuerdo entre patrón y sindicato, se les prive de ese mejoramiento que obtuvieron los trabajadores en la contratación colectiva; Unos son los empleados y los otros los sindicalizados, marcando dos tipos de trabajadores, aunque no siempre los que no están sindicalizados son empleados. Los trabajadores de base, son tanto los sindicalizados, como los trabajadores de confianza.

¹² *Idem.*

El *Lic. Alberto Briceño Ruiz*¹³ dice que el carácter de trabajadores de confianza no lo da la denominación que se dé al empleo, sino a la función que realiza el trabajador. (el problema persiste en precisar en que consisten dichas funciones)

No se incluyen en la contratación colectiva a los trabajadores de confianza por propia naturaleza, porque no son miembros del sindicato; y no pueden resultar beneficiados con las condiciones estipuladas en el contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con el precepto que se cuenta, en el 184.

Las condiciones de estos trabajadores no podrán ser inferiores a las que rijan para otros trabajadores que desempeñen labores semejantes (Pero en la realidad esto es solo una utopía)

Desde su creación, se percataron de las confusiones y desigualdad que se crearía al establecer esta distinción rompiendo con el equilibrio que trataban de crear.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¹³ *Ibidem.* p. 18, 19

7. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE 1970

La obra de la Ley Federal del Trabajo la función a la que fue destinada, es ser uno de los medios que apoyo el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los **beneficios mínimos** que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios.

Mas sin en cambió, actualmente la ley vigente no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas, empresas. Tampoco es una obra final, por lo que *deberá modificarse* en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional. *Para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.*

La exposición de motivos menciona:

C. C. Secretarios de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

Presentes.

En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: El *primero* se dio en el asamblea del Constituyente de Querétaro, cuando los Diputados, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El *segundo* momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inicio con la legislación de los Estados y culmino con la Ley Federal del Trabajo de 1931. El *tercero* de los momentos está constituido por los 37 años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo. El reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición, sindical y de huelga, siendo su organización más fuerte, se han obtenido a lo largo de los treinta y siete años de vida de la ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador.

a) ESTRUCTURA GENERAL DEL PROYECTO

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formación de una sola ley que, al igual que su antecesora, abarcan las partes de que se compone el derecho del trabajo. La ley vigente, dividió el proyecto en partes, de las cuales trataremos las que están relacionadas con el trabajador de confianza: La primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo.

b) PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES

El Título Primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

El artículo noveno contiene el concepto de trabajador de confianza; Y considerando la imprecisión que existía en la legislación, se analizó lo siguiente: El señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, propusieron colocar una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a los contemplados en el precepto respectivo.

En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativamente esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las fracciones, rechazaban la idea de una fracción final que se pudiera aplicar analógicamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieron considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza.

Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que deben estar protegidos por la legislación del trabajo.

Expresando los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección general, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

Aunque la definición que proporciona el artículo noveno es ambigua, y oscura, que deja satisfecho al capitalista, pero al trabajador le afecta de manera

considerable, por no quedar claro que es un trabajador de confianza, provocando toda clase de interpretaciones.

c) TRABAJADORES DE CONFIANZA

El proyecto cambio el término de "*empleados*" de confianza, que se venia utilizando, por el de "*trabajadores*" de confianza, a fin de dejar consignado con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores.

El proyecto se propuso respetar, hasta donde es posible, el principio de igualdad con los demás trabajadores, a cuyo fin, el artículo 182 previene que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa.

El artículo 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: No podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no pueden organizar sindicatos especiales; los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza esta de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían forma parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los

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

El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; Previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza se refiere a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo: en base de la perdida de la confianza, aunque no coincida con las causales mencionadas por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente con su fracción XV.

CAPÍTULO II

DOCTRINA

1. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo ha estado sujeto a múltiples contingencias, la circunstancia de que existan dos sujetos con diversos intereses, patrón y trabajador, ha implicado no simplemente el reconocimiento del Estado a los derechos del trabajador, sino en la gran mayoría de los casos, el *trabajador ha tenido que luchar contra el patrón para obtener las prestaciones que en forma mínima la Ley le consagra.*

Si por fuentes del derecho, en general, entendemos los manantiales de donde surge ésta, las relativas al Derecho del trabajo son las que originan, nutren y desarrollan. Tales fuentes están integradas por las del derecho común y además, por las particulares de nuestra rama jurídica.

Por lo que la Ley Federal del Trabajo reconoce como fuentes del derecho a:

- La Constitución,
- La Ley,

- Reglamentos,
- Tratados Internacionales,
- Los principios generales del derecho,
- Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional.
- La Jurisprudencia,
- Costumbre,
- Equidad.

I. CONSTITUCIÓN

La Constitución es el conjunto de normas arraigado en la conciencia del pueblo, en que se consignan por un lado la forma de gobierno y de armonizar las relaciones de los órganos de poder, entre sí y con los gobernados, y, por el otro un mínimo de derechos públicos indispensables para que estos, los gobernados puedan desenvolver libremente su personalidad y lograr sus propios fines¹⁴. Lo que quiere decir que la Constitución solo se encarga de proteger los derechos más indispensables, sin restringir la aplicabilidad de los demás derechos.

¹⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Manual de Derecho Constitucional, 7ª Ed., PAC, México, 1987 P. 19.

II. LA LEY

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La ley, definida por Santo Tomas, como ordinario rationis ab bonum commune ab eo qui cram communitatis habatr, solemniter, promulgata, es todo precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda o prohíbe una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados. Constituye una norma obligatoria de conducta dictada por quien esta facultado para imponerla.

La ley, es el acto jurídico de naturaleza abstracta e impersonal, que crea, modifica o extingue situaciones jurídicas.¹⁵ Al existir un problema, el Estado para solucionarlo crea una ley, al no ser aplicable a la realidad, o al ser ineficaz existiendo el problema, debe modificar está o extinguirla dependiendo de cual sea la mejor solución, pues se convertiría en letras muertas en papel al no solucionar el problema, o al crear más problemas de los que pretende solucionar.

¹⁵ RAMÍREZ FONSECA, Francisco Obligaciones y Derechos de Patronos y Trabajadores, PAC, México, 1985, p. 54

III. REGLAMENTOS

Los reglamentos son actos jurídicos emanados del poder ejecutivo, que en forma abstracta e impersonal crean, modifican o extinguen situaciones de derecho; la facultad del poder legislativo para dictar reglamentos deriva de la fracción I del artículo 89 de la Constitución.¹⁶

IV. TRATADOS INTERNACIONALES

Los tratados internacionales, deben cumplir los requisitos exigidos en el artículo 133 Constitucional, que son los que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado.

V. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Los principios generales del derecho son los principios rectores de derecho. Escrito o no, el derecho es producto de la conciencia jurídica de una comunidad en un momento histórico determinado.

¹⁶ *Ibidem.* p. 59

Que debe entenderse por principio del derecho:

Demófilo de Buen menciona que son *“los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el Juez podrá dar la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente, o hubiera establecido de prever el caso”* (Introducción al Estudio del Derecho Civil, Madrid 1932, P 321 – 322)

Mario de la Cueva advierte *“que esas nociones forman parte de las fuentes materiales o sustanciales, de tal suerte que cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje las usa para decidir una controversia, ...dicta la sentencia en concordancia con la norma que establecería si tuviera que realizar un acto legislativo”*. (El Nuevo Derecho Mexicano, p. 134)

Federico de Castro, *“la frase principios generales del derecho se alude directamente a un tipo de exteriorización del Derecho, a criterios de valoración no formulados, con fuerza de evidencia jurídica”*. (Derecho Civil de España, Madrid, 1955, T. I p. 459)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lino Rodríguez Arias Bustamante, lo define como "*las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación*". (Ciencia y Filosofía del Derecho, Buenos Aires, 1961, p. 599)

Roberto Muñoz Ramón dice que los principios del derecho del trabajo son aquellos principios de la política jurídico – laboral que aparece, expresa o tácitamente, consagrados en las normas laborales y solamente pueden ser aquellos que se encuentran entronizados en el ordenamiento jurídico laboral positivo de nuestro país. (Derecho Del Trabajo, T. I., Teoría Fundamental, Porrúa, México, 1976, P. 113 – 138)

Dentro de estos principios encontramos los siguientes:

1) PRINCIPIO DE PREEMINENCIA

Estructurar la relación jurídico – laboral, tomando al hombre como fuente, centro y fin del derecho del trabajo; El derecho del trabajo y los sindicatos, en el personalísimo, tiene solamente sentido como vehículos *puestos al servicio de los trabajadores* y patrones en su carácter de personas humanas, tienen al hombre como su fuente, centro y fin.

2) PRINCIPIO DE DIGNIDAD

El principio de dignidad se plasma en el artículo tercero, al reconocer que la actividad laboral es una manifestación, o mejor dicho, una prolongación de la persona humana, y dispone; **“el trabajo... no es artículo de comercio”** porque la relación de trabajo no se reduce a un intercambio de prestaciones patrimoniales sino que es un vínculo jurídico personal comunitario que liga directamente la persona de los trabajadores con la persona de los patronos, porque **“el trabajo es siempre una parte de la personalidad del hombre”**¹⁷.

Exigiendo *respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta* con el fin de dignificar el trabajo, evitando que los trabajos sean considerados, con violación de los derechos fundamentales, como mercancías; como cosas que tienen un precio, un valor relativo o instrumental; es decir *Tratar a los trabajadores como personas con dignidad, como personas con inteligencia, con voluntad y con fines propios que cumplir por sí mismos.*¹⁸

¹⁷ WALTER KASKEL Y HERMANN DERSCH, Derecho del Trabajo, Roque de Palma Editor, Buenos Aires, 1961, PC 30 - 31

¹⁸ ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho Del Trabajo, T.I., Teoría Fundamental, Porrúa, México, 1976 P. 118

El principio de estabilidad de dignidad establece la imposición de dos deberes fundamentales; uno a cargo del patrón, el deber de previsión, la vida y salud de los trabajadores y otro a cargo del trabajador, el deber de fidelidad, guardar los secretos del patrón, considerando a todos los trabajadores como uno solo, es decir, la fidelidad es deber de todos los trabajadores.¹⁹ No exclusivamente del trabajador de confianza.

3) PRINCIPIO DE VITALIDAD

El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador – patrón; Esto se puede válidamente desprender del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que indica:

➤ Al señalar que “*el trabajo es un derecho y deber social*”, se refiere a dar oportunidad a todo hombre de trabajar desarrollando actividades lícitas, para ganarse la vida y al derecho de que la sociedad proporcione fuentes de trabajo a fin de permitirle cumplir con su deber de trabajar esperando de sus miembros un trabajo útil y honesto.

¹⁹ Ibidem. P. 121

Todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Aunque la Ley Federal del Trabajo establezca diferencias entre el trabajador de confianza, y el trabajador; y en la Constitución en su artículo 123 apartado "A" no lo establezca. Entre esos derechos debemos incluir el derecho al trabajo, por sí mismo nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus consecuencias últimas, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.²⁰

➤ Mencionar que *"el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"*; Instituir la retribución de tal alcance que el trabajador pueda obtener para él y su familia un nivel decoroso de vida, obteniendo la posibilidad de desarrollarse plenamente su naturaleza de ser humano.

La misma ley ha buscado la manera de que el trabajador tenga tiempo para que pueda llevar a cabo este fin, estableciendo las jornadas máxima de trabajo y las vacaciones.

²⁰ RUSSOMANO, MOZART Víctor. *La Estabilidad Del Trabajador En La Empresa*, 2 Ed., UNAM, México, 1981, P. 9

- a) La jornada máxima de trabajo; diurna 8 horas,
- b) Nocturna 7 horas, y
- c) Mixtas 7 horas y media, fracción I y II del artículo 123-A Constitucional y artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo,
- d) El trabajo extraordinario deberá pagarse con un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales y en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias consecutivas, artículo 123 "A" Constitucional,
- e) Las vacaciones, artículo 76 Ley Federal de Trabajo con el fin de fomentar la convivencia de evitar la fatiga excesiva y permitir a los trabajadores dedicarse a actividades culturales, deportivas, familiares, etc.

Generalmente el trabajador de confianza, por las actividades que realiza, necesita quedarse más tiempo del permitido por la ley, aunque de esto, esta conciente el patrón prefiriendo ignorarlo.

4) PRINCIPIO DE LIBERTAD

Significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin mas restricciones que la licitud, idea que ha sido

plasmada en el artículo quinto Constitucional, párrafo primero “*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos*”; Pero se puede llamar verdadera libertad cuando al realizar la solicitud de trabajo en una empresa, depende de las facultades y aptitudes que tenga el trabajador, para designarle el puesto y el sueldo, pero no por la confianza que le tenga el patrón, sin embargo el patrón lo clasifica como trabajador de confianza, independientemente que realice o no las actividades mencionadas en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo.

5) PRINCIPIO DE IGUALDAD

Entre el principio de igualdad y libertad existe una vinculación tan estrecha, pues la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquella; la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo. Nada más justo que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su trabajo, en conclusión, para trabajo igual, salario igual; y para trabajo igual, prestaciones iguales,

conforme al artículo 123-A fracción VII Constitucional “para trabajo igual debe corresponder salario igual”.

6) PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Dicho principio de protección se configura en la fracción XXVII del artículo 123-A Constitucional, que consagra la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignado en la norma de trabajo, artículo quinto de la Ley Federal de Trabajo dispone las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley; artículo 18 de la Ley Federal de Trabajo reconoce la regla in dubio pro operario al prescribir; en casos de duda en la interpretación de las normas de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

7) PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL

Las finalidades de la legislación del trabajo, señaladas en los artículos 2º y 3º, se resumen en lo siguiente: la finalidad suprema del ordenamiento jurídico es la realización de la justicia social, con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y deber social, que no es un artículo de comercio por

que se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico, decoroso para el trabajador y su familia.

La interpretación actual en el derecho del trabajo trata, como bien se ha sostenido, de "igualar siempre más las condiciones de lucha por el derecho en las que se halla el económicamente débil con las del hombre acaudalado y atenuar los rigores excesivos del derecho individual, en consideración al interés social.²¹ Por lo que no debe considerarse al trabajador de confianza debajo de los trabajadores.

VI. PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL DEL ARTÍCULO

123

Los principios generales de justicia social derivan del artículo 123 Constitucional, así como del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.²²

²¹ PÉREZ BOTIJA, *Curso De Derecho Del Trabajo*, Porrúa, Madrid, 1979, P.62

²² RAMÍREZ FONSECA, *Obligaciones*, Op. Cit. p. 63

- a) El trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. ²³
- b) El salario debe asegurar un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y país. ²⁴
- c) El salario debe ser igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor. ²⁵
- d) El tratamiento económico de todos los trabajadores que legalmente residan en un país debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo. ²⁶
- e) Las leyes y demás normas de trabajo deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que inspiren a aquellas.
- f) En presencia de varias normas igualmente aplicables, ha de darse preferencia a la más favorable al trabajador.
- g) Las situaciones dudosas deben resolverse a favor del trabajador.
- h) En caso de pugna entre los principios generales del Derecho y los especiales del laboral, han de prevalecer estos últimos.
- i) La regla constituye principio general de derecho de trabajo puede imponerse a la costumbre e incluso a la ley.

²³ ARTÍCULO 427 INC. 1ro. DEL Pacto De La Sociedad De Las Naciones Unidas

²⁴ IBID., INC. 3ro

²⁵ IBID., INC. 7

²⁶ IBID., INC. 8vo

Como reglas del derecho laboral y normas de interpretación, ofrecen la posibilidad de ser aplicadas como principios generales del derecho de trabajo.

VII. JURISPRUDENCIA

El Doctor Ignacio Burgoa²⁷ atendiendo a la definición romana clásica del concepto "jurisprudencia" elaborada por Ulpiano, ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto (divinarum, atque humanarum rerum notitia, justae et injustae scientiae). Aunque en la práctica existe poca información respecto al trabajador de confianza, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, hay varias tesis aisladas, pero escasa jurisprudencia al respecto.

VIII. COSTUMBRE

Como señalaba la ley 13, título 1, partida I, la interpretación es la verdadera, recta y provechosa inteligencia de la ley, según su letra y razón. La ley necesita del auxilio de la interpretación "ca saber las leyes non es tan

²⁷ IGNACIO BURGOA, El Juicio De Amparo, Porrúa, México, pp. 726 y 727

solamente en aprender et decorar las letras dedas, mas en saber su verdadero entendimiento.”

Así en el digesto se afirmó que la costumbre es una excelente interprete de la ley²⁸ y es innegable que aquella tiene extraordinaria influencia en el derecho laboral, por ser una de sus fuentes.

Siendo un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el *ius moribus constitutum*. (Du Pasquier, *Introduction á la Théorie Générale á la Philosophie du Droit*, p. 36, -citado por Eduardo García Maynez)

En la realidad por costumbre en las empresas, se designa trabajadores de confianza a todo el personal que labora en oficina, o tiene un sueldo más alto por su preparación académica, o los que ocupan puestos altos, o los de base, o los que no están sindicalizados, o los de administración, y trabajadores a los que laboran fuera de oficina, los sindicalizados, etc.

²⁸ OPTIMA EST LEGUM INTERPRES CONSUETUDO, DIGESTO, LIB. 1, TIT. 3, LEY 37

IX. EQUIDAD

Como principio del derecho laboral, la equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio; se encuentra íntimamente relacionado con la doctrina, invocándose para resolver más en consonancia con la justicia y la moral.

La equidad no es incompatible con la justicia, sino que al contrario, aquilata el valor de ésta, la afianza, le da vida; Disminuye el rigor de la ley cuando ésta es concebida como contraria a los principios de justicia, pudiendo servir de criterio al juzgador cuando el derecho se lo permite. Buscando la equidad se debe especificar con claridad quienes son trabajadores de confianza.

2. FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El fin supremo del derecho del trabajo es la justicia social, la Ley Federal del Trabajo explica que "la finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia social"; y se encuentra expresa en el artículo segundo

de la Ley Federal de Trabajo, que dispone “las normas de trabajo tienden a conseguir la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.

Así, la justicia social consiste en la *armonía* de las relaciones obrero – patronales y en la *proporcional* distribución de los bienes producidos por esas relaciones; y de que esa armonía y proporcionalidad es alcanzada mediante los principios de: *preeminencia* – se manifiesta al reconocer la Ley al hombre como la fuente, centro y fin del derecho del trabajo y su supremacía sobre los grupos sociales organizados jurídicamente en *sindicatos* -; De *dignidad* – los hombres son personas con inteligencia, voluntad y fines propios que cumplir por sí mismos al organizar la relación laboral de tal manera que el hombre se le debe tratar con la debida consideración de persona con dignidad -; de *vitalidad* - conservación y desarrollo de la vida de los trabajadores -; de *libertad* – los trabajadores y patronos son libres para elegir ocupación y para asociarse -; de *dotación* – acceso de los trabajadores a la propiedad -; de *igualdad* equiparación de los patronos y trabajadores y de éstos entre sí, en lo que son iguales -; de *nivelación* – equilibrio de las fuerzas de las clases sociales -; de *producción* – rendimiento del trabajo -; de *protección* – tutela de

los trabajadores -; y de *participación* – distribución de los beneficios entre trabajadores y patrones.²⁹

Viene estimándose, tanto en la doctrina como en la legislación positiva, que en presencia de varias normas jurídicas debe aplicarse siempre aquella que más favorezca al trabajador, señalándose en esa forma que las leyes de trabajo tienen carácter de tutelar.

3. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1) ES UN DERECHO PROTECTOR DE LA CLASE TRABAJADORA

El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación de un trabajador-patrón. Esto se puede válidamente desprender del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que indica:³⁰

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe

²⁹ ROBERTO MUÑOZ, Ramón, Derecho Del Trabajo, Op. Cit. P. 147-154

³⁰ DAVALOS, José. Derecho Del Trabajo I, 9 Ed, Porrúa, México, 1999,

efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

2) MÍNIMO DE GARANTÍAS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES

El derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados, de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada".

Y se les ha denominado "sociales", porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella. Como ejemplo de lo anterior esta la fracción XXVII inciso h) del artículo 123 Constitucional y los artículos 5, fracción II, V, VI, XIII, 56 y 69 de la ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional del Apartado "A".

Artículo 123 fracción XXVII de la Constitución.

“Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ...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.

Artículo 5. Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca: ...

II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias."

Artículo 69. "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

➤ 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículos: 5 P. 1, 3; 14 párrafo segundo, 73 F. X, 89 I, 123, 123- A F. I, II, VII, X, XVI, XVII, XXI, XXII, XXVII, inciso h), 133.

✓ *Artículo 5: Párrafo 1.* A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Párrafo 3. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

✓ *Artículo 14: párrafo segundo.* Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos.

- ✓ **Artículo 73.** El Congreso tiene facultad para legislar en toda la República **Fracción X...** y para expedir las leyes de trabajo y reglamentarias del artículo 123.

- ✓ **Artículo 89.** Las facultades y obligaciones del Presidente son las siguientes: **Fracción I.** Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observación.

- ✓ **Artículo 123-A:** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el 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 y de una manera general todo contrato de trabajo:

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

Fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

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

Fracción 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 sustituir la moneda.

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

Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Fracción 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 quedara 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.

Fracción 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.

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

...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.

- ✓ **Artículo 133.** Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda Unión.

➤ 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Artículos: 48, 126 X.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

✓ *Artículo 48: Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros de 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.*

✓ *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 este existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.*

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

➤ 3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL APARTADO "A".

Artículos: 2, 3, 5 II, III, V, VI, XIII, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18, 33, 35, 46, 47, 48, 49 III, 50, 56, 61, 62, 66, 68, 69, 82, 84, 86, 134 I, III, 156, 158, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 354, 355, 356, 358, 363, 395 P.2, 396, 440, 441, 450, 485, 931 IV, 947.

✓ **Artículo 2:** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

✓ **Artículo 3:** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

✓ *Artículo 5:* Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

F. II. Una jornada mayor que la permitida por la Ley Federal del Trabajo.

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

V. Un salario inferior al mínimo.

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo... En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

✓ *Artículo 8:* 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 requerida por cada profesión u oficio.

✓ *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.

✓ *Artículo 10, párrafo primero:* Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

✓ *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.

✓ *Artículo 16:* Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya la realización de los fines de la empresa.

✓ *Artículo 17:* 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 sexto, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dicho ordenamiento, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

✓ *Artículo 18:* En la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

✓ *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.

✓ *Artículo 35:* Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

✓ *Artículo 46:* *El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.*

✓ *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 atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 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 obren 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 desempeñe el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación 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 mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate 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 el trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo: y,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

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.

✓ *Artículo 48:* En su primer párrafo menciona que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario.

✓ *Artículo 49:* El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: **fracción III**. En los casos de trabajadores de confianza.

✓ *Artículo 50:* Las indemnizaciones a que se refiere al artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una

cantidad igual al importe de los salarios de 6 meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicio prestados; y

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

✓ *Artículo 56:* Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias.

✓ *Artículo 61:* La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

- ✓ *Artículo 62:* Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5, F. III.

- ✓ *Artículo 66:* Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

- ✓ *Artículo 68:* Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en el Capítulo segundo, título tercero.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

✓ *Artículo 69:* Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

✓ *Artículo 82:* Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

✓ **Artículo 84:** El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

✓ **Artículo 86:** A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

✓ **Artículo 134:** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

✓ **Artículo 156:** De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra

determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente en la empresa.

- ✓ **Artículo 158:** los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

- ✓ **Artículo 181:** Los trabajos especiales se rigen por las normas del Título Sexto y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen.

- ✓ **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.

- ✓ **Artículo 183:** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de la los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

✓ *Artículo 184:* Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

✓ *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.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo.

✓ *Artículo 186:* En el caso a que se refiere el artículo anterior (185), si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

✓ *Artículo 354:* La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

✓ *Artículo 355:* Coalición es el cuadro temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

✓ **Artículo 356:** Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

✓ **Artículo 358:** A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

✓ **Artículo 363:** No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

✓ **Artículo 396:** Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

✓ **Artículo 395:** Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

✓ **Artículo 440:** Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

✓ **Artículo 441:** los sindicatos de los trabajadores son coaliciones permanentes.

✓ **Artículo 450:** La huelga deberá tener por objeto:

- I. *Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;*
- II. *Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo III del Título Séptimo;*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- III. *Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo IV del título séptimo;*
- IV. *Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;*
- V. *Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;*
- VI. *Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;*
- VII. *Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.*

✓ Artículo 485: La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

✓ Artículo 931: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fracción IV. No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

✓ **Artículo 947:** Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II;
- IV. Además condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad,, en los términos del artículo 162.

▷ 4. JURISPRUDENCIA

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

TRABAJADORES DE CONFIANZA, TESTIMONIOS, Y VALOR PROBATORIO DE LOS:

Aun cuando resulta cierto que en términos del artículo II de la Ley Federal del Trabajo, testimonio rendido por trabajadores de confianza de la empresa demandada, carece de valor probatorio en todo aquello que beneficie a la propia demandada, en virtud de que estos ejercen funciones de mando y dirección dentro de la misma, y que además por ello sólo deben tomarse en cuenta las declaraciones de éstos, sólo en cuanto la perjudique a la empresa demandada, no menos exacto resulta que cuando la Junta responsable lo estime así tiene la obligación de fundar y motivar debidamente los motivos y las razones por las cuales arribó a la conclusión de que dichos testigos efectivamente desempeñaron las funciones de administración y dirección propios de un empleado de confianza, toda vez la sola denominación del puesto (jefe de área de facturación y jefe de área de cobranza) no evidencia, por si sola que efectivamente, en la especie se trate de un empleado de confianza, pues ello sólo puede ser determinado en razón de las funciones que

en forma pormenorizada se acredita desempeñaba el trabajador, por lo que al no haberse especificado debidamente, por la junta responsable cómo arribó a tal determinación, resulta incuestionable que su razonamiento carece de la debida fundamentación y motivación, traduciéndose en una violación a las garantías individuales de la quejosa contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

NOVENA ÉPOCA, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Y SU GACETA, TOMO VIII, DICIEMBRE DE 1998, TESIS XII. 1, 4L P. 1099

TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LA CATEGORÍA DE.

El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es

enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo estimarse, como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de su mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII, Mayo de 1991,

Página: 321. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrá ser representante de los trabajadores en el organismo que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar, de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo

legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 referido dispone que *"las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo"*.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: III, Segunda Parte-2,

Enero a Junio de 1989, Página: 845, TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOCUARTO CIRCUITO.

CONFIANZA, PERDIDA DE LA, NO REQUIERE DE PERJUICIO A LA PATRONAL PARA QUE SE DE LA CAUSAL RESCISORIA DE LA RELACIÓN LABORAL.

Conforme al artículo 185 de Ley Federal del Trabajo, no se requiere la acusación de un perjuicio en el patrimonio de la patronal a efecto de que se dé la causa rescisoria de la pérdida de la confianza depositada en el trabajador, sino sólo que exista un motivo razonable que haga desaparecer esa confianza.

NOVENA ÉPOCA, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

Y SU GACETA, TOMO III, JUNIO DE 1996, TESIS XI.2º. 3 L. P. 804.

FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ LAS INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR NO LAS ACREDITAN.

Es incorrecto estimar que la causal de rescisión de la relación laboral relativa a las faltas de; probidad u honradez pueda acreditarse con las simples inasistencias del trabajador al centro de trabajo, puesto que tales inasistencias por si misma son susceptibles de acreditar la diversa causal rescisoria prevista en el artículo 47, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo y, además, la primera de las causales citadas consisten en hechos que denoten una actuación del trabajador que lesione la confianza en que se basa el nexo laboral, con detrimento para el patrón de admitir lo contrario, no tendría razón de ser que el legislador estableciera las causales de rescisión aludidas en diversas fracciones de la disposición legal citada.

NOVENA ÉPOCA. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. TOMO VII, ENERO DE 1998. TESIS VI 2. 107 L. PÁGINA 1098.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CASO EN QUE EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR A LOS.

Si bien es cierto que conforme a la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, el patrón que despide a un trabajador queda obligado, a

elección de éste, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo, también lo es que dicha fracción señala que la ley de la materia determinará los casos en que podrá ser eximido de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, es decir, admite la existencia de excepciones. Ahora bien, el artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, señala: *"El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: ... III. En los casos de trabajadores de confianza..."*. En esa virtud, si en el juicio laboral se demuestra que el trabajador que demandó su reinstalación, ocupa un puesto de confianza y el patrón se opone a esa reinstalación, fundándose en el artículo y fracción señalados de la ley de la materia, es evidente que se está en el supuesto normativo antes señalado y por tanto, la junta responsable debe declarar procedente la oposición del demandado a la reinstalación y ordenar que se le indemnice conforme proceda.

NOVENA ÉPOCA. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
Y SU GACETA, TOMO X, JULIO DE 1999, TESIS 1. 4º. T. 61 L. PÁGINA 916.

DESPIDO INJUSTIFICADO, CUANDO LA ACCIÓN ES DE REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE

LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 123, apartado A, fracción XXI, de la Constitución Federal establece que si el patrón se niega 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, y que esta disposición no será aplicable a las acciones consignadas en la fracción siguiente de dicho precepto, a saber, las que deriven de despido injustificado o aquellos en que se demande el pago de indemnización cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir malos tratamientos, lo que permite concluir que la regla general es que en la acción de reinstalación derivada de un despido injustificado es improcedente tanto la insumisión al arbitraje como la negativa a acatar el laudo por la parte patronal. Sin embargo, la fracción XXII del propio dispositivo de la Carta Magna establece que la ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización lo que se significa que deja a la ley ordinaria la

reglamentación de los casos de excepción a esta regla general, que de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, son los trabajadores que tengan antigüedad menor a un año, los que tengan contacto directo e inmediato con el patrón que imposibilite el desarrollo normal de la relación laboral, los de confianza, los domésticos y los eventuales. De esta forma el Constituyente garantizó la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, sin desconocer los casos que en la realidad pueden llevar a hacer tácitamente imposible la continuidad de la relación laboral.

NOVENA ÉPOCA. SEGUNDA SALA, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, TOMO XI,

ABRIL DE 2000, TESIS 2° XXII/ 2000, P. 233.

DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalación con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo,

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

de acuerdo con el artículo 49 de Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

NOVENA ÉPOCA, SEGUNDA SALA, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, TOMO XI, ABRIL DE 2000, TESIS 2º XXIV/2000, P. 234.

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; si no 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 laborales; 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 tengan derecho, en su caso, a percibir la prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales.

Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo: X, Noviembre de 1992,

Página: 322. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

HUELGA. TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, el no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en

el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están a favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde a los principios que la inspiran, porque en el artículo noveno se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél, a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley no pueden ser considerados iguales a los días que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

SÉPTIMA ÉPOCA. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, VOLUMEN 97-102 SEXTA PARTE, PÁG. 125. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

HUELGA. PAGO DE SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO EN EL PROCEDIMIENTO DE.

De conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "A", la huelga es la superación temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, entendiéndose por ésta, a los integrantes de sindicato, de tal manera que sólo éstos pueden intervenir en ese procedimiento, en cuyas condiciones, los empleados de confianza, si bien de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tienen derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la paralización del trabajo, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado.

NOVENA ÉPOCA, TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, TOMO III, MAYO DE 1996, TESIS II.I.C.T.20L, PÁG. 638, PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATÓN, AÚN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar sus dicho cuando

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que este haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la relación de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que, por una parte, tales documentos deben permanecer en el centro de trabajo, y aún cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control solo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra, porque en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además, debe tenerse presente que, en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que, de resultar su

dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención.

SEMANARIO JUDICIAL. NOVENA ÉPOCA, TOMO XV. MARZO 2002. PRIMERA PARTE. SECC. CUARTA.

EJECUTORIAS Y VOTOS PARTICULARES Y MINORITARIOS. PLENO Y SALAS. PÁG. 665.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 89/2001-SS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO IV
CONCEPTOS
1. CONCEPTO DE PATRÓN

Patrón es la persona que por cualquiera de los medios, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la presentación de un servicio (Berriell Navarro, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo" Cárdena, México 1978, p. 75.)

Conforme al Artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo, "*Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*"

De lo que se desglosa que el patrón puede ser:

- a) Persona física,
- b) O persona moral,
- c) Que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Tanto un patrón ya sea persona física o persona moral, en su microempresa o gran empresa, debe saber o por lo menos tener conocimiento de cómo se realizan las actividades necesarias, para que prospere su empresa, desde las más simples a las más complejas.

En el caso de tener una empresa por el volumen de trabajadores que emplea, solo trata con los directivos o encargados principales de cada departamento o área, no conoce a todo su personal y este a su vez no lo conoce, los trabajadores generalmente no saben quien es el patrón, el dueño de la empresa, pero tratan con sus superiores como el encargado de área, de departamento, gerentes, subgerentes, administración, quien a su vez son simples trabajadores que reciben ordenes de otro, manteniendo una relación de subordinación.

El patrón, para encargarse y dirigir la realización de algo, necesitan los servicios subordinados de uno o más trabajadores, los trabajadores realizaran un servicio al patrón, el cual debe darle una retribución por el servicio prestado.

2. CONCEPTO DE TRABAJADOR

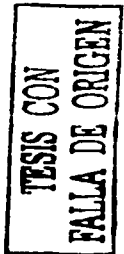
El actual artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, superando lo previsto del artículo 3 de la ley de 1931, establece: *“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

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

Los elementos que podemos desprender de este precepto son:

- a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores,
- b) Se trata de la prestación de un trabajo personal subordinado,
- c) Dicho trabajo es toda actividad humana, intelectual o material.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la obligación de obedecer lo que se le mando, dicha subordinación tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y



debe ser ejercida durante la jornada de trabajo. Aunque también puede tener la facultad de mandar, con el derecho a ser obedecido, sin perder su obligación de obedecer lo que se le mando.

La prestación de servicio que necesita el patrón es una actividad humana, intelectual o material, quien la proporciona es el trabajador que es una persona física, dicho trabajo es personal y sobre todo subordinado, estando siempre al mando de alguien.

El trabajador de confianza, es una persona física, se encuentra en una relación de subordinación, presta un trabajo personal subordinado, realiza una actividad humana, intelectual o material, por principio de igualdad, protección y justicia social debe ser considerado como lo que es, *un trabajador*.

3. CONCEPTO DE REPRESENTANTE DEL PATRÓN

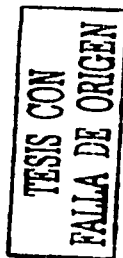
El artículo once de la Ley Federal del Trabajo, menciona que deben considerarse como representantes del patrón: *“a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"

De lo que se desprende que el Representante del patrón:

- a) Son los Directores, Administradores, gerentes y demás personas,
- b) Que ejerzan funciones de dirección o administración,
- c) Lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.



- a) El director, administrador, gerentes tienen la obligación de supervisar que el trabajo que se realice en la empresa o establecimiento, este bien realizado, teniendo bajo sus ordenes a trabajadores para la realización del mismo a quienes les indican que trabajo, como deben realizarlo, y como deben de entregarlo; sin embargo conforme al artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo al realizar un trabajo personal subordinado son trabajadores, pero conforme al artículo noveno, última parte que indica que será trabajador de confianza el que realice trabajos personales del patrón, al delegar el patrón dicho trabajo de dirección, administración fiscalización y supervisión que vienen ser trabajos personales del patrón, delega en estos sus funciones y por tanto son considerados dichos

trabajadores como trabajadores de confianza y representantes del patrón conforme al artículo once de la Ley Federal del Trabajo.

- b) El director general de la empresa conforme al artículo once, realiza la función de dirección, y a su vez el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo, señala que el trabajador de confianza es quien realice la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, entonces el director general de la empresa es considerado representante del patrón y trabajador de confianza al mismo tiempo.

- c) El representante del patrón al obligar al patrón en sus relaciones con los trabajadores, estos deben obedecerle considerándolo como al patrón mismo, al desempeñar los trabajadores al servicio de la empresa bajo la dirección del representante conforme al artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que hace mención entre las obligaciones de los trabajadores desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, conforme al artículo noveno, última parte es trabajador de confianza el que realice funciones propias del patrón, al obligar al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores, tanto que deben considerarlo como al patrón mismo, esta realizando una función propia del patrón.

Concluyendo que un representante del patrón también puede ser considerado trabajador de confianza al mismo tiempo, ya que el trabajador de confianza realiza las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, dicha función la realiza también el director general de la empresa, que conforme al artículo once, es considerado representante del patrón aquel que realice funciones de dirección; conforme al artículo noveno será trabajador de confianza el que realice trabajos personales del patrón, dentro del artículo once están contemplados los gerentes, directores, administradores, que realizan funciones propias del patrón, al delegarles estas dichas funciones; tan así que lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, apoyado también en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, están realizando una función propia del patrón por lo que son también trabajadores de confianza.

4. CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA

A pesar de que el derecho del trabajo es un derecho de la clase trabajadora, un derecho de y para los trabajadores, a quienes se les debe respetar los derechos mínimos que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados,

más nunca reducidos o negados, de aquí la máxima que la ley le confiere: "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada", condiciones justas de prestación, mejorar las condiciones, derechos que nadie debe arrebatarle; en la realidad a pesar de ello, en las empresas es dado que los principios no se respeten, como el de: Igualdad al no respetar que para trabajo igual corresponde salario igual y para trabajo igual, prestaciones iguales; estableciendo desigualdad en el trato en los trabajadores; el principio de protección al no respetar la irrenunciabilidad por parte de los trabajadores de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en la norma de trabajo, sin cumplir que debe prevalecer la norma más favorable al trabajador; el principio de libertad, el principio de preeminencia, el principio de dignidad al no respetar las libertades y dignidad de quien lo presta, el principio de justicia social que busca por finalidad del ordenamiento jurídico la realización de la justicia al apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación de un trabajador-patrón, siendo el ideario que forjaron los constituyentes al exigir respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, buscando igualar las condiciones de lucha por el derecho en las que se halla el económicamente débil (trabajador) con las del hombre acaudalado (patrón); y a pesar de que la legislación del trabajo es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo; que parte del principio de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que no existen dos categorías de personas, sino una sola: Establece la denominación de trabajador de confianza plasmada en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, perjudicando a los trabajadores al no establecer claramente que se debe entender por trabajador de confianza, permite que el patrón considere a trabajadores como trabajadores de confianza, cuando en realidad no lo son.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Un problema latente para el trabajador y una de las injusticias que cometía el patrón con el mismo, era que las personas que estaban íntimamente ligadas al patrón, este les tenía gran simpatía, por lo que les daba mayores derechos, como el tener un salario alto o exorbitante, tener una jornada de trabajo reducida, eran los que iban a decirle lo que planeaban los demás trabajadores, así tenía la oportunidad de buscar una defensa o despedir a la persona que hubiese decidido mover a la gente en contra suya para exigir sus derechos. Dejando en bastante desventaja al trabajador que no tenía ninguna relación con él.

En la actualidad por costumbre los que son considerados trabajadores de confianza, ni están ligados íntimamente al patrón, al grado de que el patrón ni siquiera los conoce, no les amplía su salario, ni les reduce la jornada de

trabajo, al contrario en varias empresas se los amplia, exigiendo que se queden después de la jornada de trabajo, sin recibir retribución alguna, en conclusión no sabe el patrón si existen, y por otro lado si decide deshacerse de un trabajador por defender sus derechos, este solo lo clasifica como de confianza, da por rescindida la relación de trabajo por perdida de la confianza y se evita de tantos problemas.

Aunque en la forma en que está redactado el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, no se refiere a la parentela del patrón, ni muchos menos a los trabajadores sindicalizados, trabajadores que están vigilando, inspeccionando a los demás con el fin de obtener algún beneficio quedando bien con el patrón, más sin en cambio estos, no son catalogados como de confianza.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Desde luego, si consideramos como trabajador de confianza a aquel que protege los intereses, la prosperidad y bienestar de la empresa o establecimiento, entonces llegaríamos al absurdo de que todos los trabajadores son trabajadores de confianza, pues a ellos les interesa realizar bien su trabajo para el que fueron contratados, ya sea para superarse profesionalmente o económicamente, y como consecuencia prospera la empresa, pues si no

cumple con las expectativas del mercado, se ira a la quiebra, dejándolos sin trabajo, sin un salario para subsistir y muchos menos para mantener a su familia.

Otro problema latente que se ha generado, por costumbre hay actividades que no corresponden a los trabajadores de confianza y a pesar de ello, así se les suele considerar, a pesar de que no correspondan con lo señalado por el artículo noveno de la Ley Federal de Trabajo que trata de decir quienes son considerados como de confianza.

Así para distinguir a los diferentes grupos de trabajadores, suelen mencionar por un lado a los sindicalizados y por el otro a los de confianza, distinción que resulta peligrosamente confusa, porque puede suceder que los trabajadores que no son considerados como de confianza, no sean miembros de ningún sindicato por que la empresa no tiene celebrado contrato colectivo de trabajo con sindicato alguno, y luego entonces tal distinción resulta confusa por que dichos trabajadores no tienen facultades de dirección, inspección, administración, fiscalización y vigilancia, como aparentemente la tienen los que la empresa considera como trabajadores de confianza.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es frecuente dividir también a los trabajadores en "obreros" y "empleados", según laboren en la fábrica o en la oficina de la empresa, considerando a éstos últimos como de confianza, sin importar que sus funciones no tengan nada que ver con las que señala el artículo noveno.

Cuando la Comisión propuso en el anteproyecto el presente artículo, se propuso que se anunciaran algunas funciones típicas y se incluyera una frase final que permitiera extenderse a otras actividades semejantes, al ser favorable a los intereses del patrón, la acepto, solicitando que se ampliara la lista, pues se eximía de respetarles sus derechos mínimos que la ley les concedía aun mayor número de trabajadores, buscando claramente perjudicar al trabajador; a lo cual el sector obrero solicitó reducir la enumeración de las funciones, rechazaban la presencia de una fracción que permitiera una aplicación analógica, concluyendo que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que debieran considerarse, así como también era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente a la categoría.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por lo que el contenido del artículo noveno al ser ambiguo, y extenso, nunca llegó a satisfacer al sector empresarial y muchos menos al obrero que es a quien el legislador debería defender de las injusticias del patrón, dejándolo aun más perjudicado de lo que estaba, pues el patrón considera a trabajadores de confianza a los trabajadores que en realidad no lo son, por lo que este artículo es oscuro al no determinar que es un trabajador de confianza.

Sin embargo no es válido que la Ley Federal del Trabajo establezca la categoría del trabajador de confianza cuando no se encuentra alguna distinción entre los trabajadores y los trabajadores de confianza en el artículo 123 Constitucional, Apartado "A", ni menos en la fracción XXII, XVI Y XVII; que establece la protección del trabajo y a la Ley Federal del Trabajo no le corresponde especificar esta distinción.

Intenta el artículo noveno, del mismo ordenamiento legal, mencionar que debe entenderse por trabajador de confianza dando una definición ambigua, bastante amplia, imprecisa, que da margen a toda clase de interpretaciones al ser un artículo oscuro. Menciona *"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto."*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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 artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo lo desglosaremos con el objeto de entenderlo mejor:

A) Depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto

Se presenta otra contradicción, si para que tenga el carácter de trabajador de confianza no necesariamente tiene que ver con la confianza que le puede tener el patrón, al menos desde el punto de vista estrictamente legal, entonces de donde viene la denominación de "confianza"; Más sin en cambio se atiende exclusivamente a sus funciones que desempeña, al grado de que si la confianza no es necesaria para considerar al trabajador como tal, la pérdida de la misma es causa de despido conforme al artículo 185, aunque no coincida con la que menciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la práctica y por costumbre, se les denomina trabajadores de confianza, no por las funciones desempeñadas, sino por la designación que se de al puesto que están ocupando, así tenemos que por costumbre se les considera a aquellos que realizan actividades en la oficina, o aquellos que se reúnen para realizar juntas con el objetivo de mejorar su desempeño laboral, o que no son sindicalizados, o que por su preparación académica tienen un mejor puesto, o que tengan salarios altos o mejor pagados que aquel que tiene la educación básica, como la secundaria y en algunos casos ni la primaria, teniendo un salario considerablemente menor, independientemente de que realice o no las funciones establecidas en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo; Llegando a la incoherencia de que el personal que labora en la fábrica o que tiene un nivel de estudios mínimos, o tenga un salario bajo, o pertenezca al sindicato, será considerado trabajador.

B) Son funciones de confianza

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, aunque el problema consiste en determinar, que se debe entender por cada una de estas funciones:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1) DIRECCIÓN.

- Conforme al diccionario, *Dirección es: la Acción y efecto de dirigir o dirigirse.*³¹
- *Y dirigir del latín Dirigere, significa enderezar, llevar con relatividad una cosa hacia un lugar o término señalado.// encaminar la intención y las operaciones a determinado fin.*³²
- Las funciones de dirección se refiere a la activación de dar reglas para el manejo de una empresa o establecimiento.³³

Se entiende que esta función la ejerce cualquier persona que dé ordenes, que dirija, organice las reglas del manejo de una empresa o establecimiento; es decir, es quien decide como debe realizarse y quien lo va a realizar, pero para ser trabajador tienes que estar subordinado a alguien, por lo que debe recibir ordenes, en el caso de una empresa que esta dividida por departamentos, cada departamento tiene un representante o encargado, y estos a su vez tienen que recibir indicaciones de sus superiores, convirtiéndose en una cadena hasta llegar al director general de la empresa, pues aquellos trabajadores que tengan un nombramiento de una categoría menor a la del

³¹ JUAN PALOMAR De Miguel, Diccionario Para Juristas, Ed Mayo Ediciones, México, 1981, P. 462.

³² Idem.

³³ BREÑA GARDUÑO, Francisco: Ley Federal del Trabajo Comentada, Harla, México, 1988, P. 198

director general, es indudable que no pueden ejercer la relación de subordinación con el director general, así mismo se llegaría al absurdo de que cualquiera que de ordenes, puede ser catalogado como trabajador de confianza, independientemente de que tenga también la obligación de obedecer.

Por otra parte, si se considera como trabajador de confianza a toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, únicamente los trabajos de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores, siendo esto bastante ilógico.

También el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo, menciona que el trabajador de confianza es quien realice la función de dirección y conforme al artículo once del mismo ordenamiento legal el representante del patrón son los directores, gerentes y demás personas que ejerzan actos de dirección; de lo que se desprende que un director puede ser considerado como trabajador de confianza, así como también puede ser considerado como representante del patrón, siendo el director debidamente catalogado como representante del patrón y trabajador de confianza.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2) LA INSPECCIÓN

- Del *latin* inspéctio, deriv. De inspícere que significa mirar adentro.

Acción y efecto de inspeccionar³⁴

Inspeccionar: examinar, reconocer, registrar, intervenir.

Por inspección se entiende que es la actividad mediante la cual se registra, examina, reconoce, interviene, incluidas las referidas a control de calidad, estado de la maquinaria y equipo, conservación de edificios y otras similares; como trabajador debe cuidar el equipo y las instalaciones con que se trabaja, conservarlo en óptimas condiciones para tener mejores resultados.

3) LA VIGILANCIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Conforme a la Real Academia de la Lengua Española, vigilancia es el cuidado atento, acción de velar.
- Por ejemplo la conservación de existencias e inclusive en algunos casos en la entrada y salida de personal.

³⁴ Diccionario Enciclopédico Universo, Fernández Editores, México, 1997, p. 580

Por vigilancia, se entiende que es el cuidado atento, acción de velar.

4) FISCALIZACIÓN.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Conforme a la Real Academia de la Lengua Española, la fiscalización es el efecto de fiscalizar.

FISCALIZAR.

- *Criticar, syndicar y también averiguar las acciones ú obras de otro; vigilar; Inspeccionar.*³⁵
- *Criticar y traer a juicio las acciones u obras de otro.*³⁶
- *Criticar y traer a juicio las obras de otro.// cuidar vigilar, estar al tanto, seguir de cerca.*³⁷
- La fiscalización se refiere a la averiguación, revelación y crítica de las acciones de otra persona.³⁸

Entendiendo por fiscalización que es la acción de vigilar; inspeccionar, estar al tanto, seguir de cerca, averiguar, revelar y criticar las acciones de otra persona.

³⁵ Enciclopedia Universal Ilustrada. Europeo-Americana. T. XXIII, Edt Hijos De J. Espasa, Editores, Barcelona, P. 1556.

³⁶ Diccionario de La Lengua Española, Real Academia Española, Ed. 22, Hijos De J. Espasa, Editores Barcelona, 2000, P. 452

³⁷ Diccionario Para Juristas De Juan Palomar, T. 1, Porrúa, México 2000, P. 695

³⁸ BREÑA GARDUÑO, Francisco. Lev Federal del Trabajo Comentada, Op. Cit. P. 1988

Se aprecia claramente que la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en realidad no son muy claras, por una parte es aquel que registra, examina, vela, reconoce; y es quien vigila, inspecciona, esta al tanto, averigua, revela y critica las acciones de otra persona; es decir las funciones de vigilar, inspeccionar, fiscalizar, las realiza, tanto el director general de la empresa, como los supervisores, los gerentes, subgerentes, administradores, los encargados y los sub-encargados de cada departamento o área. Y la función de dirección es la que da ordenes, dirige, organiza las reglas del manejo de una empresa o establecimiento, también mencionada en el artículo once, que establece que será considerado como representante del patrón el director, administrador, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

Otra incertidumbre que se crea es establecer, si basta que realice cualquiera de las funciones ya mencionadas, para ser catalogado como de confianza, como se menciona en algunas tesis, entonces se llegaría a la incoherencia de que solo las categorías inferiores son trabajadores. O Desde otro punto de vista si trabajador de confianza es quien realiza la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; aclarando que menciona "y"

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

fiscalización, tomando en cuenta que la letra “y” es una conjunción copulativa,³⁹ entonces se entiende que debe realizar las cuatro funciones, luego entonces el único que sería considerado como trabajador de confianza es el director general, por tener las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ya que ningún otro trabajador dentro de la empresa tiene en su persona las 4 facultades de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, que también conforme al artículo once también es considerado representante del patrón.

C) Cuando tengan carácter general

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El requisito de generalidad da lugar a confusión y dudas, preguntándose que debe entenderse por tal.

- Conforme al diccionario Enciclopédico Universo el concepto general significa: común a muchos, frecuente, usual, corriente.⁴⁰
- General: adjetivo del latín generalis. Universal, común, vago.⁴¹
- Común: general, universal.⁴²

³⁹ Junta, enlaza, unir, reúne una cosa con otra.

⁴⁰ Diccionario Enciclopédico Universo. Op. Cit. p. 489

⁴¹ Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. Larousse, México, 1979, p. 499

⁴² Diccionario Básico Larousse. Larousse, México, 2001, p. 66

Se hace referencia a que la función tenga carácter general, el problema, sin embargo, estriba en los alcances de esa generalidad, de donde abarca y cual es su límite, pues por general se entiende que es común a muchos, frecuente, usual, corriente, universal, vago, común y común es general, universal; al ser tan amplio y extenso el concepto no delimita, especifica, establece el alcance de esa generalidad.

Sin embargo si consideramos por carácter general, que ejercite dichas funciones no solo para un determinado o específico grupo de trabajadores, de determinada área, o departamento, dentro una sucursal o establecimiento, sino para todos los trabajadores que laboren dentro de la empresa, independientemente de la sucursal, o establecimiento; Entonces sería considerado como trabajador de confianza única y exclusivamente el Director General de la empresa, quien tiene dichas funciones con todos los trabajadores que integran toda la empresa, pues los demás directores, gerentes, subgerentes, supervisores, encargados de departamento o área solo pueden tener dicha función con un determinado y específico grupo de trabajadores, dentro de una área, o departamento, más no dentro de toda la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D) Trabajos personales

- Personal: Adj. Relativo, propio y particular de la persona.⁴³
- Personal: Relativo a cada persona.⁴⁴
- Personal: Adj. Propio de una persona.⁴⁵

La última parte del artículo noveno se relaciona con trabajos personales del patrón, y por personal se entiende que son aquellos que le son propios, relativo y particular al patrón; siendo los que debe realizar personalmente.

El problema estriba en especificar que actividades son consideradas propias o personales del patrón; si la base de la empresa son los trabajadores, el patrón necesita contratar trabajadores para que realicen las actividades necesarias para que exista la empresa, entonces sería una actividad personal del patrón contratar el personal, sin embargo delega dicha actividad al departamento de recursos humanos, que son los encargados de contratar a los trabajadores, entonces el personal de recursos humanos está realizando una actividad propia del patrón, por lo tanto también es considerado trabajador de confianza; el patrón debe cobrar los cheques, pero delega dicha actividad al

⁴³ Diccionario Enciclonédico Universo. Op. Cit. p. 862

⁴⁴ Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado. Op. Cit. p. 794

⁴⁵ Diccionario Básico Larousse, Op. Cit. p. 244

mensajero, entonces el mensajero por estar realizando una actividad personal del patrón, es considerado trabajador de confianza; el patrón debe tener comunicación con las demás personas, es una actividad personal del patrón, el comunicarse ya sea por teléfono, correo electrónico, sin embargo delega dicha actividad a su secretaria, al realizar dichas comunicaciones la secretaria esta realizando una actividad personal del patrón, por lo tanto es trabajador de confianza; en este orden de ideas, el patrón debe saber o por lo menos tener conocimiento de como se realizan las actividades manuales o de producción, para que prospere su empresa, pero a los obreros les delega dichas actividades, entonces el obrero que realiza las actividades manuales o de producción, también es trabajador de confianza por realizar un trabajo personal del patrón; También el representante realiza funciones propias del patrón, pues esté le delega funciones propias, tan así que lo obligan en sus relaciones con los demás trabajadores, convirtiéndose también en trabajador de confianza.

Deduciendo que el patrón debe saber como se realizan o tener por lo menos conocimiento de cómo realizar todas las actividades manual, intelectual, o materiales que son necesarias para que prospere su empresa, pero delega dichas funciones en los trabajadores que integran la misma, por lo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cual todos los trabajadores de su empresa son trabajadores de confianza por realizar funciones de carácter personal del patrón.

Concluyo que el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, al ser bastante amplio, impreciso, ambiguo, se convierte en un artículo oscuro, al no especificar que se debe entender por funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cual es el alcance de la generalidad, que se debe deducir por trabajos personales del patrón, y principalmente no establece realmente que se debe comprender o entender por trabajador de confianza, dejando en bastante desventaja al trabajador, ya que indebidamente lo consideran trabajador de confianza, por las interpretaciones a que da lugar el artículo noveno.

5. VALIDEZ JURÍDICA

El artículo 123, Constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional el precepto del artículo noveno, ya que la ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta, por lo que, siguiendo este orden de ideas, tales disposiciones carecen de validez.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mario de la Cueva sostiene que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de Derechos Sociales, por lo que constituye una violación Constitucional.

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 se debe distinguir.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO V
TRABAJOS ESPECIALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajos Especiales quedan contenidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, Capítulo Primero y Segundo, donde se consideran diferentes a los demás por tener características especiales que ameriten normas de excepción, algunas de las cuales son inclusive contradictorias a las disposiciones generales; Dando una mayor protección al patrón, si la Ley Federal del Trabajo se creó con la finalidad de proteger al trabajador, entonces por que deja abierta las puertas al patrón para que considere a trabajadores de confianza a quienes son solo trabajadores.

Así señala el artículo 181: "*Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta ley en cuanto no la contraríen.*"

El artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que se rige por las normas generales de la Ley Federal del Trabajo en cuanto no las contraríen, pero permite que se contradiga a la misma Constitución que es la fuente máxima del derecho, al no establecer al trabajador de confianza en ella,

ni mucho menos en su artículo 123 apartado "A"; Así como a los derechos y principios más elementales como el de estabilidad, preeminencia, dignidad, vitalidad, libertad, igualdad, protección, justicia social que con demasiados esfuerzos, muertes y sacrificios obtuvieron los trabajadores, al no establecer claramente que es un trabajador de confianza.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TRABAJADOR DE CONFIANZA

1. LIMITACIONES LEGALES

La Ley Federal del Trabajo debe establecer una armonía entre las relaciones del trabajador y el patrón para mejorar las condiciones de vida de los primeros, pues conforme avanza el desarrollo y el progreso de la nación, se rompe más el equilibrio al buscar el patrón la manera de no cumplir con sus obligaciones hacia la clase trabajadora, pisoteando sus mínimos derechos que la ley le confiere, entendiendo que estos derechos, son los máximos a que puede aspirar, al no conceder otro derecho más a los trabajadores, siendo más difícil que estos obtengan mejores niveles de vida impidiendo la adquisición de un mayor número de productos; La historia nos dice que antes con un salario mínimo alcanzaba para lo necesario y algunos gustos se cubrían, actualmente se necesita tres salarios mínimos para obtener lo más

indispensable para sobrevivir, siendo más difícil subir de nivel de vida, y menos con las lagunas que tiene la propia ley, que muy bien aprovecha el patrón. Al paso que vamos regresaremos a la antigua figura de la tienda de raya donde el trabajador no tenía lo suficiente para pagar los artículos que necesitaba.

Se pretende que los principios que rigen esta materia sea: que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las reconocidas por esta ley; las condiciones de trabajo para cada trabajador deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios que presten, pero no por la categoría de trabajador de confianza y trabajador; deben ser iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias; cualquiera que sea el motivo con que se las pretenda justificar.

Expresando la Ley Federal del Trabajo vigente en su exposición de motivos, que es uno de los medios que apoya el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios. Es solamente una fuerza

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

viva y actuante que debe guiar a los trabajadores en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas, empresas, pues su función, es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Pero como hemos visto y analizado no es verdad, ya que la Ley Federal del Trabajo es oscura al establecer que es un trabajador de confianza, permitiendo que se considere como trabajadores de confianza a los trabajadores. Así declara el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, que hace alusión al principio de igualdad.

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

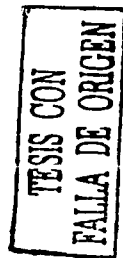
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aunque establece el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, que las condiciones no podrán ser inferiores, es costumbre que a los trabajadores de confianza se les dé un tratamiento diferente, al de los demás trabajadores, el cual el patrón a veces los tiene tan cerca que no los ve y se olvida de ellos,

además de que en ciertos casos involuntariamente, y en otros con conocimiento de causa, no les respeta sus derechos mas elementales, pues tiene la facultad de despedirlos por perdida de confianza, sin obligación de someterse al arbitraje, aparte de que se le prohíbe convivir y apoyar a sus compañeros que laboran con él, al no poder participar en el sindicato.

El artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

Artículo 184 *"las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rige en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."*



El artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo al admitir la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan en virtud de la contratación colectiva si así se estipula; aunque el contrato colectivo del trabajo tiene por objeto pactar las condiciones de trabajo y éstas no pueden ser inferiores para los trabajadores de confianza, cómo pueden quedar fuera de las disposiciones del contrato

colectivo. Se viola el principio general del derecho del trabajo, consignado en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que señala "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser iguales para trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias", además de violar el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona "no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento", relativo a la igualdad de condiciones; y el artículo 123 fracción XXVII de la Constitución señala que serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

A todas luces es contradictorio e ilegal, que se deje a voluntad de las partes sindicatos-patrón, el que determinadas condiciones, se deje de aplicar a quienes no participaron en la discusión en el contrato colectivo, como son los trabajadores de confianza por tenerlo prohibido legalmente conforme al artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Claramente menciona el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, "*las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado y con la limitación consignada en el artículo 184.*"

A pesar de que el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo establece la aplicabilidad de las normas generales en cuanto no contraríen a las normas especiales, contradice al artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo.

La preferencia del patrón por considerar al mayor número de trabajadores entre los de confianza deriva de las desventajas legales que éstos tienen, como es la facultad patronal de negarse a reinstalarlos (artículo 49 fracción III, 363 y 931 - IV) (*Artículo 49: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: fracción III. En los casos de trabajadores de confianza."*; Artículo 363: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

confianza.”; Artículo 931: “Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes: Fracción IV. No se computaran los votos de los trabajadores de confianza”) es decir el trabajador de confianza no podrá ingresar en los sindicatos, y mucho menos ser tomados en cuenta al computo de votos; la posibilidad de excluirlos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo (artículo 185), a las que se debe agregar un buen número de desventajas.

2. LIBERTAD SINDICAL O DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

El principio base de las relaciones colectivas es la libertad de coalición, razón por la cual el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo establece “La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos” en armonía con el 123 Constitucional, fracción XVI, señala “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales”, reconoce expresamente la libertad de coalición de trabajadores y patronos, a la que define el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, “Coalición es el cuadro temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”, es decir es el acuerdo temporal de un grupo de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes, reconocidos por la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo. ¿Como es viable que tenga el derecho de formar un sindicato el patrón que es quien representa la opresión del trabajador, y se le restrinja y se prohíba inconstitucionalmente a los trabajadores de confianza conforme en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo?

Los trabajadores de confianza al no tener los derechos sindicales, como la facultad de tener derecho a la huelga, que constituye la máxima arma que tienen frente al patrón, al establecer la Ley Federal del Trabajo en su artículo 183:

“ARTÍCULO 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de la los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.”

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En concordancia con estas ideas, el artículo 183 contiene tres prohibiciones, que son contrarias a la igualdad:

- a) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, de donde nace la conclusión de que el trabajador de planta que es promovido a un puesto de confianza debe separarse del sindicato;
- b) No son tomados en consideración en los recuentos para determinar la mayoría de la huelga, a pesar de que le afecte;
- c) No pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integran en forma paritaria, esto es, con representantes del trabajo y del capital, aunque sus decisiones le afecten considerablemente.

a) NO FORMAR SINDICATOS

La fracción XVI del artículo 123 Constitucional ordena que *"tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales"*, permitido este derecho increíblemente al patrón, pero restringido y marginado al trabajador de confianza; El artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo determina que *la ley reconoce la libertad de coalición de*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores y patrones; sin embargo el artículo 183 señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores; posteriormente, en el artículo 363 indica: No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza.

A pesar de que el trabajador consiguió a base de mucho esfuerzo, sacrificio y muerte, el derecho a formar un sindicato para exigir, mejorar, defender sus derechos mínimos que la ley le confiere, conforme al artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona *sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*, pero si el trabajador depende del patrón, este último se convierte en el poderoso, es quien viola los derechos de los trabajadores ¿de quien se defiende el patrón?, Sin embargo el trabajador de confianza, que labora dentro de la empresa legalmente tiene prohibido ingresar al sindicato, aunque es un derecho constitucional.

Por otro lado, tal vez tenga el derecho de establecer un sindicato, pues expresamente la ley no le prohíbe formarlo, pero que es lo que sucede en la realidad, si bien el trabajador de confianza llegara a formar un sindicato para

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

defenderse del patrón, entonces donde quedaría como literalmente se establece la "confianza" que el patrón depositó sobre los mismos, aunque no sea requisito para ser considerado como de confianza conforme al artículo noveno, si es razón para la causal de despido justificado, en base a la pérdida de la confianza, aunque el trabajador no haya incurrido en ninguna de las causales de despido, mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente en su fracción XV, así que en base a esto al momento de que los trabajadores de confianza se empiecen a organizar para formar el sindicato, libremente puede rescindir la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad, sumando a esto que la Ley Federal del Trabajo ha sido oscura al establecer quien debe ser considerado como trabajador de confianza.

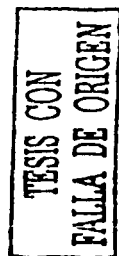
Y por si fuera poco, el mismo artículo 931, frac IV de la Ley Federal del Trabajo, previene que *si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza*, es decir, suponiendo que el trabajador de confianza lograra formar un sindicato, que sería casi imposible, si deciden ir a la huelga con el sindicato de los trabajadores de confianza, en razón de que el patrón no respeta sus derechos, no será tomados en cuenta los votos que hayan realizado, declarándose la huelga inexistente, entonces en que le ayudara formarlo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El 358 de la Ley Federal del Trabajo establece:

ARTÍCULO 358. *A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.



Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica. El artículo 234 de la ley Federal del Trabajo de 1931 también establecía que "a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él."

Al decir los trabajadores de confianza no pueden ser miembros del sindicato en atención a su doble posición, que podría conducirlos a traicionar los intereses del patrón, o a no poder respaldar las exigencias obreras, por lo que quedan excluidos de los beneficios del contrato colectivo, equivale a

sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recomtar porque votaría a favor del sindicato.

A pesar de lo señalado por los artículos 56, 182, 358, de la Ley Federal del Trabajo, 123 Constitucional, fracción XV, XXVII, el artículo 183 de la Ley Federal de Trabajo le prohíbe contradictoriamente y legalmente al trabajador de confianza pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores, cuando por principio él es un trabajador, como se ha analizado.

b) DERECHO AL RECUENTO EN LA HUELGA

Los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, mencionan que *la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores*, entendiéndose por esta, a los integrantes del sindicato, que desde luego es una coalición permanente de trabajadores y con personalidad jurídica conforme al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que solo éstos pueden intervenir en este procedimiento, excluyendo legalmente al trabajador de confianza de poder participar.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

El objeto de la huelga lo establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en las siguientes fracciones:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;*
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo III del Título Séptimo;*
- III. Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo IV del título séptimo;*
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;*
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;*
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;*
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Siendo el objeto de la huelga la revisión, acatamiento del contrato, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, revisión de los salarios, son también derechos del trabajador de confianza, ya que como trabajador que es, necesita proteger los derechos mínimos que la misma ley le otorga, los derechos que obtengan al irse a huelga, si no son claramente estipulados que son aplicables a los trabajadores de confianza no se les será posible obtener o defender sus derechos, violando el principio de igualdad.

Constituyendo otro derecho del cual se les excluye a los trabajadores de confianza, al no ser tomados en consideración al momento de votar para los efectos del "recuento," en la huelga, contenido en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo al mencionar que "los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga." Y apoyado por el artículo 931, frac IV de la Ley Federal del Trabajo que previene que *si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza*; Tal disposición es anticonstitucional ya que afecta los derechos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de estos trabajadores al no ser oídos ni vencidos en juicio negándoles la garantía de audiencia.

Dejándolos sin la posibilidad de que con la huelga produzcan una presión sobre el patrón por el incumplimiento de sus obligaciones legales dentro de la relación de trabajo, al ser una de las herramientas de mayor peso que tienen los trabajadores para hacer valer sus mínimos derechos; pero el trabajador de confianza para ir a huelga es necesario que pertenezca a un sindicato, que como ya se analizó es prácticamente imposible, y al no poder ir a huelga, esta imposibilitado a defender sus derechos, dejándolo en un estado de indefensión frente al patrono.

Si se diera el caso, que es prácticamente imposible de que formara un sindicato el trabajador de confianza, que formara un conjunto de trabajadores, con la voluntad de abandonar el trabajo colectivamente, de acuerdo con la cesación en el trabajo, con la abstención laboral por parte de los trabajadores, tenga por objeto producir una presión cerca del patrono, con el fin de obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejoren la prestación de los servicios, beneficios que sea dable otorgar el patrono. Y concluyera ir a la huelga, al momento de que la Junta de Conciliación y Arbitraje decidiera

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

computar los votos de los trabajadores para establecer si se declara inexistente, por ser votos de los trabajadores de confianza, la declarara nula.

El sostener que un trabajador de confianza no debe recontar en un movimiento de huelga, porque votaría a favor del patrón, colocándolos ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, dejando a un lado las relaciones obreras, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recontar porque votaría a favor de la huelga.

Los empleados de confianza se sienten frustrados al ser excluido de los recuentos de huelga, no puede decir si van o no a la huelga, además ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de las labores y, si se van a la huelga los derechos obtenidos no será aplicables a esté, todo esto a él le compete, le perjudica, es afectado y no tiene derecho de opinar, ni de decir nada. Dicha exclusión no solo es contradictoria, oscura, sino anticonstitucional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) LA REPRESENTACIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Menciona el artículo 183, *“los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.”*

En el caso de que un trabajador sindicalizado, prominente miembro del sindicato, que esté al corriente con el mismo, respecto de sus cuotas, asistencia a las reuniones, apoyos a las pláticas, y que por sus méritos y a petición de los demás trabajadores sindicalizados se convierte en representante del sindicato, recibe participación de las utilidades, percibe tiempo extra, sabe que no puede ser despedido más que con justa causa debidamente acreditada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundada en el artículo 47, principalmente en su fracción XV de la Ley Federal del Trabajo. Al momento en que el patrón lo clasifica como de confianza, aunque no sea por las funciones realizadas, esta imposibilitado a realizar el cargo de representante del sindicato, perdiendo automáticamente todo por lo que luchó al pertenecer al mismo, y como patrón al no poder con el dirigente que siempre a defendido los derechos de los trabajadores le conviene clasificarlo como de confianza, pues se libraría de este, al clasificarlo como tal, y sobre la

base del artículo 185, lo puede rescindir la relación de trabajo con la ley en mano, por pérdida de la confianza, aunque no coincida con las mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente en su fracción XV; y el trabajador que solo luchó por sus derechos es condenado a que sus mínimos derechos se restrinjan inconstitucionalmente terminando con la relación laboral.

3. RESCISIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

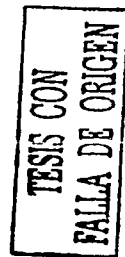
El derecho mexicano ha reconocido la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivadas de las reformas al artículo 123 Constitucional, pero en la realidad no se les respeta el principio de estabilidad al trabajador de confianza.

Establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo una causal oscura de rescisión, a los trabajadores de confianza, aunque no coincida con las mencionadas por el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, principalmente con la fracción XV, que establece como causa para dar por terminada la relación de trabajo las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores; que es la pérdida de confianza. Aunque no se es trabajador de confianza, por

la confianza que se le puede tener, sino por las funciones que menciona el artículo noveno. Sin embargo, si se sanciona la pérdida de confianza con la rescisión del contrato.

Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se podrá rescindir a un trabajador de confianza cuando:

“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.”



Todos los empleados del patrón, independientemente de las facultades, al momento de ser contratados cada uno, debe de infundarle la suficiente confianza, ya que le va a permitir entrar a su empresa o establecimiento, teniendo la oportunidad de conocer los secretos de la misma, los tip's, etc., lo cual como patrón me perjudicaría si diera conocimiento a mi competencia, por lo que debe inspirarme confianza para tener la tranquilidad de que este a salvo la misma y de que va a realizar bien su trabajo, para que prospere la

empresa, ya que en caso contrario le será aplicable el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 185 coloca al trabajador de confianza en desigualdad con los demás trabajadores porque la pérdida de la confianza, da margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; De manera que corren gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la ley propicia la inseguridad del trabajador de confianza a la estabilidad en el trabajo por las interpretaciones a que da lugar.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Surge el problema al demostrar fehacientemente que la acción realizada por el trabajador es motivo de pérdida de la confianza, al ser este un concepto bastante subjetivo, y por estar al arbitrio del patrón, que debe considerar esté por razonable, sin que sea consecuencia de solo un capricho o evitar pagarle lo que por derecho le corresponde, o una excusa para negarle sus derechos que como trabajador tiene; y que no se encuentre en las causales de rescisión mencionadas en el artículo 47 que señala claramente los motivos por lo cual sería lógico despedir a un trabajador, entre los cuales esta la falta de probidad u honradez, el engaño, ocasionar intencionalmente perjuicios, faltar más de

tres días, incurrir en estado de embriaguez, revelar secretos; y no este incluida en la fracción XV del citado artículo.

Así menciona el ARTÍCULO 47. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

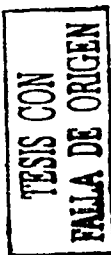
- I. *Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos referencias en los que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus 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 contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia;*
- III. *Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

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

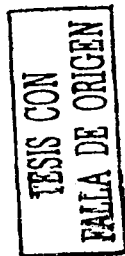
- VIII. *Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- IX. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio, de la empresa;*
- X. *Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;*
- XI. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate 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.



Apoyando esta contradicción, el artículo 46 menciona: *El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.* Pues le da amplia libertad al patrón para dar por rescindido la relación de trabajo, al justificar que por pérdida de confianza, aunque no coincida con las mencionadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, incluso con su fracción XV, lo despiden sin darle oportunidad a que reclame sus derechos, pues recordemos que tiene vetado el derecho a pertenecer al sindicato, por lo tanto se encuentra desamparado.

El artículo 14 Constitucional da el derecho de ser oídos en defensa de sus intereses cuando se controvierte su estabilidad laboral, al serle negado este derecho, se le viola el derecho de garantía de audiencia, negándosele el procedimiento a través del cual hubiere tenido oportunidad de ser oído, porque con anterioridad a ser suspendido, cesado, o a que se deje sin efectos el nombramiento, y se de por terminado la relación de trabajo, debe hacersele saber las razones que motivan tal determinación, dándole oportunidad de alegar lo que a su derecho convenga, a efecto de desvirtuar o controvertir los motivos del despido, por decisión del patrón, queda rescindida la relación de trabajo, y si el patrón no desea cumplir las disposiciones que la Junta de Conciliación y Arbitraje le impone, solo paga la indemnización y el trabajador de confianza se queda sin trabajo, sin un sostén económico para su familia.

4. NO REINSTALACIÓN

En el año de 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, para otorgar a todos los trabajadores mexicanos la garantía de su estabilidad en el empleo; Dichas fracciones, por supuesto, no establece dos tipos de trabajadores, se refieren al trabajador incluido el de confianza.

Estipula el artículo 185 en su párrafo segundo: el patrón al momento de decidir rescindir la relación de trabajo, *el trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo*, relativa a la suspensión de las relaciones de trabajo.

Menciona el artículo 48 en su primer párrafo, *el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de 3 meses de salario*. Dando dos opciones, se le puede reinstalar y continuar con sus labores, y la segunda que se le indemnice, dejándolo sin trabajo, sin un sostén económico para su familia.

Sin embargo, se estipula en el artículo 49, fracción III del mismo ordenamiento que: *El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: fracción III. En los casos de trabajadores de confianza.*

Básicamente esta disposición legal deja sin protección Constitucional a los trabajadores de confianza, y en la relación a los tiempos que actualmente vivimos, comprendemos que lo último que dichos trabajadores desean es quedar desempleados, ya que en estos momentos de crisis y de desempleo lo que desean los trabajadores es contar con un trabajo seguro que le garantice el sustento a su familia y no pensar en una liquidación que no les alcanza para nada, dada la pérdida de poder adquisitivo que ha tenido nuestra moneda en comparación con los precios de bienes y servicios necesarios para subsistir, por lo que el trabajador de confianza también se le veta el derecho a gozar de estabilidad en el empleo, al tener la inseguridad de ser despedido por pérdida de confianza, aunque no es claro que debe entenderse por tal.

De la lectura podemos deducir, la contradicción de los artículos 185, 48 y el 49 F. III, de la Ley Federal del Trabajo, por una parte le digo:

- a) Que el patrón puede rescindir la relación de trabajo.
- b) Que el trabajador puede utilizar a su favor del artículo 46 al 52 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) En el artículo 48, se le puede reinstalar o indemnizarlo con 3 meses de salario.

d) Y el artículo 49 F. III, solo tiene derecho a la indemnización.

Entonces, si el trabajador de confianza se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo pidiendo la reinstalación en el puesto que desempeñaba, conforme al artículo 185 y 45 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede negarse a reinstalarlo, diciendo con ley en mano que solo tiene derecho a la indemnización, por lo tanto, legalmente puede injustificadamente despedir al trabajador de confianza, teniendo como pena máxima pagarle la indemnización conforme al artículo 49, negándole la garantía de audiencia.

Además, el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo determina que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- IV. Condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Violándose claramente el principio de estabilidad, el de audiencia, justicia social, al trabajador de confianza al pedir la reinstalación a pesar de ser despedido injustificadamente del trabajo en base al artículo 185, cumpliendo válidamente el patrón el pago de una indemnización en los términos del artículo 50, está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores conforme el artículo 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo.

4.1. EXCEPCIÓN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

“ARTÍCULO 186: *En el caso a que se refiere el artículo anterior (185), si el trabajador de confianza*

hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él salvo que exista causa justificada para su separación."

En realidad no existe tal excepción, por que se considera de confianza por las funciones que realiza y no por la designación que de al puesto, ahora bien, si el trabajador estaba en un puesto de planta, en el cual tenía todas las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, ya que no tenía prohibido legalmente pertenecer a un sindicato, y probablemente pertenezca al mismo, al momento en que el patrón lo clasifica como de confianza aunque no encuadre en lo dispuesto por el artículo noveno, esta obligado a separarse del sindicato, y si posteriormente, decide el patrón rescindir el contrato por perdida de la confianza, aunque no haya realizado ninguna acción establecida en el artículo 47.

En el supuesto de que el trabajador sea regresado a su antiguo empleo de planta por haber demandado la reinstalación, se crean las siguientes interrogantes como consecuencia de las lagunas de la Ley y que son las siguientes: ¿Qué ocurriría con el sindicato, podría reingresar libremente como miembro del sindicato, o dejaría de ser trabajador sindicalizado?; y ¿si lo regresan a su puesto de planta y dicha categoría tiene un salario inferior al que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estaba percibiendo como trabajador de confianza, que pasaría con la diferencia de salarios?, y como consecuencia que sucedería con la diferencia en el pago de prestaciones y cotizaciones ante las autoridades respectivas del Instituto Mexicano del Seguro Social, Sistema de Ahorro para el Retiro, Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda del Trabajador, que fueron derechos adquiridos por el trabajador, implicaría renuncia de derechos que se encuentra prohibida por el artículo quinto, fracción XIII, y 123 constitucional, fracción XXVII siendo indudable que existe una contradicción en perjuicio de los trabajadores.

5. PRESTACIONES DE CARÁCTER GENERAL.

a) JORNADA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Establece la jornada de trabajo el *Artículo 61*, al mencionar "*La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta*". Al no quedar claro que es un trabajador de confianza, por costumbre se considera como tal: a quienes ganan un salario más alto, por la preparación que tienen, los de altos puestos, los de administración, o los que laboran en oficinas, los no sindicalizados, siendo catalogados como tales por el patrón, estas personas por las labores que

necesitan realizar, muchas veces se les exige quedarse mas tiempo del permitido, sin que se les pague por costumbre lo que por ley les corresponde.

Dispone el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

F. II. Una jornada mayor que la permitida por la Ley Federal del Trabajo.

F. III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

F. XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

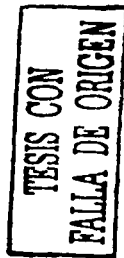
En la práctica a pesar de lo dispuesto por los artículos quinto y 62 de la Ley Federal del Trabajo, se obliga a los trabajadores a laborar más tiempo del permitido por la ley, pues si no lo laboran se les rescindiría el contrato en base a la pérdida de la confianza, más sin embargo no se les paga el tiempo excedente que laboran, teniendo derecho los citados trabajadores de confianza a reclamar de su patrón el tiempo extra laborado existiendo jurisprudencia en contradicción de tesis.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

b) TIEMPO EXTRA

En el caso de los que laboran en las oficinas, que por costumbre son catalogados como de confianza aunque no corresponda con el artículo noveno, por las actividades que realizan, muchas veces necesitan quedarse más tiempo de la jornada de trabajo para terminar sus labores, pues si no las terminan les rescinden su relación de trabajo, pero el tiempo extra que laboran no le será reflejado en la nómina y muchos menos pagado, pero el patrón si les exige que entren puntuales a trabajar, ya que el descuento que les realizara por su impuntualidad aunque sea insignificante, si es reflejada en la nómina y sobre todo en los bolsillos de los trabajadores.

Menciona el Artículo 66: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."



La Constitución fijó como retribución por el servicio extraordinario un ciento por ciento más del salario que corresponda a las jornadas de trabajo;

Esta retribución se refiere a las horas extras extraordinarias autorizadas por la Constitución y la Ley. Pero no obstante la prohibición Constitucional y legal de no prolongar el servicio extraordinario en forma indefinida, diversas empresas exigen de sus trabajadores un tiempo mayor de servicios. Cuando tal cosa ocurre, sé esta en presencia de una violación a la Constitución y a la Ley, situación que debe tratar de evitarse en beneficio de los trabajadores.

Establece el Artículo 68: *Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en el Capítulo Segundo, Título Tercero.*

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Aunque en los casos de la prolongación de la jornada mas allá de los límites permitidos por la ley, deberá cubrirse al trabajador un doscientos por ciento más del salario de la jornada de trabajo, lo que en realidad significa un aumento sobre las horas que corresponden al servicio extraordinario permitido

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

por la ley, al no existir una sanción; de lo que se deduce que el patrón puede obligar al trabajador de confianza a trabajar más tiempo del permitido por la ley sin esperar alguna sanción.

Asimismo por costumbre y erróneamente el patrón ha pretendido establecer que dentro del salario del trabajador de confianza, viene comprendido el pago del tiempo extra, independiente de que hubiese sido pactado o no expresamente en el contrato, alegando que ha sido calculado el posible tiempo extra que fuera factible; estando conciente el patrón de su obligación de pagar el tiempo extra laborado separado del pago del salario del trabajador de confianza, por constituir un derecho irrenunciable apoyado por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón no siempre le paga el tiempo extra que laboro; Y si el trabajador de confianza reclama el pago de las horas extras, el patrón opta por dar por terminada la relación de trabajo en base a la perdida de la confianza. A pesar de tener el patrón la obligación de pagar el tiempo extra laborado existiendo jurisprudencia en contradicción de tesis.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

c) SALARIO

Aunque los artículos 82, 84, 86 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo quinto, párrafo tercero Constitucional, mencionan: Artículo 82 *"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*; Artículo 5, párrafo 3 Constitucional *"nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"*; Artículo 84 *el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*; Artículo 86 *a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.*

Del mismo modo por costumbre y erróneamente el patrón ha pretendido establecer que dentro del salario del trabajador de confianza, viene comprendido el pago del tiempo extra, independiente de que hubiese sido pactado o no expresamente en el contrato; estando consciente el patrón de su obligación de pagar el tiempo extra laborado por el trabajador de confianza, separado del salario, por constituir un derecho irrenunciable apoyado por el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, aunque el patrón no siempre, o más bien no le paga el tiempo extra que laboro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C O N C L U S I Ó N E S

- Y *PRIMERA*. La historia nos ha enseñado que el trabajador siempre ha estado en constante lucha por alcanzar mejores condiciones de vida, así nace el derecho laboral, al calor de los debates del Constituyente de Querétaro, teniendo como base, el original artículo 123 Constitucional, fundamento y sostén de nuestra legislación social que señala las garantías mínimas sociales, mediante las cuales se debe asegurar el bienestar de la clase más débil de la sociedad.
- Y *SEGUNDA*. Los Constituyentes se dieron cuenta de los problemas de los trabajadores en México, se percataron que la doctrina general era incapaz de resolver el problema social del país, buscaron mejorar las condiciones de vida de todo individuo que preste un trabajo personal subordinado, pero no tuvieron una idea resuelta y sólida sobre los derechos de los trabajadores de confianza, al realizar un concepto oscuro y vago.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

➤ **TERCERA.** El artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo menciona que se considera trabajador de confianza por la naturaleza de las funciones realizadas y no por la designación que se de al puesto, sin embargo en la realidad por costumbre se designa como tal, a los que tengan salarios más altos por su preparación académica, o los que ocupan altos puestos, o los de base, o los de administración, o los que laboran en oficinas, o a los no sindicalizados, independientemente de la naturaleza de las funciones que realicen.

➤ **CUARTA.** Continúa mencionando que dichas funciones son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, sin especificar que se debe entender por tales, las funciones de vigilar, inspeccionar, fiscalizar, las realiza, el director, los supervisores, los gerentes, los subgerentes, los administradores, los encargados de cada departamento o área. Y la función de dirección, también mencionada en el artículo once, que establece que será considerado como representante del patrón el director, administrador, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección. Creándose la interrogante ¿para ser considerado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

como tal?, ¿basta que realice cualquiera de las funciones mencionadas?; ¿O si debe tener en su persona las cuatro funciones?, entonces el único que sería considerado como tal, es el director general que conforme al artículo once también es considerado representante del patrón.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- ✓ *QUINTA.* Cuando tengan carácter general, sin establecer de donde abarca y los alcances de esa generalidad. O si por carácter general, se debe entender que ejercite dichas funciones para con todos los trabajadores que integran toda la empresa, independientemente de la sucursal, o establecimiento; Entonces sería considerado como trabajador de confianza única y exclusivamente el Director General de la empresa, que también es representante del patrón conforme lo establece el artículo once de la Ley Federal del Trabajo.

- ✓ *SEXTA.* Termina mencionando, las que se relacionen con trabajos personales del patrón sin especificar que actividades son consideradas propias o personales del patrón; Deduciendo que el patrón debe saber o por lo menos tener conocimiento de cómo

realizar las actividades manuales, intelectuales, o materiales que son necesarias para que prospere su empresa, pero que delega dichas funciones en los trabajadores que integran la misma, por lo cual todos los trabajadores de su empresa son trabajadores de confianza por realizar funciones propias del patrón.

- *SÉPTIMA.* Al ser un artículo oscuro, difuso, y amplio el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, no establece con claridad que es un trabajador de confianza, dando pie a toda clase de Interpretaciones. Provocando que en las empresas grandes o pequeñas, consideren como tales a los que tengan salarios más altos por su preparación académica, a los que ocupan altos puestos, a los de base, a los de administración, a los que laboran en oficinas, o a los no sindicalizados, aunque no coincida con lo que establece el artículo noveno, se les hace creer que si lo son, con el objeto de no cumplir lo que conforme a derecho procede, como es, no pagarles horas extras, tener la libertad de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, por pérdida de la confianza, aunque no coincida con las causales de rescisión mencionadas en el artículo 47, ni aún en su fracción XV,

negarles el derecho a ingresar al sindicato, se les restringe ir a la huelga para defender sus derechos, participar con sus compañeros de trabajo que son los trabajadores.

- *OCTAVA*. Es incomprensible que el patrón tenga el derecho de formar un sindicato, pero el trabajador de confianza no puede ni debe formar o pertenecer a un sindicato, aunque sea un derecho constitucional que comprende a todos los trabajadores, pues de hacerlo, automáticamente da pie tal situación a la causal de pérdida de confianza y al despido, aunque no se encuentre establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ni siquiera en su fracción XV del citado artículo.

- *NOVENA*. Otra limitación al trabajador de confianza es con relación al derecho de huelga. Como sabemos para que se dé una huelga es necesario que se integre un sindicato, al no poder formar parte del sindicato se le niega su garantía de audiencia dejándolo en estado de indefensión.

- Y *DÉCIMA*. Es incoherente que se excluya a los trabajadores de confianza de los beneficios que se logren obtener en virtud de la contratación colectiva, cuando sus condiciones no deben ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes.
- Y *DÉCIMO PRIMERA*. No se es trabajador de confianza por la confianza que se le pueda tener, sino por las funciones que realiza, sin embargo si es motivo la pérdida de está, aunque no coincida con las causales lógicas señaladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, ni menos en su fracción XV, para dar por rescindida la relación de trabajo.
- Y *DÉCIMA SEGUNDA*. Al no quedar claro la situación del trabajador de confianza, el patrón ha pretendido erróneamente hacer creer que dentro del salario viene incluido el tiempo extra laborado, cuando en realidad son dos pagos distintos, que se deben pagar por separado.
- Y *DÉCIMA TERCERA*. Con el objeto de evitar prácticas viciosas que hieren al trabajador, dejándolo en estado de indefensión e

inestabilidad, privándolo de los derechos mínimos que con muertes y sacrificios buscaba el trabajador, al ser considerado como trabajador de confianza, por las interpretaciones a que da lugar; Pretendo que se modifique lo relativo al tema, para establecer con precisión y claridad que debe entenderse por tal, establecer limitaciones y especificaciones, así como los artículos que lo regulan, para que no existan lagunas que muy bien aprovecha el patrón, en todo lo relativo al trabajador de confianza, tanto del Capítulo de Trabajos Especiales, como en la Ley Federal del Trabajo del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

- *DÉCIMA CUARTA.* A pesar de que el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" no se refiere a los trabajadores de confianza, su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo pretende ir más allá de la ley que reglamenta, especificando tal distinción con los trabajadores de confianza y los trabajadores, cuando no debe, ni le es dable establecer tal distinción.

B I B L I O G R A F Í A

- BREÑA GARDUÑO, Francisco. Lev Federal del Trabajo Comentada, Harla, México, 1988.
- DÁVALOS, José. Derecho Del Trabajo I, 9 Ed, Porrúa, México, 1999
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano. T. I, 16 Ed, Porrúa, México, 1999.
- LINO RODRÍGUEZ, Arias Bustamante. Ciencia Y Filosofía Del Derecho, Ed. 3, Buenos Aires, 1987.
- PÉREZ BOTIJA. Curso De Derecho Del Trabajo, Porrúa, Madrid, 1979
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores, PAC, México, 1985.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Manual de Derecho Constitucional, 7 Ed. PAC, México, 1987.
- ROBERTO MUÑOZ, Ramón. Derecho Del Trabajo, T.I., Teoría Fundamental, Porrúa, México, 1976

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D I C C I O N A R I O S

- Diccionario Básico Larousse, Larousse, México, 2001.
- Diccionario de La Lengua Española, Real Academia Española, Ed. 22, Hijos De J. Espasa, Editores, Barcelona, 2000.
- Diccionario Enciclopédico Universo, Fernández Editores, México, 1997.
- Diccionario Para Juristas Juan Palomar De Miguel, T. 1, Porrúa, México 2000.
- Diccionario Para Juristas, Juan Palomar De Miguel, Ed Mayo Ediciones, México, 1981.
- Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, Larousse, México, 1979.
- Enciclopedia Universal Ilustrada, Europeo-Americana, T. XXIII, Ed. Hijos De J. Espasa, Editores, Barcelona.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OBRAS HEMEROGRAFICAS

- > "Diario De Los Debates, XLVII, Legislatura Del Periodo Ordinario Y Permanente, Año II, 1968-69. Cámara De Diputados, Año III, T. III, No 19, Noviembre 6, 1969.
- > "Diario De Los Debates, XLVII, Legislatura Del Periodo Ordinario Y Permanente, Año II, 1968-69. Cámara De Diputados. Año III. T. III. No 20. Noviembre 10, 1969.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

- > Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, 2002.
- > Ley Federal Del Trabajo, 69° Ed, Porrúa, México, 2002.
- > Ley Federal Del Trabajo, 1931.

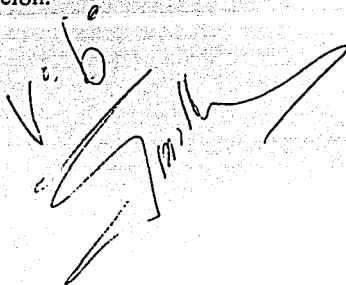
JURISPRUDENCIA

- Trabajadores De Confianza, Testimonios Y Valor Probatorio De Los
- Trabajadores De Confianza Determinación de la Categoría De
- Trabajadores De Confianza, Las Relaciones Laborales De Los Trabajadores De Confianza Se Regulan Por El Contrato Colectivo
- Confianza, Perdida De La, No Requiere De Perjuicio A La Patronal Para Que Se Dé La Causal Rescisoria De La Relación Laboral
- Faltas De Probidad U Honradez Las Inasistencias Del Trabajador No Las Acreditán.
- Trabajadores De Confianza, Caso En Que El Patrón Queda Eximido De La Obligación De Reinstalar A Los.
- Despido Injustificado, Cuando La Acción Es De Reinstalación, La Regla General Es Que No Procede La Insumisión Al Arbitraje Ni La Negativa Del Patrón A Acatar El Laudo, Salvo Los Casos De Excepción Reglamentados En El Artículo 49 De La Ley Federal Del Trabajo.
- Despido Injustificado En La Acción De Reinstalación, Tratándose De Trabajadores De Confianza, Opera La Excepción A La Regla General Prevista En El Artículo 123, Apartado "A", Fracción XXI, De La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos

Prevista En El Artículo 123, Apartado "A", Fracción XXI, De La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos

- Trabajadores De Confianza, Procedencia De La Reclamación De Tiempo Extra Por Los.
- Huelga. Trabajadores de Confianza. Carecen de Derecho a Declararla.
- Huelga. Pago de Salarios Caídos de los Trabajadores de Confianza. Es Improcedente su Reclamo en el Procedimiento De.
- Jornada de Trabajo. La Carga de la Prueba sobre su duración recae en el patrón, Aún Cuando el Trabajador Haya Desempeñado Funciones de Dirección o de Administración.

V. b
c
m



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN