



301809 44. 2es  
AGOSTO 21 1973  
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CAMPUS SAN RAFAEL  
"ALMA MATER"  
ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO .

"FALTA DE PROTECCION AL TRABAJADOR DE  
CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**MARCELA GUTIERREZ GOMEZ**

Primer Revisor  
Lic. Leticia Araiza Méndez

Segundo Revisor  
Lic. Eduardo Boyoli Martín del Campo



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

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

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

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



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CAMPUS SAN RAFAEL  
"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO .

"FALTA DE PROTECCION AL TRABAJADOR DE  
CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**MARCELA GUTIERREZ GOMEZ**

Primer Revisor

Lic. Leticia Araiza Méndez

Segundo Revisor

Lic. Eduardo Boyoli Martín del Campo

MEXICO, D. F.,

FALLA DE ORIGEN

1995

**A mis padres:**

**Por el amor que siempre me  
brindaron por creer en mi y estar  
siempre a mi lado, por ayudarme a  
realizar un sueño que hoy y siempre  
compartiré con ustedes.**

**A mi esposo:**

**Ya que con su amor, comprensión y  
estímulo aligerara mi espíritu  
permitiendo mi superación en todo  
momento.**

**A mi hermana, cuñado y sobrinos:**

**Porque de una u otra forma me  
brindaron su ayuda para lograr la  
culminación de mi preparación  
profesional.**

**A mis maestros y amigas:**

**Con el mayor de mis afectos.**

**A la Lic. Leticia Araiza Mendez:**

**Por la ayuda y comprensión que tuvo  
para la culminación de la presente  
tesis.**

**AL Lic. Eduardo Boyoll Martin:**

**Por su valioso asesoramiento,  
paciencia y atención que dedicó en la  
realización del presente trabajo.**

**A la Lic. Gloria Estela López Ovando:**

**Con el reconocimiento a la maestra,  
Agradeciéndole su valioso asesoramiento  
en la elaboración del presente trabajo.**

## INTRODUCCION.

## CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

1.1. Revolución Mexicana de 1910.	1
1.2. Leyes de los estados antes de 1917.	20
1.3. El Congreso Constituyente de 1917.	28

## CAPITULO SEGUNDO

IMPORTANCIA JURIDICA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

2.1. Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.	41
2.2. Proyecto de E. Portes Gil:	50
a) Ley Federal del Trabajo de 1931.	50
b) Ley Federal del Trabajo de 1970.	55
c) Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en 1980.	57
2.3. EL contenido del artículo 123 Constitucional apartado "A".	58

## CAPITULO TERCERO

INTERPRETACION DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

3.1. Concepto de:	
a) Trabajo.	70
b) Trabajador.	73
c) Patrón.	77
d) Relación de Trabajo.	81
e) Trabajador de Confianza.	85



	Pág
3.2. Concepto de Administración, dirección, fiscalización, inspección y vigilancia.	92
3.3. Ubicación de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo vigente.	98

## CAPITULO CUARTO

### DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

4.1. Derechos de los Trabajadores de confianza:	104
A) Reinstalación.	107
B) Indemnización.	112
4.2. Derecho al recuento en la Huelga.	116
4.3. Causas que originan la rescisión en la relación laboral de los Trabajadores de confianza.	118
4.4. Tesis de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.	121
CONCLUSIONES.	144
BIBLIOGRAFIA.	150

## **INTRODUCCION**

Es sin duda alguna que todo lo que inicia formalmente llega a su fin, es por ello que el presente estudio es la culminación, a todo un esfuerzo comprometido, el cual tiene como objeto la loable tarea de llevar una enseñanza que en la medida de mis conocimientos trataré que sea amena y entendible. Es así que a continuación daré una breve explicación del contenido del mismo.

A través de la historia nos daremos cuenta de la gran importancia que tienen los trabajadores dentro de nuestra sociedad y de las grandes empresas; pero es conveniente e importante distinguir la labor de uno de esos trabajadores y es precisamente el trabajador de confianza, ya que su labor puede ser definitiva para el desarrollo y futuro en la vida de las empresas; sus funciones no sólo se limitan en dar una simple opinión, sino que también intentan proteger y decidir sobre los intereses patronales que tiendan a desarrollar y aumentar la productividad de las empresas.

De lo anteriormente expuesto, he dividido la presente tesis en cuatro capítulos para su mejor comprensión y estudio:

En el primer capítulo, pretendo determinar las condiciones y situación jurídica en que se encontraban los trabajadores antes y después de la Revolución Mexicana. Asimismo menciono por su gran trascendencia para el derecho laboral, cada uno de los puntos de las principales leyes de los

estados que se dictaron de 1914 a 1916, finalizando con el Congreso Constituyente de 1917.

En segundo término, analizaré la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, el contenido del artículo 123 constitucional, apartado "A"; así como el contenido del Proyecto de E. Portes Gil.

En el tercer punto, proporcionaré los conceptos de trabajo, trabajador y patrón; así también los de administración, dirección, fiscalización, inspección y vigilancia. Igualmente refiero que los trabajadores de confianza forman parte entre muchos otros al capítulo relativo de los trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

En el cuarto capítulo, estableceré los derechos, obligaciones y causas que dan origen a la rescisión en la relación laboral del trabajador de confianza. Por último Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Finalizaré con mi punto de vista y conclusiones, respecto del tema mencionado, sosteniendo que los trabajadores de confianza al ser incluidos dentro de los Trabajos Especiales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo se encuentran en total desigualdad, con respecto a los demás trabajadores.

# CAPITULO I

## ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

### 1.1. REVOLUCION MEXICANA DE 1910

El hombre y el trabajo han jugado papeles muy importantes a través de la historia, es por esta razón que ambos no podrían de ninguna forma separarse. La evolución que ha tenido el trabajo a partir de su nacimiento, es de gran importancia para el ser humano y para nuestro derecho del Trabajo; sin embargo en las diversas etapas de la evolución histórica de la humanidad, así como en la actualidad se le ha ido restando valor al trabajo y al trabajador, como nos daremos cuenta en el presente capítulo.

Podemos decir que el origen histórico del Derecho Laboral nace a causa de las diversas luchas políticas y sociales originadas por los constantes abusos cometidos por el régimen dictatorial de Don Porfirio Díaz. La situación viviente en la que se encontraba el campesino y el obrero era de absoluta miseria e injusticia en los trabajos por parte de los patrones.

Esta lucha fue iniciada entre otros por Ricardo Flores Magón quien era el presidente del Partido Liberal Mexicano, Juan Sarabia vicepresidente, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia, Rosalío Bustamante y Antonio I. Villarreal como tesoreros, a través del Plan Político llamado "PARTIDO LIBERAL MEXICANO," cuya aparición corresponde al 1o. de julio

de 1906, en San Louis, Missouri. Este programa fue iniciado con una exposición de sus ideas donde se examinó profundamente nuestra situación política, social, económica y religiosa.

El Plan mencionado constó de 52 puntos, en el apartado denominado "CAPITAL Y TRABAJO" (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados:

“21. Establecer máximo ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso por la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del trabajo máximo y salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26. Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

28. Declarar nulas las actuales deudas de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campo y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades, por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patrones bajo severas penas que pague al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo, prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o que retarden el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir tiendas de raya.

**32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores a una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que los trabajadores de la misma clase paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.**

**33. Hacer obligatorio el descanso dominical.” (1)**

Es importante mencionar que algunos puntos del programa señalado con anterioridad, fueron tomados en cuenta por los Congresistas de 1916-1917, para formar parte del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. También podemos decir fue un grito de rebeldía ante los descontentos de muchos trabajadores de nuestro país, pero sobre todo un avance muy importante porque en él se dio la base de nuestra Legislación Laboral, que tenía como finalidad la de tutelar a los económicamente débiles.

Es conveniente citar cuales fueron las principales causas que dieron origen al movimiento social de principios de siglo, al respecto, el maestro Jorge Carpizo menciona que fueron las siguientes:

**“1. El régimen de gobierno en el cual se vivió el margen de la Constitución.**

---

(1) Moreno, Daniel: Derecho Constitucional, Mexicano. Editorial Pax México, Novena Edición, 1985, pág. 225.

**2. El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.**

**3. La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.**

**4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.**

**5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al menesteroso la ley le negó su protección.**

**6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.**

**7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban, de generación en generación.**

**8. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el período de 1910-1916.” (2)**

**Podemos considerar que los motivos que tuvo el pueblo mexicano para levantarse en armas fueron suficientes y justificados; porque no es posible que éste pueda vivir en la miseria, en la injusticia y en la incertidumbre, cuando se les ha impuesto una forma de gobierno, regido por una**

---

(2) Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición, Méx. 1990, pág. 29



Constitución que no coincide, con su forma de ser de vivir y mucho menos de pensar; pero más aún, cuando la dignidad del hombre es menoscabada.

A pesar de que el General Porfirio Díaz trató de hacer de México un país grande y reconocido en otras naciones, se olvidó por completo de atender las demandas solicitadas por los obreros y campesinos, clase desprotegida y explotada por los poderosos durante muchos años, clase que no había sido tomada en cuenta en el desarrollo de nuestro pueblo, y que sin embargo contribuyeron a aumentar la productividad de las empresas a través del trabajo.

No obstante de las innumerables intervenciones que existieron por la parte trabajadora de desear mejores condiciones laborales, mediante un cambio radical que les permitiera avanzar y liberar intransigencias de sus patrones no hubo oportunidad de querer ceder a la mencionada propuesta, y es por ello que se veían en la necesidad de hacer valer el derecho de huelga, la mayoría de ellas sin éxito y apoyo del gobierno. Cabe mencionar que durante el Porfirismo el número de huelgas alcanzó la cifra de 250.

Existieron como ya mencionamos una gran cantidad de huelgas, sin embargo, es conveniente señalar los acontecimientos de algunas de ellas, ya que fueron importantes para nuestro Derecho del Trabajo, así como para los trabajadores que formaron parte de ellas.

## **HUELGA DE CANANEA**

La huelga estalló en junio de 1906, estuvo encabezada por miles de trabajadores que laboraban, en la empresa norteamericana "Cananea Consolidated Cooper Co."; fueron dirigidos por Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara. Este movimiento se caracterizó porque en él se reclamó por primera vez en México la jornada de ocho horas se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en que se consignaban estas peticiones fueron presentadas a la empresa el 10 de junio y, fue redactado en los siguientes términos:

- "I. La destitución del Mayordomo Luis Nivel (19)**
  
- II. El mínimo de sueldo del obrero, será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.**
  
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co; se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.**
  
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.**

V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes." (3)

La empresa rechazó las demandas y pidió el auxilio de las autoridades de Sonora y las norteamericanas, desafortunadamente, los trabajadores no tuvieron éxito y, muchos de éstos resultaron muertos, al enfrentarse con autoridades americanas. Como era de esperarse Don Porfirio Díaz aprobó la conducta de la tropa y del Gobierno de Sonora, olvidándose nueva mente de la clase necesitada.

Mencionan diversos autores que este movimiento tuvo especial importancia porque los trabajadores de esta empresa gozaban de mejores salarios, dentro del nivel nacional. En segundo término porque fueron dirigidos por personas preparadas para la lucha social, y porque detrás de este movimiento existían intereses políticos de Flores Magón.

### ***HUELGA DE RIO BLANCO***

Esta huelga fue sostenida por los obreros textiles de la comarca de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, el día 7 de enero de 1907. El conflicto fue sometido al arbitraje de el General Porfirio Díaz, quien dictó su Laudo a principios de 1907 ordenando que los trabajadores regresaran a sus labores el 7 de enero, prometiéndoselos que obtendrían algunas demandas, pero se

---

(3) De Buen Lozano, Néstor: *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., octava Edición, 1911, pág. 308.

les negó todo derecho. En la fábrica de Río Blanco se ordenó, que los obreros no usaran bufandas, no leyeran periódicos y que los martes y jueves trabajaran hasta la media noche. El descontento fue enorme y se suprimió la última medida. Aún así estalló la huelga en la industria textil, y el Presidente Porfirio Díaz ordenó ponerle fin. El 6 de enero del mismo año José Morales informó de la resolución presidencial, y no se hicieron esperar los gritos de protesta en contra de la dictadura. Al día siguiente, algunos obreros se presentaron a trabajar, pero fueron insultados y humillados creciendo más el odio, salieron a la calle en manifestación de protesta y, debido a la situación en que se encontraban asaltaron las tiendas de raya, casas de empeño propiedad de españoles y franceses, así también sucedió en Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y el Yute en Orizaba.

Se ordenó mano dura para terminar con el movimiento, algunos soldados ayudaron a los obreros heridos, ésto trajo como consecuencia que el teniente Gabriel Arroyo y diez de sus hombres fueran fusilados. A los obreros se les acabaron las municiones y no tuvieron más remedio que abandonar y dar por terminado el movimiento huelguístico.

### ***HUELGA FERROCARRILERA***

La gran liga de trabajadores Ferrocarrileros tenían gran fuerza, pero a principios de 1908 los jefes de San Luis Potosí, comenzaron a hostilizar a los obreros sindicalizados que, el sindicato protestó ante el Gerente Clark y, aunque éste prometió solucionar sus problemas no hizo nada.

Los obreros se declararon en huelga ante la indiferencia del Gerente, pensaron por un momento que triunfarían pues el sistema ferroviario de México a Laredo quedó suspendido durante seis días, pero no fue así, ya que el General Clark, se entrevistó con el Presidente Díaz, quien dio instrucciones al Gobierno de San Luis Potosí; para que los obreros suspendieran su huelga de lo contrario se les condenaría. Los ferroviarios no tuvieron otra opción que regresar a sus labores.

Es importante mencionar, que mientras en el resto del mundo el derecho de huelga era universalmente aceptado, en México esta situación no era aceptada y de todas las huelgas que hubo durante el régimen de treinta y cuatro años en que dominó la oligarquía porfiriana ninguna alcanzó éxito completo, debido a la decidida protección que el gobierno le otorgaba a una sola de las partes en pugna: la clase patronal. Esta situación no sólo es injusta por unilateral, sino que además, es sumamente privilegiada al preferir los intereses de un sólo- el patrón- en contra de los intereses de una gran mayoría -los trabajadores y sus familias-.

Ahora bien, podemos decir que con los movimientos anteriormente citados, se encendió la mecha, para iniciar el movimiento armado, en contra de Porfirio Díaz a partir del Plan de San Luis Potosí en forma definitiva, al amparo de los principios de " SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION " de Presidente de la República, Gobernadores, y Presidentes Municipales. El plan citado tenía como mira la reestructuración política del país, fue lanzado por

Francisco Indalecio Madero el 5 de octubre de 1910, los puntos que debían realizarse fueron los siguientes:

1. Se declaran nulas las elecciones efectuadas
2. Se desconoce al gobierno de Porfirio Díaz
3. Se trata el problema agrario
4. Se declara el principio de no reelección
5. El mismo Madero se declara Presidente de la República y promete que al triunfo seguirán las elecciones.
6. Señala el día 20 de noviembre para empezar el movimiento armado.
7. Promete libertad a los presos políticos.
8. Que el Presidente Provisional nombrará a los gobernadores provisionales y éstos convocarían a elecciones para que la voluntad del pueblo designase a sus representantes.
9. Que se tomarían las medidas necesarias para la lucha armada. (4)

Francisco I. Madero mencionó, que la justificación del Plan está en el propio Díaz, quien había expresado en décadas anteriores lo siguiente: " Que ningún ciudadano se imponga y perpetúe en el ejercicio del poder y ésta será la última revolución. " La importancia de este plan radica en que se trata el

---

(4) Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición, Méx. 1990, Op. cit., pág. 37

**problema del campo más a fondo, pues la situación en la que se encontraba la clase campesina, tanto en el aspecto económico como social era cada día más desagradable.**

**La inquietud, el nerviosismo y la valentía de los mexicanos crecía, conforme se aproximaba el día señalado para la revolución, para el cambio definitivo que tanto habían deseado durante años. El día 18 de noviembre en la ciudad de Puebla el Jefe de la policía se presentó en la casa de Aquiles Serdán para efectuar un cateo, pues tenía noticias de que en ese lugar guardaban armas, como la noticia era verídica Aquiles Serdán no permitió el cateo y mató al jefe de la policía de un balazo. Inmediatamente la casa fue cercada y agredida por los polizontes; un grupo de hombres y mujeres defendieron el lugar pero el mismo día fueron sacrificados, y Aquiles Serdán fue asesinado a la mañana siguiente al salir de su escondite. Este hecho fue el primero de una serie de levantamientos y motivo suficiente para que se unieran e iniciaran el movimiento armado el 20 de noviembre de 1910.**

**La antorcha de la revolución derramó su fuego en todo el país. Las luchas fueron tenaces, a los hombres los iluminó la fe en el triunfo de lograr un cambio total, en donde la injusticia y la miseria desaparecieran definitivamente a través de esta lucha. La esperanza de obtener una vida mejor fue su fin primordial durante décadas. El 14 de febrero regresó a México Francisco I. Madero, y el 10 de abril el General Porfirio Díaz anunció que iba a establecer el principio de no reelección y a dar reformas sociales, pensó que con ésto apaciguaría los ánimos, pero el reguero de pólvora y muertes era ya**

incontenible. Unas batallas ganaban los revolucionarios, otras el Ejército Federal. Al transcurrir los meses ninguno de los bandos quería continuar la batalla, se hicieron intentos de acabarla; inclusive se celebró un pacto entre Limantour y el Doctor Vázquez Gómez y otro entre Limantour y Madero, pero lamentablemente todo quedó en buenas intenciones.

Madero declaró a Ciudad Juárez capital provisional de la República e integró su gabinete con Venustiano Carranza, José María Pino Suárez, Francisco Vázquez Gómez, Gustavo Madero, González Garza y Manuel Bonilla. Para sustituir a sus representantes el Presidente Porfirio Díaz envió a Francisco Carbajal, quien después de una serie de regateos firmó los tratados de Ciudad Juárez, el 21 de mayo de 1911. El más importante de ellos fue la promesa de renuncia del dictador a la Presidencia de México. Transcurrieron los días y el dictador no presentaba la renuncia deseada por todos 108 mexicanos. El 24 de mayo de 1911, el pueblo rodeó la casa del General Porfirio Díaz, pidiéndole la presentación del documento a las Cámaras Federales, un imprudente soldado disparó y cayó la primera víctima; después, muchas más, y la tropa terminó por deshacer la manifestación. Al día siguiente la renuncia llegó al Congreso.

Al salir triunfante el movimiento social, más importante de nuestro país, el General Porfirio Díaz es desterrado y con él se cerraba, un capítulo más en la historia de nuestro país, del llamado Porfirismo o Porfiriato. Aunque se iba el dictador, continuaba todavía su espíritu, su régimen, su sistema de privilegios y así pasarían algunos años más para que esto fuera



desapareciendo. En el estado de Veracruz el expresidente se embarcó rumbo a Europa en el barco Alemán Ipiranga.

Juzgar el Porfirisismo es difícil, porque no podemos decir que fue totalmente bueno o malo, lo cierto es que, si Porfirio Díaz hubiese amado al hombre, a los miles de campesinos y obreros que pedían ayuda ante la injusticia en la que se encontraban hubiese logrado hacer de México un país grandioso en toda la extensión de la palabra, lamentablemente ésto fue imposible, porque una nación con hambre, es una nación sin fuerza física, pero aún más sin fuerza espiritual, recordemos que la grandeza de los pueblos se forja con el trabajo y la unión de sus hombres y mujeres, dirigidos por un gobierno justo y dispuesto a escuchar siempre las demandas de sus habitantes, resolviendo éstas conforme a Derecho, pero siempre sin menoscabar la dignidad del hombre bajo ningún motivo o circunstancia.

Según lo estipulado en Ciudad Juárez, fue nombrado Presidente provisional de la República el secretario de Relaciones Exteriores, Francisco León de la Barra, quien nombró su gabinete que estuvo compuesto de elementos porfiristas y dos del movimiento armado.

El 7 de junio, Madero llegó a la Ciudad de México siendo recibido con entusiasmo porque se tenía plena fé en él. Mientras tanto el Presidente provisional se dedicaba a desprestigiar el movimiento de 1910 y a perseguir a Emiliano Zapata, trayendo consigo el distanciamiento de éste y Madero. Francisco I. Madero suprimió el Partido Nacional Antireeleccionista y en su

lugar creó el Partido Constitucional Progresista que dio la fórmula Madero-Pino Suárez para las próximas elecciones. El pueblo les otorgó su voto el 6 de noviembre de 1911, Francisco I. Madero, rindió la protesta de ley ante el Congreso como Presidente Constitucionalista de México. El gabinete nombrado por el nuevo Presidente causó gran descontento por los intereses y aspiraciones defraudadas. Ya que de los ocho Secretarios de Estado sólo tres fueron revolucionarios, pero su error fundamental estribó en ratificar el sistema Porfirista. Definitivamente no hubo ningún cambio en el sistema burocrático, político o social.

El 28 de noviembre de 1911, Emiliano Zapata dio a conocer su Plan de Ayala, donde en primer lugar se desconoció a Madero como Presidente por haberse burlado del pueblo y no haber cumplido las promesas hechas en el Plan de San Luis Potosí. En el se reconoció como Jefe de la revolución a Pascual Orozco y en caso de que éste no aceptara a Zapata.

La situación del obrero no cambió, las huelgas comenzaron y Francisco I. Madero las reprimió, se había olvidado por completo de aquellos que le habían dado el triunfo. El descontento de los mexicanos no se hizo esperar y empezaron las sublevaciones del General Reyes y Pascual Orozco entre otros. Existió un hecho que tuvo trascendencia y fue la enemistad que existió entre el Presidente y Lane Wilson, pues éste se dedicó a desprestigiar a Don Francisco I. Madero, por no haber dado un subsidio de cincuenta mil pesos mensuales al señor Lane Wilson, para cubrir sus múltiples compromisos, pues su sueldo no le alcanzaba. El odio militar contra Madero encontró

alianza y apoyo en Lane Wilson. El 9 de febrero de 1913, alumnos de la Escuela Militar de Aspirantes se posesionaron del Palacio Nacional, pero el General Lauro Villar consiguió poner orden. Al poco tiempo apareció el General Reyes e intimó a Villar a capitular, el primero cayó acribillado y Villar resultó herido. Al enterarse el Presidente Madero de que se encontraba herido lo sustituyó por Huerta.

Los rebeldes se encontraban refugiados en la Ciudad de la Huerta entró en entendimiento con ellos y se vendió a ellos convino en disparar sus armas de fuego, pero la bajeza de Huerta se mostró al mandar a un cuerpo de rurales Maderistas a las calles de Balderas, donde los esperaban las ametralladoras traidoras que dejaron a aquellos hombres tendidos. Dos veces más Huerta mandó tropas maderistas al sacrificio. Todo ésto trajo grandes consecuencias, pues el Senador Obregón le notificó a Don Francisco I. Madero que presentara su renuncia, haciéndole saber que si no lo hacía, el embajador norte americano procedería a la intervención, pero éste se negó. A éstos días de nuestra historia se le denominó la Decena Trágica.

En el pacto de la Embajada se desconoció a Madero como Presidente y se declaró a Huerta como Presidente Provisional y se le nombró su gabinete. El 19 de febrero de 1913, José María Pino Suárez y Francisco I. Madero presentaron su renuncia. A la renuncia de Madero, tomó cargo de la investidura Don Pedro Lascuráin, quien no duro en el puesto ni cuarenta y cinco minutos, el único acto que realizó fue nombrar ministro de Gobernación a Victoriano Huerta.

El 22 de febrero de 1913, mientras eran conducidos a la penitenciaría a Francisco I. Madero y José María Pino Suárez fueron asesinados. Así se cerraba otro capítulo más en nuestra historia.

Victoriano Huerta mandó un telegrama a los gobernadores, cuyo contenido decía: Autorizado por el Senado, he asumido el Poder Ejecutivo, estando presos Presidente y su gabinete. El Gobernador de Coahuila recibió el mensaje, y con urgencia citó a diputados locales y a sus hombres de confianza a una junta. Venustiano Carranza hizo circular el telegrama de mano en mano y cada uno de los concurrentes se fue informando de su contenido.

El 26 de marzo de 1913, Venustiano Carranza dio a conocer el Plan de Guadalupe; por el cual se desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación. Asimismo se constituyó el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto fuera factible convocar a elecciones y entonces entregar a quien resultare electo.

El 23 de septiembre, Venustiano Carranza, pronunció en Hermosillo un discurso del cual la parte fundamental consistió en una promesa y fue la siguiente:

“Sepa el pueblo de México que termina la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidablemente y majestuosa la

lucha social, queramos o no queramos nosotros mismos y opóngase las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas. ...Tenemos centenares de ciudades que no están dotadas de agua y millones de niños sin fuentes de sabiduría, para informar el espíritu de nuestras leyes. El pueblo ha vivido ficticiamente, famélico y desgraciado, con un puñado de leyes que de nada le favorecen. Tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución cuya acción benéfica sobre las masas, nada, ni nadie, pueda evitar... Nos faltan leyes que favorezcan al campesino y al obrero, pero éstas serán promulgadas por ellos mismos puesto que ellos serán 108 que triunfen en esta lucha reivindicadora y social." (5)

El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe adiciona, en el estado de Veracruz, el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y ya no sólo político como lo fue en su nacimiento. Formaban parte de las adiciones siete artículos entre los que destacaban, por ser la base social del movimiento armado, el artículo segundo, que en el aspecto laboral sostenía: "El primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrán en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí... legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias." (6)

---

(5) Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Op. Cit., pág. 49

(6) Dávalos, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición, pág. 39

No cabe duda que los discursos realizados por el General Venustiano Carranza, fueron de gran importancia pues en ellos los trabajadores veían la posibilidad cada día más cercana y real de que sus sueños se realizarán, a través de las reformas propuestas por el General, reformas encaminadas a favorecer o beneficiar a la clase trabajadora.

Luego de haber pronunciado sus discursos el General Venustiano Carranza y como Jefe del Ejército Constituyente convoca a una Convención de Generales y Gobernadores de los estados para sesionar en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; porque los grupos revolucionarios se habían dividido en Villistas-Zapatistas por un lado y por el otro Carrancistas. Esta Asamblea fue realizada en Aguascalientes pensando en que este lugar sería neutral para dichos grupos, teniendo como finalidad la unificación de los diversos grupos revolucionarios, pero los esfuerzos realizados por Lucio Blanco, Rafael Buelna, Eduardo Hay, entre otros, fueron en vano. Los dos bandos se enfrentaron, saliendo triunfantes los Carrancistas. La Convención de Aguascalientes es declarada Soberana y se designa Presidente Provisional de la República al General Eulalio Gutiérrez, los zapatistas estuvieron de acuerdo con la designación, pero Venustiano Carranza no lo estuvo. Para el 31 de enero de 1915, la Convención trabaja en Cuernavaca, en marzo regresan a la ciudad de México, y en junio van a Toluca. El 10 de octubre, se disuelve aquella asamblea, sin dejar de mencionar que se publicó un programa denominado Reformas Político-Social de la Revolución. Desafortunadamente la Convención no tuvo éxito por el egoísmo y las ambiciones de muchos de sus integrantes en segundo lugar debido a las

maniobras de Carranza y a las diferencias entre Obregón y Villa, logrando con ésto el choque armado que se decidió en el bajo aunque los zapatistas carecían de escasa capacidad guerrera no pudieron ser derrotados, sino hasta que Pablo González y Venustiano Carranza utilizaron como anzuelo al Coronel Guajardo, logrando así, asesinar a Emiliano Zapata, el 10 de abril de 1919.

Desaparecida la Convención de Aguascalientes y substitutas de la misma, y anulado el Plan de Ayala, el Presidente Carranza creyó llegado el momento de revisar la Constitución de 1857. Sin embargo antes de que ocurriera este acontecimiento hubo una etapa de nuestra historia, en la que se empezaron a dictar leyes, códigos, decretos y de los cuales es necesario conocer su contenido, pues ellos referían cuestiones relativas al Derecho Laboral, y que a la postre serían tomadas en cuenta por el Constituyente de Querétaro; para integrar el artículo 123 Constitucional.

## **1.2. LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.**

El ambiente de esta época, se caracterizó principalmente porque se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo más destacado: La Ley de Relaciones Familiares, Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria.

Es conveniente aclarar que la etapa de reformas de leyes por lo que en especial se refiere al Derecho del Trabajo, inicia al momento mismo en que el General Victoriano Huerta es derrotado, y abandona el país.

El 13 de agosto de 1914, los generales revolucionarios Alvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del Huertismo General Gustavo Salas y vicealmirante Othón Blanco, suscriben los Tratados de Teoloyucan, a virtud de los cuales el Ejército Constitucionalista se haría cargo de la ciudad de México y ocuparían las posiciones del Ejército Federal frente a los zapatistas.

El 15 de agosto, entra victorioso a la ciudad de México Alvaro Obregón. Venustiano Carranza lo hace cinco días después.

El espíritu reformador se empezó a sentir en los diferentes estados de la República Mexicana, los Gobernadores y Jefes Militares Constitucionalistas, comenzaron a dictar Leyes que contenían aspectos Laborales, que en un tiempo no muy lejano serian tomados en cuenta, para integrar el texto original del artículo 123 Constitucional.

Pues bien el 23 de agosto de 1914 en el estado de Aguascalientes, el Gobernador, Alberto Fuentes D., estableció lo siguiente:

- a) "La jornada máxima de ocho horas
- b) Descanso semanal
- c) Prohibición de la reducción de salario." (7)

---

(7) Dávalos, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, Segunda Edición, México, 1991, pag 40



En San Luis Potosí por decreto del 15 de septiembre de 1914, el General Eulalio Gutiérrez, estableció:

- a) "El pago de salario en efectivo
- b) La inembargabilidad del salario
- c) La prohibición de las tiendas de raya
- d) La creación del Departamento del Trabajo
- e) Abolición de las deudas de los trabajadores." (8)

En el estado de Tabasco por decreto del 19 de septiembre de 1914, el Gobernador Luis F. Domínguez establece lo siguiente:

- a) "Abolición de las deudas de los campesinos
- b) Horario máximo de ocho horas de trabajo." (9)

Menciona el maestro Jorge Carpizo que la Convención de Aguascalientes también expidió su reglamentación social estableciendo la creación:

- a) "Leyes sobre accidente
- b) Pensiones de retiro,
- c) Reglamentación de las horas de labor,

---

(8) Dávalos, José: Op. cit., pág. 40.

(9) Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Op. Cit., pág. 56

- d) Reglamentación de las horas de descanso,
- e) Dar garantías a los trabajadores reconociendo el derecho de huelga y boicoteos." (10)

El General Pablo González ordenó abolir en los estados de Puebla y Tlaxcala lo siguiente:

- a) Las deudas de los indígenas en el campo y en las ciudades.

El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, en el estado de Jalisco, consigna en la Legislación Laboral:

- a) "El descanso obligatorio del domingo,
  - b) Fija el descanso obligatorio el 5 de febrero, 5 de mayo, 16 de septiembre,
  - c) La jornada de trabajo de 9 horas.
  - d) Sanción por violación a los derechos anteriormente mencionados."
- (11)

En el mismo estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se expide la Ley de Manuel Aguirre Berlanga, que contiene el concepto de "trabajador" como

---

(10)Ibid., pág. 57.

(11)Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. pág. 82

el obrero cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio quedaron fuera. Se consigna lo siguiente:

- a) "Prohíbe el trabajo de los menores de nueve años
- b) Protege el salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso legal.
- c) Prohíbe las tiendas de raya
- d) Se crean las Juntas Municipales." (12)

En el estado de Veracruz se expidió el 4 de octubre de 1914, la Ley de Don Cándido Aguilar, que estableció:

- a) "La obligación a mantener hospitales o enfermerías con personal e instrumentación necesarias, en establecimientos industriales,
- b) Crea la Inspección del trabajo,
- c) Integra las Juntas de Administración Civil, para dirimir las controversias obreropatronales." (13)

También en el estado de Veracruz, el 6 de octubre de 1915, se expide la Ley de Don Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, otorgándoles personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

---

(12) Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. pág. 83

(13) Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo Editorial Harla. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. pág. 83

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el Proyecto de la Ley sobre el Contrato de Trabajo que elaboró, en abril de 1915, una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regula los contratos individuales y colectivos de trabajo; a éstos últimos les otorgó el carácter de contratos normativos. Este proyecto quedó encerrado en los moldes del Derecho Civil, y no tuvo tanta importancia como la Ley de Veracruz y Yucatán, que a continuación haremos mención.

El maestro de Buen Lozano Néstor dice que la obra Legislativa del General Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes emanadas de la revolución.

Son dos las Leyes promulgadas por el General Salvador Alvarado. La primera del 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los Tribunales de trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. La segunda del 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las Leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo han sido conocidas como las "Cinco Hermanas", por seguir todas un mismo propósito contribuir a la transformación del régimen económico.

**Los rasgos más importantes de la Ley del Trabajo del estado de Yucatán son los siguientes:**

- a) "El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, constituyen, las dos primeras un poder independiente con facultades legislativas a través de los procesos conciliatorios y ejecutivas. Tanto las Juntas como el Tribunal se constitúan en forma tripartita y se preocupaban que el Estado interviniera lo menos posible.**
- b) El reconocimiento de las asociaciones profesionales, básicamente sobre la base de un sindicalismo industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.**
- c) La reglamentación de los convenios industriales expresión tomada de la Legislación de Nueva Zelanda, que sirvió de modelo a la yucateca, y que constitúan no un contrato normativo, sino un contrato de ejecución.**
- d) El rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso.**
- e) La regulación, en términos más o menos parecidos a los de otras leyes, incluyendo el Proyecto Zubarán, de las relaciones individuales de trabajo de los riesgos profesionales y de la previsión social." (14)**

---

**(14)De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, octava Edición, 1991, pág. 321.**

En Coahuila, en 1916, el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto el 27 de octubre por medio del cual se creó dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo, y al mes siguiente expidió una Ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo, se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera Ley sobre este tema.

No cabe duda que cada una de las legislaciones locales descritas con anterioridad, tuvieron gran trascendencia para nuestro Derecho del Trabajo, pues éstas reconocían y daban protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores, y que de alguna manera servirían para que el Constituyente de 1917 las tomara en cuenta para la creación de la sección especial dedicada a la regulación del trabajo.

Por último es necesario reconocer, que en esta etapa de la historia de México, también se empezaron a crear Tribunales Especializados en materia Laboral que tenían como función principal la de dirimir las controversias obrero-patronales.

### **1.3. EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917**

Nuestro movimiento social llegaba a su momento más álgido, a la lucha de ideas, al combate de pensamiento, al instante de resarcir la sangre derramada durante todos esos años, había llegado el momento de acabar con las injusticias por los poderosos. En este momento existían dos rutas, hacia las cuales todo el pueblo se encaminaba: el triunfo o el fracaso.

Ahora bien, al triunfo del ejército constitucionalista, el Primer Jefe, Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente que inició sus trabajos el 10 de diciembre de 1916, y los concluyó el 31 de enero de 1917.

En la ciudad de Querétaro, el Teatro de la República fue el escenario magnífico de ese histórico encuentro de las conciencias libres de México.

Una de las principales funciones del Congreso sería la de reformar la Constitución de 1857, y para la reforma de dicha Constitución el General Venustiano Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916 un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, que le autorizaba para convocar a elecciones, para un Congreso Constituyente. Tanto el Distrito como los estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente, quedando inhabilitados como candidatos quienes hubieran ayudado con las armas, o hubiesen ocupado puestos públicos en los Gobiernos o facciones hostiles al Constitucionalismo.

Un gran porcentaje de los ciudadanos quedaron impedidos políticamente; sin embargo el magno evento reunió en su seno a genuinos representantes de los intereses de las clases menesterosas. Los obreros y campesinos, estuvieron dignamente representados. Ese Congreso, crisol glorioso del derecho social creó la Constitución más avanzada de México y del mundo.

Una vez que se llevaron a cabo las elecciones en los diferentes estados de la República, se efectuó la primera junta preparatoria del Colegio Electoral el día 21 de noviembre de 1916; con algunas finalidades entre las más importantes la de elegir la mesa directiva que presidiría las Juntas Preparatorias, designándose como presidente de la mesa directiva a Manuel Amaya, primer vicepresidente Heriberto Jara y segundo vicepresidente, Ignacio Pesqueira y como secretarios Rafael Martínez de Escobar, Alberto M. González; Luis Ilizaliturri e Hilario Medina.

La primera Comisión quedó compuesta por Gabriel R, Cervera Porfirio del Castillo, Francisco J. Mújica, Luis T. Navarro, Crisóforo Rivera Cabrera, Fernando Castañón, Antonio Hidalgo, José Manzano, David Pastrana J; Ernesto Meade Fierro, Antonio Ancona A; Bruno Moreno, Guillermo Ordorica, Rafael Espeleta y Alfonso Gravioto.

La segunda Comisión estaba formada por: Ramón Castañeda, José María Rodríguez y Ernesto Perusquía, cuya misión fue examinar las credenciales de los integrantes de la primera comisión. Una vez que fue comprobada la legitimidad de las credenciales por la comisión encargada, el Congreso Constituyente pudo quedar integrado.



El primer Jefe inauguró las sesiones del Congreso el 10. de diciembre de 1916, presentó un Proyecto de Reformas, recordando su promesa de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Los autores del mencionado proyecto fueron los Licenciados José Natividad Macías y Luis Rojas. La avanzada mentalidad de los Constituyentes, superó el Proyecto Carrancista que sólo modificaba superficialmente la Constitución de 1857, sin embargo es importante porque se cambió el nombre de derechos del hombre, por el de "Garantías Individuales" y se realizó una adición al artículo 50, que establecía "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por período que no exceda de un año y no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles." (15)

Cada uno de los artículos constitucionales fueron motivo de profundos y apasionados debates, porque a pesar de que todos los diputados estaban ligados de alguna forma al carrancismo, no había unidad ideológica.

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123 Constitucional. Esto sucedió cuando se llevó a cabo el debate relacionado al Trabajo.

---

(15)Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. Op.cit., pág. 64

En la décima sesión ordinaria celebrada el 12 de diciembre manifestada con entusiasmo, la comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5o. En la exposición de motivos se manifestó, que en el correlativo del Proyecto del General se encontró dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857, que decía; a) dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro y b) límite máximo del Contrato de Trabajo a un año.

Los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Góngora presentaron una iniciativa donde proponían que la Comisión adicionara algunos principios al artículo quinto y de los cuales se aceptaron los siguientes: la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños; rechazando otros principios como establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexo, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. Estos puntos los rechazó la comisión por considerar que no tenían cabida en la sección de las Garantías Individuales. La comisión presentó su segundo dictamen sobre el artículo 5o. el 22 de diciembre. Once diputados presentaron una moción suspensiva para que la comisión retirara su segundo dictamen con el objeto de que tomara en consideración algunas reformas, la moción fue aprobada.

El 26 de diciembre de 1916, la comisión presentó su tercer dictamen el cual era el mismo que se había leído el 22 de diciembre del mismo año.

Durante las sesiones se llevaron a cabo diversos discursos entre lo más importante sobresale el del diputado por el estado de Veracruz, Héctor Victoria; quien manifestó su inconformidad por el artículo 5o. presentado por el General Carranza, así como con el dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero. Quería que en la Constitución se establecieran bases precisas para que los estados legislaran en materia laboral. También criticó el plazo obligatorio de un año para el contrato de trabajo.

El obrero Dionicio Zavala, pensó que era el momento oportuno para hacer justicia a la clase trabajadora y recordó que los obreros habían sido el factor principal para que triunfara la revolución.

El diputado Veracruzano, Heriberto Jara agregó; que el establecimiento de la jornada de trabajo máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y su energía, mencionó también, que hasta ese momento no encontraba leyes eficaces, y mucho menos salvadoras y que era necesario romper con los moldes estrechos en que querían tener a la Constitución, y sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo.

Otro discurso importante, fue el pronunciado por el Constituyente Froylán C. Manjárez; quien sería el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un Título de la Norma Fundamental. Su discurso es de gran importancia, pues en un arranque lírico dijo: "A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los

**Jurisconsultos, a mí no me importa nada de ésto, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores.” (16)**

**El obrero L. Gracidas fue el primero en pedir que el trabajador participara en las utilidades de la empresa, considerándose desde luego importante este punto para nuestra Legislación Laboral.**

**Por otra parte el diputado Alfonso Cravioto -hidalguense-, manifestó:**

**“Insinúo la conveniencia de que la comisión retire, si la Asamblea lo aprueba, del artículo 5o., todas las cuestiones obreras, para que, con toda amplitud y con toda tranquilidad presentemos un artículo especial que sería el más hermoso de todos nuestros trabajos aquí; pues, así como en Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros mexicanos.” (17)**

**El dictamen del 26 de diciembre de 1916, fue largamente discutido durante los días 27 y 28 del mismo mes y año, y con el cual se da nacimiento al artículo 123 Constitucional. Francisco J. Múgica solicitó se le permitiera retirar el dictamen lo cual le fue concedido.**

---

(16) Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Op. Cit. pág. 96

(17) Constitución Política Mexicana Comentada, Ed. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, 1968. pág. 37

La comisión designó a Pastor Rouaix, quien sería el encargado de formular un proyecto con las ideas manifestadas en los días anteriores. La sesión se levantó. Rouaix, Macías y Rafael L. de los Ríos colaboraron para la redacción y formación del capítulo sobre el Trabajo.

El día 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos para el Título VI de la Constitución. La exposición la redactó Macías entre las ideas más importantes se encuentran las siguientes:

- “1. El Estado tiene derecho para intervenir como fuerza reguladora obreropatronal.
2. La consideración de que la nueva reglamentación borraría las desigualdades sociales, pues considera al trabajador en su dignidad humana y no como una cosa.
3. Por la desigualdad de medios económicos e influencia social para resolver los conflictos laborales.
4. El derecho de huelga como arma del trabajador para mejorar sus condiciones.
5. Para terminar con la cadena de esclavitud de padres a hijos, se declaraban extinguidas las deudas de los trabajadores, en razón de trabajo, y por ningún motivo estas deudas en lo futuro podrían cobrarse a los parientes del trabajador.

**6. Se asentaba que la nueva legislación no acabaría la situación penosa del trabajador". (18)**

**El artículo sobre el trabajo que presentó la Comisión de puntos constitucionales es el mismo que presentó Rouaix, con algunas modificaciones. El proyecto presentado por la comisión dictaminadora además de suprimirle algunos párrafos, lo complementó denominándolo al Título Sexto "DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL."**

**Nuestra Constitución Política, obra del Congreso Constituyente, fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas garantías sociales contenidas en sus artículos 27 y 123, que se establecen a favor de las clases más débiles, económicamente hablando, como son los campesinos y trabajadores.**

**El 5 de febrero de 1917 se promulgó la nueva Constitución, que rompiendo con los moldes jurídicos establecidos entonces, incluyó principios avanzados de reformas sociales y derechos en favor de los campesinos y obreros.**

**En el capítulo de garantías individuales quedó establecida la libertad de pensar y de creer, y la libertad de poseer el producto legítimo del trabajo otorgándosele, al hombre la libertad de imprenta, sin más limitaciones que el respeto al orden, a la moral y a la vida privada.**

---

(18)Carpizo, M. Jorge: La Constitución Mexicana de 1917, Op. cit., págs. 99-100.

En cuanto a reformas sociales declaró que la tierra el agua y otros recursos naturales son propiedad de la Nación y que los particulares sólo pueden explotarlos mediante el consentimiento del Estado; y adoptó una codificación de trabajo muy avanzada en cuanto a salarios, jornada de trabajo y condiciones laborales.

La Constitución de 1917, en general, pero en particular los artículos 27 y 123 representan la culminación del proceso histórico de la lucha por la conquista de derechos para el pueblo mexicano.

La Constitución Política dio al Estado la intervención directa para defender los intereses del trabajador como clase social y lo arrebató jurídicamente del libre arbitrio de la clase patronal. Igualmente liberó al campesino de la esclavitud de la hacienda y del latifundio otorgándole la propiedad de la tierra como un derecho.

Las necesidades de los mexicanos estaban detenidas así como sus aspiraciones, por la barrera de la reglamentación jurídica; el movimiento rompió con el pasado y llevó al pueblo para levantarse en armas y tratar de borrar todo el sistema socio - político que había imperado durante varias décadas.

Sin embargo, no puede afirmarse, que el ciclo revolucionario haya terminado en nuestra patria. La revolución es un proceso permanente y continuado y aún falta mucho por hacer en nuestro país, para lograr la

**consolidación de un régimen pleno de auténtica democracia, libertad y justicia social.**

**Por último, podemos afirmar que la legislación mexicana en materia de trabajo, es una consecuencia de la Revolución y de las necesidades y aspiraciones del pueblo.**



## **CAPITULO II**

# **IMPORTANCIA JURIDICA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

Es conveniente mencionar la importancia de nuestro artículo en cuestión. Ya que éste, es de indudable trascendencia para la clase trabajadora, es por esta razón que no podemos dejar de citar que nuestro precepto pretende proteger y terminar con las injusticias de las clases elevadas hacia las de menor percepción económica. Estableciendo en su texto a la prioridad de dar protección a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción, y no obstante de tutelar y dignificar a los trabajadores; también busca restituir a la clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista.

Como ya mencionamos, este artículo constitucional fue elaborado mediante largas discusiones durante el Constituyente de 1917, lográndose establecer garantías sociales específicas para los trabajadores en particular y para la clase obrera, porque contiene principios que gravitan sobre el grupo obrero, sobre la colectividad obrera, sobre la masa, bajo el Título del Trabajo y Previsión Social.

Los Constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, es decir un régimen aplicable a todos los trabajadores. Esto no quiere decir que se les haya olvidado sino que era más importante atender las demandas solicitadas y obtener garantías que los beneficiaran, que atender todas las relaciones laborales existentes.

El artículo 123 está dividido en apartados. El primero se refiere a las relaciones que se entablan entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos por una parte y el patrón por la otra. El segundo se refiere a las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.

Las disposiciones comprendidas en el apartado "A", del artículo 123 Constitucional, son de diversa índole. Así podemos encontrar normas relativas a la relación individual de trabajo, a las autoridades del trabajo, a la previsión social etc.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

"Las normas tutelares del trabajo individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en

las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

2. Normas tutelares de las mujeres y los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los ser vicios nocturnos y el trabajo de los menores de doce años y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

3. Normas tutelares de los derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora; la asociación profesional y la huelga.

4. Normas sobre previsión social, como las relativas a los riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, habitaciones y escuelas, servicios para la colocación de los trabajadores, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5. Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los Tribunales laborales y su competencia local o federal, según el caso." (19)

---

(19) Dávalos, José: Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa, Segunda Edición Actualizada. México 1991. Op. Cit., pág. 62

## 2.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL

Para llevar a cabo este precepto, es necesario ante todo establecer, que entendemos por Naturaleza, y al respecto el maestro José Dávalos, nos dice lo siguiente: "Naturaleza se entiende el origen de todas las cosas es decir, su principio, proceso y fin o lo que es lo mismo la esencia de cada cosa." (20)

El artículo 123 Constitucional es el inicio del Derecho del Trabajo mexicano, teniendo como base la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, por su libertad económica para formar parte de una sociedad capitalista.

Ahora bien el maestro De Buen Lozano menciona al respecto que determinar la Naturaleza jurídica es "Ubicar a la materia jurídica, en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho." (21)

Del criterio anterior podemos concluir de la siguiente manera: Naturaleza jurídica es colocar a la materia jurídica en estudio, en este caso al Derecho Laboral, dentro de la clasificación del derecho, es decir, investigar si pertenece al Derecho Público o Privado; tomando en consideración las características de dichas ramas.

---

(20) Dávalos, José: Derecho del Trabajo , Editorial Porrúa cuarta edición, 1992, Op. cit., pág. 27

(21) De Buen Lozano Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo , Op. Cit., pág. 85

Como el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, por tener un amplio campo de estudio y por tener características propias, resulta interesante conocer a qué rama del Derecho pertenece.

Desde que en Roma, Ulpiano, estableció la diferencia entre el Derecho Público, y el Derecho Privado; han surgido una gran cantidad de criterios al respecto, es una concepción que difícilmente se ha podido superar. Sostenía que el Derecho Público se relacionaba a las cosas de interés colectivo y se expresaba en las normas relativas al derecho sagrado, al sacerdocio y a los magistrados. El Derecho Privado atendía el interés particular y se manifestaba en los preceptos del derecho natural, de gentes y civil.

Para poder comprender la ubicación de nuestra materia dentro de las ramas del derecho, existen diversas teorías, que explican la relación entre Derecho Público y Derecho Privado, entre las más importantes se encuentran las siguientes:

A) Teoría del sujeto. Esta teoría estima que será de derecho público, el que regule las relaciones en las que el Estado actúa, y será de derecho privado, las relaciones en las que intervienen los particulares. Mencionan diversos autores que esta teoría puede resultar inadmisibles debido a que los sujetos de una relación pueden actuar de diferente forma, El Estado participa en las relaciones de coordinación cuando realiza actos en los que, no ejerce su soberanía, por ejemplo, cuando celebra con un particular un contrato de compra-venta. Y el particular cuando interviene en relaciones de Derecho

**Público cuando hacen valer sus derechos Políticos por ejemplo el derecho de voto.**

**B) Teoría de la Patrimonialidad.** Esta teoría explica que se está frente al Derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial y cuando se tutela un derecho patrimonial frente a normas de derecho privado. Esta teoría, menciona el maestro de Buen Lozano es inaceptable, en virtud de que podemos observar que el Derecho Fiscal es Derecho Público, no obstante que protege derechos patrimoniales, en cambio todo el régimen de familia no es patrimonial y pertenece al Derecho privado.

**C) Teoría de la Naturaleza de la Norma.** Esta teoría menciona que si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas de Derecho público; pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al Derecho privado.

**D) Tesis Monotonistas.** En estas tesis se establece, que el Derecho Laboral se rige por normas de Derecho privado por tratarse de relaciones entre particulares, es decir entre patrón y trabajador. Otros dicen que se rige por normas de Derecho público por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Existe una Tercera Categoría, en la que la mayoría de los Tratadistas de Derecho Laboral, se inclinan por ubicar a nuestro Derecho. Esta categoría está representada precisamente por el Derecho Social.

El maestro Trueba Urbina define al Derecho Social de la siguiente manera: "El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles." (22)

Por su parte el Tratadista Lucio Mendieta y Nuñez, nos dice: "El derecho social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles para lograr su convivencia con otras clases sociales dentro de un orden justo."(23)

También afirma el maestro Mario de la Cueva, que el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador." (24)

---

(22) Trueba, Urbina Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1972. Op. cit., pág. 155

(23) Dávalos, José: Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, cuarta edición, 1992., Op. cit., pág. 30

(24) De la Cueva Mario: El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo, Editorial Porrúa; S.A. 13a. edición, México, 1993. Op. cit., Pág. 80

Existen dos Tesis importantes que explican las características especiales del Derecho Social, la primera es la de Gustavo Radbruch, quien afirma que el contenido de las normas jurídicas, se funda en una idea moral: el bien común. La moral, entonces, le presta al derecho sus preceptos y éstos integran el contenido de la norma.

Radbruch menciona, que hay una moral liberal o individualista, cuyo exponente será la persona. Hay también, una moral social, cuyo exponente será el grupo. Por último, una moral traspersonalista, cuyo exponente será la obra del hombre, la cultura.

La moral individual, al ser recogida por el derecho, provocará un sistema jurídico de corte liberal.

La moral colectiva, a su vez, colocará en un lugar de privilegios, al grupo, a la clase social. Sus normas tenderán a la protección de las personas en su condición de miembros de una determinada clase social.

La moral que descansa en la obra cultural creará un derecho traspersonalista. Al legislador no le preocuparán, ni el hombre, ni la clase social; su meta será la realización de la idea, de la obra.

El derecho social será, evidentemente, producto de una moral colectivizada. Corresponde a un distinto tipo de hombre: "la imagen del



hombre sujetos a vínculos sociales, del hombre colectivo como base del derecho social”.

Por último, Gustavo Radbruch, dice: “La idea central en que el Derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser, así, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.” (25)

La segunda Tesis la expone el maestro José Campillo Sainz, quien manifiesta lo siguiente: “Los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.” (26) Menciona el maestro que no se trata de una categoría cerrada, que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente. Los dos tienen al hombre como común destinatario, aunque cada uno de ellos lo contemple desde un ángulo diverso en sus relaciones con la sociedad.

---

(25) De Buen, Lozano Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., pág. 96  
(26) Citado por De Buen, Lozano Néstor. Op. Cit., pág. 96 y 97.

Por último el maestro Campillo, menciona las siguientes connotaciones respecto del Derecho social:

a) Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

b) Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

c) Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

d) Los derechos individuales o de libertad constituyen prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de la autonomía del individuo; los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y disciplinar la conducta de los particulares.

e) Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales "que las leyes

ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos." (27)

Como ya mencionamos, existen diversos criterios respecto a la ubicación de nuestra materia, sin embargo, en diversas Ejecutorias se afirmó en el Alto Tribunal, que el Derecho del Trabajo, está inspirado en los principios más altos del interés público. En Ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, sostuvo en ese Alto Tribunal de la República lo siguiente: "El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo." (28)

También en la Ley Federal del Trabajo, podemos encontrar su fundamento legal, el primer párrafo del artículo 5o. dice:

"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:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

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

---

(27) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo I. Op. Cit., pág. 98 y 99.

(28) Dávalos, José: Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 24

- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años;

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

Es importante considerar, que nuestro Derecho Laboral es profundamente social, como cualquier otro Derecho, es decir que el derecho de cada quien, es protegido como resultado de un derecho comunitario, todo esto no quiere decir que pierda sus características propias, su denominación, su autonomía y mucho menos su finalidad.

## **2.2. PROYECTO DE E. PORTES GIL.**

### ***a) Ley Federal del Trabajo de 1931.***

De acuerdo con la redacción original, en el preámbulo del artículo 123 Constitucional, se facultaba al Congreso de la Unión y a la legislatura de los Estados para legislar en materia laboral.

Todo ello quedó justificado, porque en el Constituyente de 1917, se argumentó que los problemas laborales eran distintos en cada estado y además porque ese Congreso fue respetuoso de la autonomía de las Entidades Federativas.

De esta manera, los estados se dieron a la tarea de dictar diferentes leyes reglamentarias del artículo 123 de nuestra Constitución. Debemos de apuntar que hubo gran variedad al respecto, pues mientras algunos estados pusieron

en vigor códigos verdaderos o leyes del trabajo, otros dictaron meros reglamentos del mismo artículo.

Los Constituyentes de 1917, que con singular previsión se anticiparon a todos los países del mundo, al plasmar dentro de la Carta Magna los derechos de la clase trabajadora señalaron también las bases que el país tenía que seguir para que se llegara a la equidad social.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por "El Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma." (30) De este modo, se dió la posibilidad a la Ley Federal del Trabajo que pondría fin a todas las irregularidades.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero patronal, a la que le fue presentado por la secretaría de Gobernación, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente

---

(30) Dávalos, José: Derecho del Trabajo. Ob. Cit., pág. 72.

**atacado por el movimiento obrero, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio; aunque las Juntas deban arbitrar el conflicto, los trabajadores podrán negarse a aceptar el laudo. En el año de 1931, la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo que fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.**

**En su forma original, la Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía 685 artículos y 14 transitorios.**

**Esta Ley entra en detalles acerca del contrato individual y colectivo de trabajo, de las horas de trabajo y descanso, del salario del reglamento interior del trabajo, del trabajo de mujeres y niños de las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, de las modificaciones de los trabajadores, de los contratos de trabajo; de los trabajadores domésticos, de las pequeñas industrias familiares, trabajo a domicilio, del trabajo en el mar, de los sindicatos y de las coaliciones, huelgas y paros, de los riesgos profesionales, de las autoridades de trabajo y de su competencia, de las Juntas municipales, Comisiones especiales del Salario Mínimo, del procedimiento (conflictos) de las mismas responsabilidades y de las sanciones.**

**Como podemos observar, se trata la materia laboral por extenso y parece abarcar todas las cuestiones del trabajo. Esta ley derogó a todas las de las legislaturas de los estados y el Congreso de la Unión en cuanto se oponían a ella.**

Ahora bien, nuestra legislación de 1931, sólo se refería a los trabajadores de confianza en sus artículos 48 y 126 fracción X, en términos vagos. Dichos artículos preceptuaban textualmente lo siguiente:

**Artículo 48.** Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales, 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 éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.

Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo." (31)

El maestro Mario de la Cueva, menciona, que el antiguo Departamento del Trabajo sustentó la Tesis siguiente:

---

(31) Cavazos Flores, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza. Editorial Trillas, México 1993, Op. cit., pág. 12



**“La calidad de profesionista no da, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas cuando son de las definidas por la Ley Federal como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono (consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas).” (32)**

A pesar de que la Ley del Trabajo de 1931, no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas sí se notaban, de hecho, algunas diferencias, puesto que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que con más frecuencia tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de “empleados de confianza” ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban “cuasi patrones” de todos sus subordinados.

Cuando un trabajador sindicalizado sobresalía o llegaba a destacar por su desempeño era elevado, en algunos casos, a la categoría de trabajador de confianza. Sin embargo, esta situación de gusto terminó, cuando los trabajadores se percataron de que sus derechos y prestaciones que la ley les otorgaba ya no eran iguales.

---

(32) De la Cueva, Mario: Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., pág. 153

Las conquistas de los trabajadores sindicalizados eran cada vez mayores y en muchos casos separaban incluso a trabajadores de confianza, quienes empezaron a recelar de su situación laboral.

#### ***b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970***

La inquietud y la necesidad de la renovación de la ley Federal del Trabajo se venía sintiendo cada vez más, como con secuencia del desarrollo económico y social que México había experimentado. En acatamiento a esta necesidad, surgió una nueva Ley, ya que en la vida moderna, la Ley no es ni puede ser ya únicamente la manifestación de la voluntad del Estado, pues si pugna con la conciencia jurídica del pueblo la ley es letra muerta por faltarle razón misma de su existencia.

Así nació la ley en vigor, por la voluntad del pueblo, interpretada por el Estado. Ella tiende a que la justicia social sea más amplia, y el progreso de México, se proyecte hacia todos los mexicanos y no solamente en beneficio de grupos privilegiados.

Esas ideas fueron ampliamente expuestas en la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, que fue expedida por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el 23 de diciembre de 1969, y que entró en vigor el 10 de mayo de 1970.

Uno de los aspectos más importantes de las innovaciones que se dieron en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se refiere a las facultades del representante del gobierno, el cual va actuar como un verdadero juez de instrucción; es decir, que en caso de que faltare alguno de los representantes ya sea de los trabajadores o del patrón para el desahogo de una diligencia o celebración de una audiencia de todas maneras se llevaran a cabo agilizándose de esta forma procesalmente dicho negocio.

Como podemos observar la nueva legislación laboral superaba a la de 1931, pues establece prestaciones mejores, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior, en cuanto a que derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios que en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.

En el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se cobijó el rubro de "trabajos especiales" a los trabajadores de confianza con el propósito de regular la presentación de sus servicios y de diferenciarlos de los demás trabajadores en general.

En la Exposición de Motivos de la Ley actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, trató de justificarse la existencia del artículo 181, aduciendo textualmente lo siguiente:

“La reglamentación de los trabajadores especiales está regida por el artículo 181, que dice: que rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contraríen.” (33)

El proyecto cambió el término de “empleados de confianza” que se venían 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 sometidas en algunos aspectos a una reglamentación especial, lo que quiere decir que, salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto tales como aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.”(34)

### ***c) Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en 1980***

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, nuestra Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los Títulos catorce, quince y dieciséis, también se realizaron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Con dichas reformas se logró principalmente, que el proceso del trabajo fuera aún más expedito, al contemplar en sus normas procesales, que en la primera audiencia, se desahogaran tres etapas. Las de demanda y

---

(33) Cavazos Flores, Baltazar: Los Trabajadores de Confianza. Op. Cit., pág. 15

(34) Cavazos Flores, Baltazar: Los Trabajadores de Confianza. Op. Cit., pág. 15

**excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, así como la de Conciliación como medio de resolución de conflictos; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores. Y por último se ratifica el principio de oralidad en dicho procedimiento.**

**Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 10 de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.**

### **2.3. EL CONTENIDO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

**Durante el Congreso Constituyente de Querétaro se contribuyó a robustecer la teoría social de la misma, alentando la penetración del Derecho Social en nuestra Constitución.**

**Estas ideas se plasmaron en la base del artículo 123 de la Constitución de 1917, quedando definido en la Ley Fundamental Social, determinándose la protección de los trabajadores y la reivindicación de los derechos del proletariado. Por lo tanto, fue la primera y única en cinco continentes que revivió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica en función revolucionaria de protección y reivindicación de aquellas clases de todos los económicamente débiles. La Seguridad Social establece normas que pretenden darle al trabajador una**

**mejor posición ante la vida y ante la sociedad y se encuentra plasmada en el artículo 123 de la Constitución.**

**El propósito de los Legisladores fue señalar una base para la reglamentación posterior y así lograr la mejor armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo.**

**Siendo el contenido del artículo 123 el motivo del presente apartado, vamos a pretender hacer un análisis del mismo.**

**El artículo 123 esta dividido en apartados. El primero se refiere a las relaciones que se entablan entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo. El segundo se refiere a las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.**

**Las disposiciones comprendidas en el primer apartado son las que vamos analizar, por ser la base de la presente Tesis.**

**Este apartado contiene disposiciones de diversa índole así encontramos normas relativas a la relación individual de trabajo, a las autoridades del trabajo, a la prevención social, etc., de modo que agruparemos las fracciones de acuerdo con el aspecto a que se refieren.**

En primer término encontramos disposiciones que se refieren a la relación individual de trabajo.

La jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas. Existen excepciones a esta regla y son: La jornada de trabajo nocturno es de siete horas y la de los mayores de catorce años y los menores de dieciséis no puede exceder de seis horas. Además la Constitución admite que por circunstancias se aumenta la jornada de trabajo, pero siempre y cuando no exceda de tres horas diarias de tres veces consecutivas.

La Constitución establece la nulidad de la cláusula en que se estipula una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Debe haber un día de descanso por cada seis días de trabajo. (Fracciones I, II, IV, XI y XVII, inciso a).

Con estas disposiciones relativas a la duración de la jornada de trabajo, la constitución trató de evitar que se cometieran abusos en perjuicio de los trabajadores y en especial de los menores.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Otro de los abusos que se cometieron antes de la revolución y que influyeron en el Constituyente para incluir normas que lo protegieran, fue el bajo salario que se pagaba a los trabajadores y en especial a los campesinos.

Establece la Constitución en la fracción VI., del artículo en cuestión que los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional, que se integran con los representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno.

Ahora bien, los salarios mínimos generales deben fijarse tomando en cuenta las necesidades formales de un jefe de familia la educación obligatoria de los hijos en los aspectos materiales, social y cultural. Estos regirán en las áreas geográficas que se determinen.

Para fijar los salarios mínimos profesionales además de tomar en cuenta las mismas circunstancias que los salarios mínimos generales, debe aplicarse en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Independientemente de los diversos criterios que existen para determinar la cuantía del salario, también se establecen algunas reglas.

Así, para el trabajo igual, corresponde salario igual, sin tener en cuenta el sexo o nacionalidad; este principio es la base del salario remunerador y obedece a la necesidad del trato igualitario para todos los trabajadores.

El salario debe pagarse únicamente en moneda de curso legal.

En el caso de que permite la Constitución que se aumente la duración de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, el salario deberá ser



el mismo excedente de un ciento por ciento más de los fijados por horas normales (fracciones VII, X, y XI).

En nuestro artículo se establece la protección al salario. En primer lugar, el salario mínimo está exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Se tuvo cuidado en incluir normas para impedir el funcionamiento de las "tiendas de raya " y así se establece "que será una condición nula, la que entrañe la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

También son nulas las condiciones en virtud de las cuales se establezcan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, se permite retener el salario por concepto de multas y se señala un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina, o tienda para el pago del salario a no ser que se trate de personas que trabajan en esos lugares.

La Constitución deja al criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la declaración de nulidad de las cláusulas que quiebra, los sueldos devengados de los trabajadores en un año y las indemnizaciones a su favor tendrán preferencias sobre cualesquiera otros créditos.

Además se establece que sólo el trabajador será responsable por las deudas contraídas con sus patrones, familiares asociados o dependientes y que no serán exigibles por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes. (fracciones XXIII, XXIV, y XXVII, incisos b, c, d, e, y f).

La Constitución de 1917, en la fracción V del artículo 123, dispuso que los trabajadores tendrían derecho a una participación en las utilidades, de acuerdo con lo señalado en la fracción IX del mismo artículo. Esta fracción señala que la participación en las utilidades se fijará por una comisión nacional, la cual practicará las investigaciones y estudios necesarios a fin de conocer las condiciones generales de la economía nacional de esta forma señalar el porcentaje correspondiente.

Asimismo se establece las limitaciones que debe tomar en consideración, la Comisión Nacional, relativas a las utilidades que deben participar a sus trabajadores siendo estas las siguientes: La necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que deben percibir el capital durante el año fiscal y la necesaria reinversión de dicho capital. Lo anterior es con el objeto de fomentar esencialmente la pequeña y mediana industria.

El derecho que tienen los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas, no implica la facultad de intervenir en la administración o dirección de las mismas.

Hay varios preceptos en el artículo que comentamos que tienen por objeto la protección de las mujeres y de los menores de edad. Prohíbe que las mujeres y los menores de dieciséis años se dediquen a labores peligrosas; y el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche para ambos.

La Constitución contempla el caso en que la mujer se encuentra encinta y le concede las siguientes facultades:

a) durante los tres meses anteriores al parto no debe desempeñar trabajos físicos que exijan esfuerzos materiales y considerables;

b) durante el mes siguiente al parto debe disfrutar de descanso, sin perjuicio de su salario, de su empleo y de los derechos que hubiere adquirido por su contrato;

c) durante el periodo de lactancia debe tener dos descansos extraordinarios al día, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo. (fracciones II, III, V, y XI).

Por último, el patrón no puede despedir al trabajador sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber participado en una huelga lícita. En este caso, el patrón está obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario.

También está obligado el patrón a indemnizar al trabajador con tres meses de salario cuando se retire, por falta de probidad del patrón, o por recibir de él malos tratos, en su persona o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares del patrón que obren con su consentimiento. Esta disposición tiene como finalidad asegurar el empleo de los trabajadores y evitar el constante abuso de los patrones.

En el artículo 123 que comentamos, también encontramos instituciones relativas al Derecho Colectivo del Trabajo.

La primera que encontramos es la asociación de profesiones. La Constitución concede el derecho a coaligarse para defender sus intereses, tanto a patrones como a trabajadores.

Ahora bien en la Constitución de 1917 reconoció el derecho de los trabajadores para entablar la huelga. Sin embargo para que esto suceda debe reunir varios requisitos para que puedan considerarse lícitas: deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

Cuando se trate de servicios públicos, los trabajadores deben avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación a la fecha se haya señalado, para suspender el trabajo. Se consideran ilícitas las huelgas, cuando:

A) la mayoría de los huelguistas llevan a cabo actos de violencia contra las personas o las propiedades,

B) en casos de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependen del gobierno. (fracción XVII y XVIII).

Así como los obreros tienen derecho a recurrir a la huelga, en algunos casos, los patrones pueden recurrir a los paros. Sin embargo, para que se consideren lícitos deben obedecer a que el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Constitución de 1917, en la fracción XXIX del artículo 123 consideró de utilidad pública el establecimiento de cajas de seguros populares con el fin de fomentar la prevención social. Sin embargo, de acuerdo con la reforma a esta fracción, se dió un paso muy importante para el establecimiento de un sistema de seguridad social.

El concepto de seguridad social es más amplio que el de seguro social. Aquél comprende previsión de accidentes, medidas de higiene y salubridad, etc., en tanto que el concepto de seguro social se refiere al establecimiento de un sistema que tiene como finalidad resolver los problemas que se derivan de la realización de un riesgo o lo que es lo mismo, la producción de un siniestro.

La Ley del Seguro Social fue publicada en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943.

La fracción del artículo que comentamos se establece la responsabilidad de los empresarios, respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores que hayan contraído, con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. En este caso el patrón está

obligado a indemnizar al trabajador, aun cuando lo haya contratado por medio de un intermediario.

Para evitar accidentes, los patrones están obligados a observar ciertas medidas de higiene y salubridad, respecto al uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

Respecto al Seguro Social, la ley comprende seguros de: invalidez, vejez, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y servicio de guardería.

La Constitución establece otras medidas favorables a los trabajadores.

En el caso de negociaciones agrícolas, industriales mineras o cualquier otra de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

En caso de que en los centros de trabajo la población exceda de doscientos habitantes, debe reservarse un espacio que no debe ser menor de cinco metros cuadrados, con la finalidad de establecer mercados públicos, edificios destinados a servicios municipales y centros recreativos. Se prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar en todo centro de trabajo.

Además, se consideran de utilidad las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en

propiedad para los trabajadores en plazos determinados (fracciones XII, XIII, XXV, XXX).

Para resolver conflictos que surgan entre los patrones y trabajadores se establece una Junta de Conciliación y Arbitraje, la que debe de estar integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones uno también del Gobierno (fracción XXXI).

Por último, es necesario referirnos al Contrato Colectivo de Trabajo, aunque no se encuentra mencionado expresamente en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, varios autores sostenían y sostienen su existencia. A este respecto, nos dice el maestro Mario de la Cueva "El artículo 123 de la Constitución no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo. Durante varios años sostuvieron algunos sectores jurídicos que no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque no lo había incluido entre las garantías sociales. Pero se afirmó por la doctrina y la jurisprudencia que el artículo 123 había considerado el contrato colectivo de trabajo, como uno de los contratos de trabajo, por lo que debería considerársele incluido en el párrafo introductorio de la disposición constitucional, a parte de que, al autorizarse la huelga de los grupos obreros se reconocía sus derechos para reclamar la reglamentación colectiva de trabajo." (35)

---

(35) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México, 1974. Op.cit., pág. 187.

La legislación de los estados, posterior al artículo 123, también hicieron referencia constante al contrato colectivo ordinario; ninguna de las leyes dejó de considerarlo.

El Proyecto de Código de Portes Gil, después de reglamentar el contrato colectivo ordinario, se ocupa de los artículos 87 y siguientes del contrato-ley. Al proyecto mencionado corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez para nuestro Derecho el contrato ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró a las figuras del contrato colectivo y finalmente, la Ley Federal del Trabajo.

Estos son los derechos sociales que a favor de los trabajadores establece la Constitución Mexicana a través del artículo 123, los que como los derechos individuales son verdaderos derechos fundamentales. Son obligatorios, Gobernantes y Gobernados, deben respetarlos y cualquier estipulación que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores será considerada nula y no obliga a los contratantes.

Como pudimos observar nuestro artículo 123 apartado "A" en ninguna de sus fracciones se habla de los trabajadores de confianza, por lo que sería importante que antes de que nuestra Ley Federal del Trabajo los consignara; sea la propia Constitución la que haga referencia a ellos, ya que la Ley Federal como ley reglamentaria no puede ni debe limitar los derechos de estos trabajadores.



# **CAPITULO III**

## **INTERPRETACION DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA**

### **3.1. A) CONCEPTO DE TRABAJO**

La idea y el concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón.

El trabajo ha pasado por diversas etapas a través de la historia, es por esta razón que existen infinidad de criterios acerca de la definición de trabajo. Aunque éste ha recibido los más disímolos tratos, algunas veces elevándolo en actos sublimes como uno de los más grandes valores, pero otras, en cambio, para tratar de disminuir irracionalmente su alcance y su significado.

Por ejemplo, la Economía señala que el trabajo es uno de los factores de toda producción, junto con el capital y la tierra. Para la mayoría de los cultores de esta ciencia, es un elemento indispensable para la creación de riquezas.

Carlos Marx, menciona: "El trabajo no configura una necesidad, sino un medio para satisfacer necesidades; no es un presupuesto, no forma parte de

**la esencia de la naturaleza humana, no es un fin en sí, sino es una condición para la existencia.” (35)**

**Por su parte el maestro José Dávalos menciona lo siguiente: “El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza y destruye material y espiritualmente a quien lo desprecia.” (36)**

**El tratadista Alberto Briceño Ruiz dice: “El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.” (37)**

**Etimológicamente la palabra trabajo viene del verbo latino Tripaliare, de Tripalium, que significa: Ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.**

**Por su parte el Legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8o. segundo párrafo, el concepto de trabajo:**

**“...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.**

---

**(35) Enciclopedia Ilustrada Cumbre: “Lo esencial de los conocimientos actuales en forma clara substancial y amena”, Tomo 13, Editorial Cumbre S.A., 1982, pág. 321**

**(36) Dávalos José: constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Op. Cit., pág. 19**

**(37) Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo Op. Cit., pág. 11**

De las ideas mencionadas con anterioridad, podemos a continuación establecer una idea que se adecue a los propósitos de nuestra disciplina y concluir de la siguiente forma:

a) El trabajo es una condición de existencia del hombre. La persona puede dedicarse al desarrollo de la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por determinación judicial, no se ataque derechos de terceros, no se viole una resolución de gobierno dictada en términos de ley o no se ofendan los derechos de la sociedad.

b) El trabajo tiene como objeto crear satisfactores para atender necesidades. Esto consiste en ampliar los bienes o servicios para beneficio de la sociedad, de acuerdo a las necesidades.

c) El trabajo es objeto de protección jurídica. Esta protección se otorga de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo el carácter del trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la Ley otra le señala. Igualmente debe preservarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad de respeto a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material, propios y de la familia.

Es importante mencionar que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de

quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

## ***B) CONCEPTO DE TRABAJADOR***

El trabajador es el elemento primordial para nuestro Derecho del trabajo, pues sus normas tienen como objeto proteger y amparar a la clase económicamente débil; pretende que los trabajadores a cambio de prestar sus servicios, tanto físico como intelectual, obtengan los medios necesarios para elevar su nivel de vida, en el aspecto cultural, social y económico, propios y de su familia.

El Derecho del Trabajo, nos da una clasificación que nos permite conocer la distinta manera de ser de las relaciones laborales, diferenciando a las personas en físicas y jurídicas, esto es, según entren en juego únicamente el interés particular de uno o varios trabajadores o bien que haga acto de presencia el interés de la clase trabajadora.

Son diversas las denominaciones que a la persona física que presta un servicio personal subordinado se les ha dado, entre las que se encuentran el de operario, prestador de trabajo, obrero empleado, etc.; pero es el término de "trabajador" el que mayor aceptación ha tenido y según la mayoría de los tratadistas el más apropiado, siendo éste el que nuestra legislación emplea.

El maestro Mario de la Cueva nos comenta al respecto que:

**“Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la ley, exclusivamente el término trabajador para designar el sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo 5o. fracción XXVII, inciso “C” De la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario.” (38)**

**La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o. nos dice que:**

**“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.**

**Del concepto anterior se desprenden los siguientes elementos:**

**a) El sujeto obligado: Es la persona física (hombre o mujer) Esto quiere decir que tanto los hombres como las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia ley. Las personas jurídicas no podrán ser consideradas trabajadores toda vez que no podrán prestar servicios propios de sí mismos, sino sólo a través de sus miembros.**

---

**(38) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., pág. 152**

b) **El sujeto beneficiado:** Es la persona física o moral (patrón)

c) **El objeto de la obligación:** Prestación de servicios.

d) **La naturaleza de la prestación:** Personal y subordinada. Personal implica que es intransferible; cuando hay transferencia, la relación de trabajo varía pues si el trabajo fuera prestado por una tercera persona, estaríamos frente a la figura jurídica del intermediario.

El Tratadista Euquerio Guerrero, opina al respecto: "La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera pudiendo al efecto citar, respecto de ésta, a Braun y Galland que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como elemento indispensable al citado. Es lógica anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica que se refiere a los intermediarios." (39)

La subordinación, constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones:

- 1) debe referirse al trabajo estipulado
- 2) debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

---

(39) Guerrero, Euquerio: *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 18a. Edición., 1994, Op. Cit. Pág. 33.

Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo". Así lo establece el artículo 134 fracción III:

"Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

El maestro de Buen Lozano, indica que la retribución o remuneración, que por su trabajo percibe quien lo presta, es también un elemento esencial en la relación de trabajo, y dice "...cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral." (40)

A este respecto Mario de la Cueva sostiene: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como consecuencia de la prestación del trabajo." (41)

---

(40) Citado por Dávalos José. Ob. Cit. pág. 93

(41) Citado por Dávalos José. Ob. Cit., pág. 94

La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral, sino que por el contrario, éste subsiste. Por lo tanto el salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo.

Es definitivamente la relación laboral un elemento determinante para la aceptación de los sujetos como trabajadores y siendo los de confianza partícipes de esta relación, deben por lo tanto disfrutar de una igualdad jurídica con respecto a los demás trabajadores, esta igualdad se traduce en que todas aquellas personas que se encuentran en calidad de trabajadores de confianza en las empresas o establecimientos, son titulares de los mismos derechos y las mismas obligaciones.

### ***C) CONCEPTO DE PATRON***

El concepto de patrón, lo definen la mayoría de los diccionarios de la lengua española, como "defensor, protector. Santo titular de una iglesia. Protector escogido por una iglesia o corporación. el que emplea regularmente obreros en una empresa. Sinónimo, amo, director, empresario, señor, dueño, jefe." (42)

---

(42) Real Academia Española. "Diccionario Básico de la Lengua Española". Vigésima Edición. España, 1984. "concepto de patrón". pág.421



El término patrón, fue introducido en México, por los españoles; esta palabra tiene su origen en el latín y tomada por el idioma español, es introducida al lenguaje cristiano para designar a los santos patronos de la iglesia católica y, posteriormente, a los sujetos dedicados a emplear trabajadores a su servicio, considerando a éstos como protectores, por el hecho de proporcionarles trabajo, alimento y casa. Claro está que estos servicios no eran gratuitos, como aparentaban ser porque el trabajador tenía que estar todo el tiempo, al servicio del patrón.

Durante la dominación colonial en México, los patronos explotan al máximo al indígena, al grado que éstos morían de hambre y cansancio por la falta de alimentos y el excesivo trabajo a que estaban sometidos, pues éstos no eran tratados como seres humanos.

Por muchos siglos, el indígena, es víctima de la avaricia del patrón aunque actualmente, no ha dejado de serlo, ésta es una de las causas que dan origen a la independencia del país, pero la situación del trabajador indígena no termina con la consumación de ésta, al contrario, la situación obrera sigue latente debido a la situación política del país, puesto que las disputas para apoderarse del poder era y es lo más importante para los magnates, olvidándose como siempre del trabajador.

Ahora bien, en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 10, primer párrafo, se encuentra la definición de patrón en la forma siguiente:

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

La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía: "Patrón es toda persona física o jurídica, que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26, que indican:

**"Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.**

**"Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad".**

En conclusión, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, más no de la relación laboral.

**Por su parte, Néstor de Buen, propone la siguiente definición de Patrón:**

**“patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.” (43)**

**Históricamente, la palabra patrón es muy antigua; es decir, el fin que buscan los patronos, aunque el término halla tenido diferentes maneras de llamarse sigue siendo el mismo.**

**De acuerdo a la interpretación del concepto patrón, éste es el sujeto que vive del trabajo de otros por la aportación de capital, de implementos o intelectuales, que proporciona en el desarrollo del mismo.**

**Definitivamente, tanto en las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocuparán siempre nuestra atención serán los trabajadores y los patronos, por ser elementos fundamentales de nuestra materia laboral.**

---

**(43) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo I,**

## **D) RELACION LABORAL**

La relación de trabajo es otro elemento fundamental dentro de nuestra materia.

La palabra relación indica el vínculo o comunicación entre dos o más personas.

La Ley Federal del Trabajo nos menciona dos tipos de relaciones de trabajo, individuales y colectivas. Las primeras tienen por objeto la realización de las prestaciones de servicios y en las segundas, se establecen, mediante la firma de un contrato colectivo de trabajo, las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos y asimismo se establecen esas mismas condiciones mediante la celebración de un contrato-ley para que tenga validez en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. En las relaciones colectivas intervienen empresas y sindicatos, y en las relaciones individuales participan sujetos definidos como: trabajadores y patrones, y serán éstas últimas, las que analizaremos más detalladamente.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

**“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.” (44)**

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo anteriormente citado. Una de esas formas, es el contrato. Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, es decir, el hecho de que exista un contrato escrito, verbal o tácito, no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Existen dos teorías que tratan de determinar la naturaleza jurídica, en torno a la relación entre trabajador y patrón. La primera es la Teoría Contractualista, se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles

---

(44) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., pág. 33 Ob. Cit., pág. 481

reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero recordemos que a partir de la Constitución mexicana de 1917 se convirtió en un contrato evolucionado. No se cambió el nombre pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que es la propia ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

La segunda Teoría es la Relacionista, en ésta se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario. Esta teoría no contó con el apoyo de los juristas, porque si la relación de trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador. Esta teoría fue expuesta por Wolfgang Siebert en el año de 1935.

Podemos decir que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

La doctrina señala otros supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por

abajo de las condiciones consignadas en la ley. En este caso la relación subsiste; la Ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

El artículo 20, segundo párrafo menciona que:

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

Si se da la obligación de prestar un trabajo personal a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuestos.

Es importante mencionar, que el contrato surte todos sus efectos legales independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio.

El maestro Trueba Urbina menciona, que el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo es lo mismo, independientemente de los actos que la originen.” (45)

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otros casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.

### ***EJ) CONCEPTO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA***

Etimológicamente la palabra “confianza”, tiene su origen en la palabra latina “fiducia” que significa: Confianza, seguridad, fidelidad, lealtad.

En nuestra lengua la palabra “confianza”, tiene el sentido de recomendar, encargar o fiar al cuidado de una persona determinada cosa o negocio.

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia, en su ejecutoria del primero de marzo de 1938, Amparo Directo 2/938/2a, Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A., señala el antecedente que se refieren a la forma en que se utilizó por primera vez en México el concepto de empleado de confianza, de la siguiente manera:

---

(45) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit., pág. 34



**"El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación Belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4, 48, y 126, fracción X de la Ley Federal del Trabajo." (46)**

**En lo que respecta a la Ley laboral de 1931, el maestro Mario de la Cueva afirma: Los artículos 48 y 126, fracción X de la Ley, son los que hablan de empleados de confianza, pero los términos a esos preceptos son vagos e imprecisos y han provocado serias dificultades en su interpretación y aplicación.**

**La ley en vigor no quiso incurrir en los defectos de la anterior y, en consecuencia, su artículo noveno consigna:**

**"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto."**

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

---

**(46) Citado por De la Cueva, Mario: "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., Ob. Cit., pág. 425**

El maestro Briceño Ruiz, menciona los siguientes elementos respecto de los trabajadores de confianza:

- a) Son trabajadores.
- b) Se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan, o por la honradez con que las realizan.
- c) Cuenta con fé y apoyo especial del patrón. (47)

Del concepto de trabajadores de confianza se desprende también los siguientes elementos:

1. El trabajador de confianza debe ser una persona física
2. Las funciones que dan la categoría al trabajador de confianza son de cinco clases: Administración, Dirección, Fiscalización, Inspección y Vigilancia.
3. Están encuadrados dentro de los trabajos especiales.

La mayoría de los Tratadistas en materia laboral coinciden en que la primera parte del artículo noveno está redactado en forma adecuada, ya que no es la inclusión en los tabuladores contractuales de los puestos de confianza lo que da a éstos ese carácter, sino la función que realmente desempeña el trabajador.

---

(47) Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo Colección Textos Jurídicos Universitarios. Op. Cit., pág. 143.

El maestro De Buen nos dice al respecto: “Del Artículo 9o. puede decirse que contiene, al mismo tiempo una excelente y una mala disposición. Lo primero se refleja en el párrafo preliminar. Lo segundo resulta de esa condición terriblemente confusa, a propósito del carácter general que se constituye en elemento esencial del trabajo de confianza.

El primer párrafo del artículo 9o. encierra una verdad incontrovertible: la naturaleza de una determinada institución depende de su estructura y no del nombre que se le dé. Este principio no expresado antes en el Derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que no se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente, del derecho a la estabilidad en el empleo”.

El Doctor Baltazar Cavazos nos dice:

“Es verdaderamente lamentable el que este precepto contenga dos párrafos contradictorios: el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter general, lo cual no es exacto.” (48)

El Licenciado Euquerio Guerrero señala que con el elemento de la generalidad el legislador buscó “referirse a esas categorías superiores de

---

(48) Cavazos Flores, Baltazar: 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit., pág. 96

empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones." (49)

Definitivamente el segundo párrafo del Artículo 9º es un tanto confuso, esa confusión se desprende de la expresión "carácter general" esto se refiere al trabajador que tiene a su cargo la responsabilidad total o parcial de la producción en las empresas o establecimientos.

J. Jesús Castorena al referirse al carácter general de las funciones de los trabajadores de confianza expresa que: "Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes, etc., "generales" y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción: así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales." (50)

Definitivamente la segunda parte del artículo que nos ocupa es confusa, y esa confusión proviene como mencionan los diversos tratadistas, de la expresión "carácter general", nosotros consideramos que con esto se refiere a los trabajadores que son directamente responsables de la producción de la empresa o establecimiento y que ocupan los puestos de dirección,

---

(49) Citado por Baltazar Cavazos Flores. Ob. Cit., pág. 97

(50) Castorena, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México, 1984. Ob. Cit., pág. 105

inspección, vigilancia y fiscalización, conceptos que analizaremos en el siguiente inciso del capítulo que nos ocupa.

El maestro Castorena, nos da una definición más acertada de lo que es un trabajador de confianza, sostiene que:

“trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización.” (51)

La última parte del artículo 9° expresa que también son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Este concepto, tomado del artículo 48 de la Ley de 1931, menciona el maestro De Buen Lozano requiere de una aclaración complementaria.

“En primer término surge la duda a propósito de quien sea el patrón cuando se trata de personas jurídico-colectivas. En nuestro concepto la respuesta la da el artículo 11 que menciona a los representantes del patrón. En ellos se personifica, sin duda el sujeto “patrón” a efecto de los trabajos personales.

---

(51) Citado por De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Ob. Cit., pág. 419.

En segundo término y por lo que se refiere al concepto mismo de “trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento”, nos parece que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas.” (52)

Por último, la Ley se abstiene de determinar cual es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial. Teniendo en cuenta la imprecisión del artículo 9o resulta la necesidad de que se establezca por otros medios, “para la determinación individual de las funciones de confianza, éste debe hacerse por medio de contratos individuales en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función. En todo caso, de acuerdo con el primer párrafo del Artículo 9º no será suficiente el nombre que se dé al puesto y el documento que se otorgue, habrá de contener una adecuada descripción del mismo, que se destaque que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa, con sus intereses y con la realización de sus fines.” (53)

Para concluir con el presente inciso y a manera de comparación, mientras el Artículo 5º de la Ley Burocrática determina quienes son trabajadores de confianza (también desprotegidos por la ley) en el servicio público, a través de una larga enumeración contrasta grandemente con el trato sencillo que al

---

(52) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit., pág. 419

(53) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit., pág. 420

mismo tipo de trabajo da el Artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, mediante la mención de las funciones que se consideran de confianza y la estipulación de que lo verdaderamente importante es la naturaleza de las funciones que desempeñen y no la denominación que se da al puesto.

### **3.2. CONCEPTO DE ADMINISTRACION, DIRECCION, FISCALIZACION, INSPECCION Y VIGILANCIA.**

En este punto del capítulo que nos ocupa, indicaremos el significado gramatical de cada una de las funciones de los trabajadores de confianza, a que hace referencia nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que éstas revisten sin lugar a duda un elemento determinante para saber en forma adecuada quienes son Trabajadores de Confianza.

El Tratadista Trueba Urbina afirma que las funciones de confianza comprenden:

“Todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza.” (54)

---

(54) Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo.- Teoría Integral. Segunda Edición Actualizada; editorial Porrúa, S.A., México, 1972; pág. 320

Las funciones de confianza a que hace referencia nuestra Ley Laboral son las siguientes:

**A) ADMINISTRACION.**

El maestro Joaquín Escriche en su diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia nos dice:

**"Administración. La dirección, gobierno y cuidado que uno tiene a su cargo de los bienes de una herencia, de un menor, de un demente, de un pródigo, de un establecimiento o de cualquier particular; de modo que todo tutor, curador, albacea o ejecutor testamentario tiene una administración. La administración es en realidad un mandato y por consiguiente produce las mismas obligaciones y derechos que este contrato, el cual puede verse en su lugar." (55)**

El diccionario básico de la Lengua Española define el concepto de la siguiente forma:

**"Administración. Acción y efecto de administrar: la administración de una empresa.// Empleo y oficina del administrador.// Conjunto de los empleados de un ramo particular de un servicio público.// Consejo de administración, grupo de personas responsables de una sociedad.// Dirigir." (56)**

---

(55) Escriche, Joaquín: Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo I. Editorial Temis. Bogotá - Colombia 1991, pág. 127

(56) García Pelayo, Ramón y Gross: Diccionario Básico de la Lengua Española, México 1993., pág. 11



## **B) DIRECCION.**

El diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española contiene los siguientes conceptos:

**Dirección significa: "Acción y efecto de dirigir.// Consejo, enseñanza y preceptos con que se encamina a uno.// Persona que se encarga de la administración de una empresa o establecimiento importante: Director administrativo.// Cargo de director.// Señas escritas sobre una carta, fardo, caja o cualquier otro bulto, para indicar dónde y a quien envía".**

**"Director. Quien dirige, manda, organiza o resuelve.// Quien se encuentra al frente de un establecimiento, organismo, corporación, sociedad o negocio." (57)**

El maestro Castorena nos da la siguiente definición:

**"Facultad de dirección, aquellas por las que se delega la realización de los fines de la empresa. La facultad de dirección incluye las demás labores de confianza por lo que considera la más importante." (58)**

---

(57) Real Academia Española: "Diccionario de la Lengua Española." Vigésima Edición. España, 1984. Pág. 503.

(58) Castorena, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Op. Cit. Pág. 186.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 11, menciona lo siguiente:

**“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.”**

Estos trabajadores son los que deberíamos considerar como verdaderos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no serán considerados como verdaderos empleados de confianza por no reunir las características que los distinguen de los demás.

### ***C) FISCALIZACION.***

El diccionario Enciclopédico Planeta define al concepto anterior de la siguiente forma:

**“Fiscalización. Acción y efecto de fiscalizar.// Medio de control a que se halla sometida la actividad administrativa por parte de los organismos estatales, con carácter político, administrativo o jurisdiccional.// Examen.**

**Fiscalizar. Investigar y criticar las acciones u obra de otro.” (59)**

---

(59) Enciclopedia Planeta: “Diccionario Enciclopédico Planeta. Tomo IV, Editorial Planeta. Madrid, Barcelona, Bogotá, Buenos Aires, Caracas etc. 1992, pág. 114.

El maestro Jesús J. Castorena comenta respecto a esta función, lo siguiente: "Fiscalización, la función consiste en averiguar las acciones de otro, en controlar y vigilar los ingresos y egresos de la empresa y analizar y vigilar sus operaciones". (60)

De lo anterior podemos concluir que la fiscalización equivale a vigilancia o inspección.

#### ***D) INSPECCION.***

El diccionario Enciclopédico Planeta define el concepto de la siguiente manera:

"Inspección. Acción y efecto de inspeccionar.// Cargo de velar una cosa.// Oficina del inspector, jurisdiccional del mismo y organización dependiente de él.// Examinar". (61)

El tratadista Castorena dice:

"Facultades de inspección, estas son de carácter técnico tienen por objeto verificar que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas ya dimanen de instrucciones expresas de la empresa, ya de la naturaleza de la profesión de los trabajadores." (62)

---

(60) Castorena, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Op. Cit., pág. 186.

(61) Enciclopedia Planeta: Diccionario Enciclopédico Planeta. Tomo VI, Editorial Planeta. Madrid, Barcelona, Bogotá, Buenos Aires, Caracas, Lima, 1992., pág. 90

(62) Castorena, J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Ob. Cit. pág. 186

Aplicada a nuestra materia, inspeccionar implica la facultad que tiene una persona para cuidar que se cumplan las disposiciones establecidas en la empresa o establecimiento.

### **E) VIGILANCIA.**

El diccionario básico de la Lengua Española define el concepto anteriormente citado de la siguiente manera:

**Vigilancia.** "El cuidado y atención exacta de las cosas que están a cargo de uno; significa velar sobre una persona cosa o atender exacta y cuidadosamente de ella." (63)

El maestro Briceño Ruiz opina lo siguiente respecto al concepto citado:

"Este concepto en nuestro Derecho significa velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación de servicios de uno o más trabajadores." (64)

Una vez que hemos conocido el significado gramatical de cada una de las funciones que señala la Ley Laboral, para reconocer quienes son trabajadores de confianza y además las opiniones de los diversos Tratadistas podemos llegar a la siguiente conclusión. En primer lugar los términos

---

(63) Real Academia Española: Diccionario Básico de la Lengua Española Larousse. Op. Cit., 620

(64) Briceño Ruiz, Alberto: Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit., pág. 147

FISCALIZACION, VIGILANCIA E INSPECCION son vocablos que se relacionan entre si; como funciones laborales serán aquellas que están encauzadas a cuidar por los intereses patronales de la empresa o establecimiento. En segundo lugar para poder identificar a los trabajadores de confianza es necesario que las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, administración, vigilancia y fiscalización tengan carácter general.

### **3.3. UBICACION DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.**

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contiene dieciséis Títulos dentro de los cuales se encuentra uno, en donde se establecen normas que tienen como objeto proteger a los trabajadores que prestan labores de naturaleza peculiar; dentro de éstos se encuentran precisamente los de confianza.

La Ley de 1970, incluyó nuevos trabajos regulándolos junto con los ya existentes, en uno solo, título denominado de la siguiente forma "TRABAJOS ESPECIALES" de este modo se integra el título sexto de la ley, (de los arts. 181 al 353"U")

El Derecho del trabajo considera por separado a determinadas actividades y establece regímenes o estatutos especiales. De ello resulta que puede hablarse de un Derecho Común y de un Derecho Especial del Trabajo. Esto debido a que no todos los trabajos requieren de iguales protecciones o condiciones, en razón de las características especiales de los mismos

Ya nuestra Ley de 1931, hacía referencia a los trabajadores sujetos a un régimen especial, pero nuestros Legisladores al elaborar la actual Ley Federal del Trabajo, consideraron que en este capítulo especial no se encontraban todos los trabajos que deberían regularse de manera especial, y así tenemos que los trabajos especiales que regula nuestra Ley son:

- a) **Trabajadores de Confianza;**
- b) **Trabajadores de los Buques;**
- c) **Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas;**
- d) **Trabajo Ferrocarrilero;**
- e) **Trabajo de Autotransporte;**
- f) **Trabajo de Maniobras de Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal;**
- g) **Trabajadores del Campo;**
- h) **Agentes de Comercio y otros semejantes;**
- i) **Deportistas Profesionales;**
- j) **Trabajadores Actores y Músicos;**
- k) **Trabajo a domicilio;**
- l) **Trabajadores domésticos;**

**ll) Trabajo en Hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos;**

**m) Industria familiar;**

**n) Trabajos de Médicos Residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad;**

**o) Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por la Ley.**

La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley en cuanto no las contraríen.

De acuerdo al pensamiento de Barassi podemos decir que:

“el derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común.”(65)

El tratadista Federico de Castro denomina derecho especial “al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial.” (66)

**El maestro Néstor De Buen dice:**

---

(65) Citado por De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit., pág. 409

(66) Ibid., pág. 409

**“En nuestro concepto el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto de la justicia.**

**Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.**

**No debe pensarse que el derecho especial constituye un régimen jurídico privilegiado. Por el contrario, la tendencia es sustraer a determinadas categorías de sujetos a las reglas generales, a veces en su perjuicio.” (67)**

**Las normas que se dictan para los trabajadores de confianza en el capítulo Especial son:**

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

**“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”.**

**Este precepto pugna definitivamente por el principio de igualdad con los demás trabajadores, sin embargo las condiciones desde mi punto de vista**



deben ser superiores a las de los demás trabajadores, debido a que deben reunir mayores características, entre las que se encuentran: capacidad, profesionalismo, confianza del patrón, además se debe tomar en cuenta que la responsabilidad que adquieren los trabajadores de confianza para con los patrones es superior a la de otros trabajadores, ya que los errores que cometan por mínimos que sean, tienen consecuencias mucho más graves que los cometidos en niveles inferiores.

Podemos mencionar respecto de este Artículo que en la práctica en muchos ocasiones no se cumple, por que puede dar se el caso que un trabajador que pertenece a un sindicato, que recibe participación en las utilidades de las empresa y que además recuenta en los movimientos de huelga. Al ser propuesto por sus jefes inmediatos para ocupar un puesto de con fianza en razón a su eficiencia superación y dedicación a su trabajo, obtiene la categoría de trabajador de confianza, se dará cuenta con el tiempo que ya no goza con los mismos derechos que la Ley le otorgaba. Luego entonces el trabajador ha obtenido un nuevo puesto, pero se le han disminuido o limitado sus derechos.

Ahora bien, en los siguientes artículos que mencionaremos, nos daremos cuenta que en cada uno de ellos referencia únicamente a las limitaciones a que están sometidos los trabajadores de confianza, pues en ninguno encontraremos protección especial.

“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 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 rija en las empresas o establecimientos 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 esta Ley.

**Artículo 186.** En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación." (68)

Definitivamente en ninguno de los artículos mencionados con anterioridad, se establecen derechos específicos para los trabajadores de confianza que pudieran distinguirlos de los demás trabajadores que no tienen las características de éstos, por lo tanto, mientras no se legisle adecuadamente sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza seguirán limitados sus derechos y como consecuencia se encontrarán en estado de indefensión.

---

(68) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, 74a. Edición actualizada, México 1994. Ob. Cit., p.p. 116 y 117.

## **CAPITULO IV**

# **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

### **4.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

La finalidad del derecho es "procurar el orden en las relaciones de convivencia para el cumplimiento de los fines humanos y, como consecuencia, el bien común (la paz y el bienestar en dichas relaciones)". (69) Esta finalidad la podemos ampliar para cualquier rama de nuestro Derecho, es el caso del Derecho laboral que procura lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Para que ésto pueda realizarse se requiere que en las empresas se establezcan condiciones de trabajo, a través de la implantación de contratos colectivos y reglamentos interiores, en virtud de que ambos contienen los derechos y las obligaciones de las partes que integran las relaciones de trabajo.

El derecho consagra normas, cuyo respeto garantizan la paz social, siendo cierto que una vez que se ha dado la relación laboral, surge a favor del trabajador y del patrón una serie de derechos y obligaciones tendientes a protegerlos, y es por eso que se afirma que sin la existencia y el respeto de dichas normas sería imposible la actividad productiva.

---

(69) Citado por Ramírez Fonseca, Francisco: Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores." Editorial Porrúa. Pac. México, 1985, pág. 33

**El trabajador tiene el pleno derecho para exigir de la empresa donde desempeña sus labores, el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones de sus patrones, ya sean las que deriven de la Ley Federal del Trabajo o las que se pacten en los contratos. El trabajador podrá ejercer las acciones concernientes a su derecho a través de los Tribunales del Trabajo con la finalidad de obtener el cumplimiento de los beneficios derivados de dichas obligaciones, así como formular las peticiones que correspondan cuando el patrón omita el cumplimiento de los deberes que deriven del contrato de trabajo.**

**Los derechos de los trabajadores se prevén en el Capítulo Primero del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Podemos decir que el primer derecho que tiene el trabajador, una vez que se ha dado la relación laboral, es el de disponer de los medios necesarios para el cumplimiento de la tarea para la cual fue contratado, es decir que el patrón está obligado tal como lo establece la ley a proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles de trabajo indispensables y necesarios asimismo le proporcionará el acceso al lugar de trabajo. En segundo lugar y como consecuencia de la prestación del servicio realizado el patrón tiene la obligación de pagar al trabajador el salario pactado, luego surgen en forma simultánea las obligaciones que el patrón tiene para con el obrero, contándose entre ellas, el respeto y la consideración que aquél debe guardar en el trato con éste y su familia, siendo por lo tanto correlativo este derecho del trabajador, con la obligación de la fidelidad, confianza y obediencia que debe guardar con el patrón para mantener el**

**orden, subordinación y respeto mutuo que debe existir en toda relación de trabajo.**

**La Ley Federal del Trabajo en su artículo 56 establece:**

**"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 trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.**

**Podemos afirmar que de los derechos anteriormente citados en el precepto les corresponden en forma análoga a los trabajadores de confianza.**

**Ahora bien, existen otros derechos que aunque no se encuentren estipulados en un solo título, la Ley del trabajo los consigna y son los siguientes: descanso obligatorio en la jornada continua, prima por vacaciones, derecho de participar en las utilidades de las empresas, pago por prima de antigüedad, derecho de preferencia, antigüedad y ascenso, etc. Los trabajadores de confianza aunque no gozan de todos los derechos que la misma Ley establece, como nos daremos cuenta en el siguiente punto de la tesis que nos ocupa; podemos decir que gozan de prestaciones que son pactadas con los patrones en diversos contratos empresariales de carácter individual, como por ejemplo: fondo de ahorro, premio por asistencia, ayuda**

para actividades sociales, deportivas y culturales, préstamo de dinero sin interés y para algunos trabajadores de confianza de nivel ejecutivo y de sus hijos el pago de membresías para clubes deportivos.

### **A) REINSTALACION.**

Este principio de estabilidad, garantizado a través de la declaración contenida en el artículo 3° de la Ley Laboral, en el sentido de que "El trabajo es un derecho y un deber social", consiste en el derecho a obtener y a conservar el trabajo. A obtenerlo, partiendo de la filosofía externada por el ideólogo de la Revolución Francesa, Maximiliano de Robespierre cuando expuso el 21 de abril de 1793 (Proyecto de Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, Artículo 11), que la sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar." (70)

Por lo que hace a la estabilidad, es decir, al derecho del trabajador a conservar el trabajo, el maestro Néstor de Buen, señala que "la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar a el trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por el tiempo o por obra

---

(70) Citado por Ramírez Fonseca, Francisco: El Despido" Comentarios y Jurisprudencia. Editor Publicaciones Administrativas y Contables S. A; México, 1983. pág. 17

determinada, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral, habrá de subsistir hasta su terminación natural.” (71)

En la actualidad los casos de excepción a la reinstalación se encuentran consignados en el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que toca a la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, ésta consigna y regula la acción por separación injustificada. A esta acción se ha llamado constitucional, en virtud de que se encuentra precisamente prevista en una disposición constitucional y es la que con mayor frecuencia se ejercita ante los Tribunales del Trabajo, la cual ha sido motivo de interpretación Jurisprudencial de nuestro más alto Tribunal en la República Mexicana.

La citada Fracción dice: “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 o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses

---

(71) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1991. pág. 472

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

Del anterior concepto se desprende lo siguiente: El patrón está obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en los Artículos 48 y 49 ha ratificado el precepto respecto a la Fracción XXII apartado A del artículo 123 Constitucional, diciendo que el trabajador tiene derecho cuando es despedido en forma injustificada a dos acciones en contra del patrón, en un término de dos meses (artículo 518):

- 1) acción de cumplimiento del contrato o reinstalación
- 2) acción de indemnización de tres meses de salario y en ambos casos, el pago de salarios vencidos desde el momento del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva de la Junta.

Es necesario aclarar que el trabajador debe elegir el ejercicio de una de las acciones, ya que no es posible que ejercite las dos al mismo tiempo.

Es indiscutible que la Fracción Constitucional antes citada y los artículos de la Ley llevan en sí implícita la idea de la estabilidad que intentó y logró consignar el Constituyente.



**Menciona el maestro José Dávalos que la aplicación de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, fue motivo de diversas discusiones por las siguientes razones:**

**“La fracción XXI prevenía lo siguiente: Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resultara del conflicto”.**

**La anterior fracción despertaba la siguiente cuestión, cuando un trabajador demandaba del patrón la reinstalación en su trabajo, por haber sido despedido injustificadamente y se demostraba que el patrón no tuvo justa causa para separarlo de su empleo, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva condenaba al patrón a la reinstalación del obrero; pero el patrón, obrando con apoyo en la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, se negaba a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, como consecuencia, la propia Junta declaraba terminado el contrato de trabajo y condenaba al patrón a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario y a pagarle la responsabilidad en el conflicto. Entonces surgía el siguiente problema: en tanto que la fracción XXII del Artículo 123 dejaba a la voluntad del obrero optar por su reinstalación en el trabajo o bien por el pago del importe de tres meses de salario, la Fracción XXI del mismo precepto constitucional hacia nugatorio ese derecho de opción, pues el patrón podía negarse a reinstalar al obrero que había despedido injustificadamente, con**

sólo manifestar que no acataba el laudo de la Junta, estando obligado a pagarle solamente el importe de tres meses de salario y las responsabilidades del conflicto, que son prestaciones de pago accesorias.”(72)

Como pudimos observar mientras la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, ponía en manos del trabajador que había sido separado de su empleo injustificadamente la acción de reinstalación y la de pago de indemnización, la fracción XXI permitía evadir las consecuencias derivadas de la acción de reinstalación, ya que existía la posibilidad de que el patrón no acatara el laudo en el que se le condenaba a reinstalar al trabajador.

También es importante mencionar que la duplicidad de las acciones concedidas al trabajador despedido injustificadamente, tiene su razón de ser en las condiciones que preveían en la época en que fue promulgada la Constitución de 1917, en virtud de que el trabajo y el trato que se les daba a los obreros era denigrante, (aunque en la actualidad no ha dejado de serlo totalmente) y naturalmente el legislador bien pudo considerar que si daba una sola acción al trabajador o sea la reinstalación, podría éste sufrir las consecuencias de represalias o malos tratos provenientes de su patrón o capataces; debido a lo anterior el legislador otorgó al trabajador otra acción o sea pedir el pago correspondiente a la indemnización de tres meses y, en este caso, se daba por terminada la relación contractual de trabajo.

---

(72) Dávalos, José: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1992. Cuarta Edición Actualizada pág. 160

Como ya mencionamos anteriormente existieron grandes polémicas acerca de la aplicación de la fracción XXI, la discusión terminó cuando por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos en el año de 1962 se adicionaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional. La primera se adicionó con la frase siguiente: "Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo". (73)

Con la anterior adición se estableció la imperatividad de la reinstalación.

## ***B) INDEMNIZACION.***

Las reformas de 1962 añadieron también una frase a la fracción XXII del artículo 123, colocada inmediatamente después del párrafo que habla de los derechos de reinstalación o pago de una indemnización: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

La estabilidad en el trabajo nuestro, es absoluta, no obstante algunas excepciones, dice el maestro Mario de la Cueva, porque esas excepciones derivan de la naturaleza de las cosas o tienden a evitar la negación de ciertos derechos humanos que exigen el mismo respeto que los Derechos Sociales, deseamos precisar que la enumeración contenida en el Artículo 49 de la Ley

---

(73) Dávalos, José: Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 160

**es limitativa, lo que quiere decir que no podrá hacerse extensión analógica; y por otra parte, hay que señalar que la interpretación de las excepciones debe ser restrictiva, de tal suerte que únicamente aquellas hipótesis que encajen fácil y plenamente en la excepción, podrán ser admitidas". (74)**

**Las excepciones a la obligación del patrón de reinstalar al trabajador en su puesto por haber sido despedido injustificadamente están consignadas en el artículo 49 de la Ley, y se traduce en el pago de una indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.**

**El patrón se podrá oponer a la reinstalación de un trabajador mediante el pago de una indemnización, sólo cuando dicho trabajador se encuentre en los supuestos marcados por el Artículo 49. Los trabajadores que se encuentran dentro de las excepciones son los siguientes:**

**A) Trabajadores con una antigüedad menor de un año. Al ser suprimido de la Ley el contrato a prueba apareció esta forma en virtud de la cual el patrón despidió de su empresa a una persona que no le conviene.**

**B) Trabajadores de contacto directo y permanente con el patrón. Algunos trabajadores, por los caracteres de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con el patrón por lo que no era posible obligar a los patrones a convivir con ellos.**

---

**(74) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág. 253**

C) **Trabajadores de Confianza:** La fracción tercera los menciona expresamente. Su fundamento está en la naturaleza de las funciones, pues no se puede imponer a una persona que continúe depositando su confianza en un trabajador cuando la ha perdido. En este problema se dan dos situaciones: según el Artículo 185 el patrón “puede rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza”, en cuyo caso, no incurre en responsabilidad, pero en la hipótesis que se contempla en el caso del Artículo 50 es diferente, pues aún cuando no exista motivo razonable de rescisión, el patrón puede, mediante el pago de una indemnización, negarse a reinstalar al trabajador.

D) **Trabajadores domésticos.** La naturaleza de la relación de trabajo, es decir como están en contacto directo con el patrón era imposible obligar a los patrones a convivir con éstos.

E) **Trabajadores eventuales.** Estos trabajadores no tienen la planta. Si un trabajador de los contemplados en el Artículo 49 reclama, no la reinstalación, sino la indemnización, y la Junta condena al patrón a indemnizar al trabajador, la indemnización, se hará conforme al artículo 48, con el importe de tres meses de salario.

F) **Indemnizaciones por incumplimiento del laudo que ordenó la reinstalación:** Cuando un trabajador es despedido injustificadamente puede también decidir por la acción de indemnización constitucional, consistente en el pago del importe de tres meses de salario. Como en el caso de la condena

de reinstalación el patrón deberá pagar al trabajador los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo." (75)

Como podemos observar la fracción III del Artículo descrito con anterioridad, también deja sin protección constitucional a los trabajadores de confianza, los deja indefensos ante la arbitrariedad patronal. No es tanto su condición de empleado superior, no es su identificación con los fines y objetivos de la empresa, no es su forzada lealtad para con el patrón, lo que lo mueve a trabajar en exceso de la jornada legal, a no reclamar el pago de salarios ordinarios o extraordinarios; es el temor, la inseguridad cotidiana de que lo hace víctima el patrón, al conocer la facilidad con que puede remover y despedir a un trabajador sujeto a la inestabilidad en el empleo.

---

(75) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "Ley Federal del Trabajo Comentada" 74a. Edición Actualizada. Editorial Porrúa, México, 1994

## **4.2. DERECHO AL RECUENTO EN LA HUELGA.**

Este es otro derecho del que se les excluye a los trabajadores de confianza, y es precisamente el ser tomado en consideración al momento de votar para los efectos de la huelga llamado "recuento", impedimento contenido en el Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

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

El espíritu de este precepto fue el de excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se presuponía que éstos empleados eran parciales al patrón, es decir que estaban plenamente identificados con ellos por eso no era posible que tuvieran conciencia revolucionaria de la clase obrera.

Menciona el maestro Cavazos Flores, que sostener que un trabajador de confianza no debe recontar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recontar porque votaría a favor de los sindicatos." (76)

---

(76) Cavazos Flores, Baltasar: "Los Trabajadores de Confianza." Op. Cit., pág. 29

**El trabajador de confianza se encuentra en una situación de incertidumbre, de frustración ante la perspectiva de un movimiento de huelga, pues sabrá que si ésta es declarada inexistente se verá seriamente afectado en su salario.**

**El Artículo 931 fracción IV de la Ley Laboral reafirma lo establecido por el artículo anterior al consignar lo siguiente:**

**“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: IV. No se computarán 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.**

**Cabe mencionar que por primera vez se reglamenta el recuento, lamentablemente en este precepto se excluye de él a los trabajadores de confianza.**

**Estas disposiciones nos parecen anticonstitucionales en razón a que estos trabajadores de características especiales se les está afectando su derecho al no ser oídos ni vencidos en juicio.**



### **4.3. CAUSAS QUE ORIGINAN LA RESCISIÓN EN LA RELACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.**

“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.”  
(77)

Aun cuando existen relaciones individuales y colectivas de trabajo, la rescisión sólo opera con respecto a las primeras, pues en nuestro sistema jurídico no existe disposición legal aplicable a la rescisión de una relación colectiva de trabajo, como es el caso del contrato colectivo.

Menciona el maestro José Dávalos que la rescisión de trabajo tiene las siguientes características:

- I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercerlo o no.
- III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y

---

(77) Citado por Dávalos José: Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pág. 140.

no al trabajador, conforme a lo dispuesto por el Artículo 47 en los tres últimos párrafos." (78)

Ahora bien la Ley reglamentó en dos capítulos, los motivos de disolución de la relación de trabajo: el primero de ellos se ocupa de la rescisión y el segundo de la terminación de las relaciones de trabajo. En la exposición de Motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, antecedente inmediato de la Legislación vigente se dice que "esas denominaciones no son del todo apropiadas"; lo cierto es que la doctrina y la Jurisprudencia las han elevado a la categoría de un principio técnico de clasificación de las causas justas de disolución de las relaciones de trabajo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus quince fracciones, señalan los motivos por los cuales, puede el patrón, sin responsabilidad separar a sus trabajadores, y el Artículo 51 de la misma ley enumera en sus nueve fracciones las causas por las cuales puede el trabajador rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad y con derecho a reclamar la indemnización correspondiente.

El artículo 185 de la ley ya mencionada con anterioridad prevé: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Laboral." (79) La pérdida de

---

(78) Dávalos, José: Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pág. 141

(79) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "Ley Federal del Trabajo." Op. Cit., pág. 116

confianza es causa suficiente de disolución de las relaciones individuales de trabajo.

Al respecto el Doctor De Buen, nos cita la siguiente ejecutoria:

“Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para estimar justificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza.” (80)

“La Exposición de Motivos nos dice que por motivos razonables de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de concluir razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituye una de las causales señaladas en la Ley.” (81) El concepto que nos da la Exposición de Motivos, no resuelve el problema de los trabajadores de confianza, pues resulta oscuro e impreciso, pues nos dice que, “por motivo razonable de pérdida de confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo”, para algunas personas la **palabra motivo razonable** puede ser completamente razonable para otras quizás no. Por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, serán las que a su buen saber resolverán cada caso que se les presente.

---

(80) De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo II, Op. Cit., pág. 382

(81) Guerrero, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit., págs. 67 y 68

#### **4.4. TESIS DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**

La jurisprudencia es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya funcionando en Pleno, o por conducto de sus Salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito; al respecto, disponen, en la parte relativa, los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo lo siguiente:

**“192. Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia del Pleno, o por cuatro ministros en los casos de jurisprudencia de las salas”.**

**“193. Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.” (82)**

---

(82) Dávalos, José: Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1992. Op. Cit. pág. 79

**El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo menciona:**

**“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 6°, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”**

**La Jurisprudencia es fuente formal del Derecho del Trabajo, su consulta nos permite formar un criterio jurídico conforme a derecho, podemos también conocer las diversas decisiones jurídicas tomadas por los estudiosos de derecho, en el ámbito de las relaciones laborales.**

**A continuación señalaremos las diversas tesis emitidas por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito o de competencia genérica, así como de los Tribunales Colegiados de Circuito de competencia especializada en el ramo del trabajo, y que se relacionan con los trabajadores de confianza, asimismo haré un breve comentario de cada una de las tesis señaladas.**

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS. No consignándose en el Artículo 123, fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupen puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus**

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

**"Quinta Epoca:**

**"Tomo XXXIX, Pág. 2759. R. 703/33. "La Tolteca", CIA. de Cemento Portland, S. A. 5 votos.**

**"Tomo XLI, Pág. 846. R. 43/34. Méndez Enrique. 5 votos.**

**"Tomo XLIV, Pág. 2185. R. 6731. Galván Alberto. 5 votos.**

**"Tomo XLV, Pág. 5900. R. 134/35. Galván Alberto. 5 votos.**

**"Tomo XLVI, Pág. 1619. R. 12463/32. Dubar Enrique A. 5 votos.**

**Esta tesis apareció publicada, con el NUMERO 96, en el Apéndice 1917-1985, QUINTA PARTE, Pág. 87 (83)**

**Comentario: A pesar de que los trabajadores de confianza se distinguen de los demás trabajadores en general, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, la Constitución no hace mención de ellos, pueden "gozar" de la protección de la Ley Federal del Trabajo, con las limitaciones que ella misma establece; los trabajadores de confianza tienen la facultad de rescindir o de ser sujeto de rescisión de la relación laboral.**

**"EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER. Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la**

---

**(83) Secretaría del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1978". Editorial STPS. México. 1986. p. V.**

confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del Artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste.

**“Quinta Epoca: Tomo XLV, Pág. 3179. R. 3275/35. Loaiza Y. Manuel 5 votos.” (84)**

**Comentario:** Esta tesis hace referencia a la característica principal de los actuales trabajadores de confianza en relación con los mencionados en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Para que estos trabajadores sean considerados como de confianza se requiere que las actividades que desempeñen dentro de la empresa se refieran a las citadas en el artículo 9º de la actual Ley Laboral.

**“EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACION INJUSTIFICADA DE LOS. La pérdida de confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo, debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que, tomando en cuenta la situación particular de los trabajadores, por**

---

(84) **Jurisprudencia Laboral Tomos I y II, Petróleos Mexicanos. Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica 1990. 2a. Edición. Op. cit., pág. 141**

**el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales haya méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona.**

**"Quinta Epoca: Tomo XLIV, Pág. 4417. Minera Asarco, S. A. 5 votos." (85)**

**Comentario: Esta tesis se refiere a la forma de rescisión de la relación laboral, a que hace referencia el Artículo 185 de la Ley laboral y que a nuestra forma de ver deja en total desamparo al trabajador de confianza, ya que para poder determinar el motivo razonable de pérdida de confianza serán las Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo caso las que a su buen saber y entender tendrán que analizar si es procedente o no la separación del trabajador.**

**"DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

**"Si al empleado de confianza se le otorgan determinadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, su conducta implica que se pierde la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.**

**"Amparo directo 5736/75 Wiegand Behr. 22 de julio de 1976. Cuarta Sala. Sección Segunda. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 22. pág. 16. " (86)**

---

(85) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. "Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1988. pág. 141

(86) Ibidem. Op. Cit. pág. 58



**Comentario:** Estamos de acuerdo con la Tesis que antecede, pues el hecho de que el trabajador de confianza se exceda en sus facultades y adopte atribuciones o derechos que no le corresponden es motivo razonable para la pérdida de confianza, configurándose desde ese instante la causal de rescisión de la relación laboral, según lo previene el artículo 185 de la Ley laboral.

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA, PERDIDA JUSTIFICADA DE ESTA.**  
“La conducta seguida por un trabajador de confianza en el desarrollo de su trabajo, al omitir levantar las actas correspondientes para informar a sus superiores de las irregularidades en que incurrió el personal a su cargo, la cual tuvo repercusiones que trascendieron gravemente en el patrimonio, del patrón, es motivo por el cual justificadamente se perdió la confianza en él depositada, situación que constituye una rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la parte patronal.

**“A. D. 1818/78 Banco Nacional de Crédito Rural. 7 de marzo de 19795 .**  
**votos Ponente: Julio Sánchez Vargas Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.**

**- Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 135. (87)**

**Comentario:** Consideramos que la tesis es correcta, ya que en este caso los trabajadores de confianza deben y tienen la obligación de ejecutar el

---

(87) **Jurisprudencia Laboral. Tomos I y II, Petróleos Mexica nos. Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica 1990. 2a. Edición. Op. cit., pág. 518**

trabajo que se les encomendó en la forma, tiempo y lugar convenidos, de no ser así, será motivo suficiente para la rescisión de la relación laboral.

**“TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL.** La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citado, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenía actor y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de salarios caídos.

**“A. D. 747/79. Ramón Pina Vélez. 4 de junio de 1979. 5 votos Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: José de Jesús Rodríguez Martínez.**

- Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, Pág. 135. (88)

**Comentario:** La Ley Federal del Trabajo únicamente otorga la estabilidad en el empleo a los trabajadores de confianza que con anterioridad ocuparon un puesto de planta, más no así a los que siempre han sido de confianza, dejándolos, por lo tanto, en un total estado de indefensión, pues al respecto el artículo 49 fracción III les niega ese derecho.

---

(88) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. “La Gaceta Laboral” Gaceta Número 42, pág. 516

**“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 podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos 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 rijā 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 empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el Artículo 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”**

**Amparo directo 69/89. Pedro Santana Coello. 14 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente Renato Sales Gasque. Secretario: Santiago Méndez Valenciana. (89)**

**Comentario:** Efectivamente las relaciones de trabajo de éstos se encuentran regidas por el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo y los cuáles podrán gozar de los derechos que el Contrato Colectivo de Trabajo les otorga, sin embargo el Artículo 184 del mismo cuerpo legal, deja al arbitrio de las partes signantes del contrato colectivo, la extensibilidad o no de las condiciones establecidas en el mismo a los trabajadores de confianza por lo que en conclusión debe imperar para éstos las normas que más les favorezca, tal como lo establece la propia ley.

**“ANTIGUEDAD, CUANDO UN TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADO OCUPE TEMPORALMENTE UN PUESTO DE CONFIANZA, NO PODRA SUMAR LOS DIAS QUE LABORE EN ESE PUESTO DE CONFIANZA A SU ANTIGUEDAD DE TRABAJADOR DE PLANTA SINDICALIZADO. “Tratándose de antigüedad deben distinguirse, con relación al problema, dos clases distintas: la antigüedad respecto de prestaciones a que está obligado el patrón porque se integrará día con día mientras dure la relación contractual, independientemente de que el trabajador sea o no de planta y sindicalizado o no: la antigüedad como derecho escalafonario, que se rige por las disposiciones establecidas en las normas reglamentarias correspondientes. En casos como el presente un trabajador que no sea de planta ni sindicalizado podrá obtener, cumpliendo el tiempo, la indemnización a que tengan derecho por su antigüedad; pero ese mismo trabajador no podrá adquirir derechos escalafonarios para aspirar a puestos que normalmente ocupan los trabajadores de planta sindicalizados, de**

acuerdo con el contrato colectivo, mientras no reúna esas dos características, por más que dure la relación obrero patronal.

En los supuestos en que un trabajador de planta sindicalizado ocupe temporalmente un puesto de confianza, a la antigüedad que como trabajador de planta sindicalizado haya acumulado o llegue a acumular, para fines escalafonarios de base.

"Amparo directo 1533/75. Guadalupe Arizpe Rivera. 12 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: José Manuel Mojica Hernández.

"Sostiene la misma tesis:

"Amparo directo 2036/75. Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 12 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: José Mojica Hernández." (90)

Comentario: Esta tesis es correcta, en virtud de que los trabajadores de planta sindicalizados generan una antigüedad como derecho escalafonario, mientras que los de confianza ascenderán en sus puestos por la confianza que les tienen sus patrones.

---

(90) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría B. "Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1980" Op. Cit. págs. 107-108.

**“TRABAJADOR DE CONFIANZA, EL PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, NO INCORPORA LA CALIDAD DE. “No existe relación ni identificación alguna entre lo que establecen los artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia federal, en virtud de que el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal define el contrato de Mandato estableciendo que: “El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”, y en el Poder General para Pleitos y Cobranzas conferido al quejoso, como abogado de la empresa, no se le confieren las funciones de “dirección, inspección, vigilancia y fiscalización,” propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confieren facultades de “Director, Administrador, Gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración.” sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de la empresa, contra terceros. El quejoso, con tal Poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón, no va a indicarle a su abogado qué procedimiento escoger ni cómo actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa gozarán de esa independencia y autonomía, en consecuencia, la sujeción al patrón se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir.**

**"Amparo directo 5726/79. Raúl Velázquez Salgado. 19 de abril de 1983. 5 votos. Ponente: Salvador Martínez Rojas. Secretario: G. Armando Chilian Muñoz." (91)**

**Comentario: Estamos de acuerdo con la tesis mencionada anteriormente, en razón de que el Artículo 9º de la Ley Federal de Trabajo menciona cuales son las funciones que debe realizar un trabajador para ser considerado de confianza, de tal manera que el Poder para Pleitos y Cobranzas otorgado a un profesionista no le da por ese solo hecho ser considerado de confianza, sino que este Poder es un medio para realizar actos jurídicos en nombre del patrón contra terceros.**

**"TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ellos al grado de confianza que le merezcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar con mayor antigüedad de Departamento, pues el resultado del examen de referencia y antigüedad temporal no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad podrán ser criterio de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan.**

---

(91) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. "La Gaceta Laboral" Gaceta Número 31, Op. Cit. pág. 54

**"Amparo directo 8032/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de marzo de 1984. 5 votos. Ponente: Marla Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.**

**Precedentes:**

**Amparo directo 5974/81 Vicente Ramos Ramos. 14 de abril de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Raúl Ortiz Estrada.**

**Amparo directo 4600/80. Alfredo A. Paniagua López. 16 de febrero de 1981. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.**

**Secretaria: Catarina Pérez Bárcenas.**

**Amparo directo 1606/76 Manuel Ortiz Rueda. 2 de agosto de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota." (92)**

**Comentario: Esta tesis es correcta, ya que el patrón se encuentra en la libertad de escoger al trabajador de confianza que puede representarlo, por la confianza que le puede merecer el trabajador que ocupará dicho puesto o categoría, sin embargo no hay que confundir los derechos de preferencia que señala el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mencina la**

---

**(92) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: "Apéndice de Jurisprudencia" (19171988) México, 1991, pús.. 140-141.**



obligación que tiene el patrón de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo son, ni tampoco los que señala el Artículo 156, con esta clase de preferencia.

**"TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL PATRON NO ESTA FACULTADO PARA MODIFICAR UNILATERALMENTE LA JORNADA LABORAL A LOS. Aun en el supuesto de que la actora hubiese tenido el carácter de empleada de confianza, eso de ninguna manera podría justificar que el patrón le modificará unilateralmente la jornada de trabajo, ya que si bien para los trabajadores de confianza rigen las disposiciones contenidas en el Capítulo II del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, de ninguna de ellas se deriva que el patrón tenga facultad para modificar, sin la anuencia del empleado, las condiciones de trabajo pactadas.**

**"Amparo directo 4012/89. Irma Iliana Espino Martínez. 8 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario; Juan Manuel Alcántara Moreno." (93)**

**Comentario: Estamos de acuerdo con el criterio anterior en virtud de que el patrón no esta facultado para modificar a su conveniencia y sin autorización del trabajador la jornada de trabajo, salvo los casos que establece la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 57. Ya que en el capítulo relativo a trabajos especiales no se establece dicha facultad.**

---

(93) **Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. "La Gaceta Laboral" Gaceta Número 42. Op. cit. pág. 44**

**"TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARACTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCION.**  
"Si el actor se dice despedido injustificadamente de su contrato, o sea la reinstalación en el puesto que desempeña en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones que se refiere el Artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza que con toda precisión establece el Artículo 9° del citado ordenamiento legal a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada.

A. D. 6764/78. Norma Amelia Escalante Baeza. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio Secretario: Arturo Carrete Herrera." (94)

Comentario: Es este caso cuando el patrón opone dicha excepción, corresponde a éste la carga de la prueba, es decir tendrá que comprobar que el trabajador que fue o que se dice despedido injustificadamente, tiene las características a la que hace mención el artículo 9° de la Ley Federal del

---

(94) Jurisprudencia Laboral, Tomo I y II. Petróleos de México. (PEMEX), Subdirección Técnica Administrativa, Gerencia Jurídica 1990. 2a. Edición, Op. Cit. pág. 517.

**Trabajo. De no comprobar su dicho el patrón tendrá la obligación de reinstalar al trabajador en su puesto nuevamente, pero si el trabajador acepta que sí es de confianza no podrá gozar del derecho a la reinstalación, sino a la indemnización, según lo previene el Artículo 49 fracción III de la Ley Laboral.**

**“TRABAJADOR DE CONFIANZA. PRETENSION DE PREFERENCIA PARA SU NOMBRAMIENTO.**

**“La preferencia a que se refiere el Artículo 154, primer párrafo de la entonces vigente Ley Federal del Trabajo, se encuentra sujeta en primer término a que haya igualdad de circunstancias. Es claro que tratándose de trabajadores de confianza el elemento subjetivo que se relaciona con la voluntad del patrón, hace desaparecer esa igualdad, pues no puede exigirse del empresario que deposite su confianza en una persona en él desconocida. Lo anterior puede fijarse de acuerdo con la exposición de motivos de proyecto de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, que en su parte conducente y al referirse a la rescisión de las relaciones a la letra dice: “que no será posible aplicar a los trabajadores de confianza el reglamento general..., por que si tal cosa se hiciera los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Si lo antes expuesto se acepta para la rescisión, es evidente que para la creación y constitución de la relación laboral, jamás puede perderse de vista la voluntad del patrón en los casos de confianza, que dependen de la habilidad, honradez y discreción que suponga en el trabajador.**

**"Amparo directo 3729/77. Raúl Sánchez. 15 de octubre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Secretario: Leonardo Rodríguez Bastar." (95)**

**Comentario: Efectivamente la preferencia señalada por el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, no puede aplicarse a los puestos de trabajadores de confianza, en virtud de que éstos, ascienden, ingresan, etc., por voluntad del patrón, basada en la habilidad, honradez y discreción de los trabajadores**

**"TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACION DE LOS. "Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.**

**Sexta Epoca, Quinta Parte:**

**Vol. LVIII, Pág. 46. A. D. 6761/61. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.**

**Séptima Epoca, Quinta Parte:**

**Vol. 28, Pág. 33. A. D. 4902/70. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.**

**Vol. 42, Pág. 99. A. D. 5147/71. Mario Zavaleta García. 5 votos.**

**Vol. 42. Pág. 99. A. D. 4110/71. Ferrocarriles de México. 5 votos**

---

**(95) Jurisprudencia Laboral. Tomos I y II. Petróleos Mexicanos (PEMEX). Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica. 1990. 2a. Edición. Op. Cit. pág. 518**

Vol. 42, Pág. 99. A. D. 5042/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.”(96)

**Comentario:** Al respecto podemos señalar que la jubilación es una prestación que no encuentra su origen en la Ley Federal del Trabajo sino en el Contrato Colectivo de Trabajo, pero en lo que se refiere al trabajador de confianza al no tener la calidad de trabajadores de escalafón tendrán que estarse en todo caso a los lineamientos internos de la empresa que se hayan llevado a cabo para estos trabajadores.

**FERROCARRILEROS. JUBILACION. LA CLAUSULA 386 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO ES APLICABLE A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, CUANDO RECLAMAN SU DERECHO A LA.**

“Es inaplicable a los trabajadores de confianza la cláusula 386 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales en Ferrocarriles Nacionales de México, en lo relativo al tope máximo previsto por la misma, en razón de que dicha disposición contractual se refiere a trabajadores de escalafón y el personal de confianza no tiene esa calidad por lo cual, para determinar el monto de la pensión jubilatoria deberá estarse a los lineamientos internos que la empresa señale, o a los usos o costumbres que se hayan llevado a cabo para estos casos, siempre que sean mayores al tope ahí previsto.

---

(96) Jurisprudencia Laboral. Tomos I y II. Petróleos Mexicanos (PEMEX). Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica. 1990. 2a. Edición. Op. Cit. pág. 99

**Amparo directo 5453/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 1° de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Hector Arturo Mercado López.**

**Amparo directo 7803/88. Alfredo Vázquez Valdiviezo. 23 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.**

**Amparo directo 11003/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 1° de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.**

**Amparo directo 563/89. Bernardino Moyano López. 5 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Torres Lagunas.**

**Amparo directo 1203/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente. Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García.**

**Informe 1989. Tercera Parte. Vol. I. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 396. (97)**

---

(97) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. "La Gaceta Laboral" Gaceta Número 42. Op. Cit. pág. 45

**Comentario:** Esta tesis versa sobre el problema de que estos trabajadores estarán sujetos a los usos o costumbres que se llevan a cabo en la empresa. Aunque el contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el Artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia, en este caso observamos lo contrario pues no se extiende a los trabajadores de confianza para determinar el monto de la pensión jubilatoria.

**“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el Artículo 123 de la Constitución Apartado “B”, sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.

**Séptima Epoca, Quinta Parte:**

**Vols. 121126, Pág. 92. A. D. 3635/78. Manuel Vizquez Villaseñor. 5 votos.**

**Vols. 139144, Pág. 54. A. D. 1485/80. Instituto de Seguridad y Servicios**

**Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. Unanimidad de 4 votos.**

Vols. 145150, Pág. 65. A. D. 6624/80. Secretario de la Reforma Agraria. 5 votos.

Vols. 169174, Pág. 46. A. D. 7306/82. Jaime Moreno Ayala. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175180, Pág. 44. A. D. 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 5 votos." (98)

**Comentario:** Efectivamente tampoco los Trabajadores de confianza al Servicio del Estado gozan del derecho a la estabilidad en su empleo, ya que aunque el artículo 123 apartado "B", en su fracción XIV, establece: "La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social." Estos derechos que les garantizan no comprenden el de la estabilidad luego entonces de que les sirven estos beneficios si en cualquier instante puede ser despedido.

#### **CONFIANZA, TRABAJADORES DE, PROFESIONISTAS MEDICOS, RESCISION DE LA RELACION LABORAL.**

"Tratándose de un puesto de confianza, el médico que no se presenta en la guardia que le corresponde crea en forma lógica y natural en el patrón una incertidumbre sobre los servicios que le presta, lo que implica un demérito de la confianza que le habla merecido anteriormente dicho trabajador. Tal inasistencia a la guardia, independientemente de que hubiese o no resultado

---

(98) Junta Federal de conciliación y Arbitraje. "Apéndice de Jurisprudencia Laboral. (1917-1988) 1991. Op. Cit. págs. 453-454.



daño de la misma, engendra una desatención de obligaciones que resulta grave, y lleva a establecer un motivo razonable de pérdida de confianza, en los términos del Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.

**Amparo directo 1548/76. Petróleos Mexicanos. 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez". (99)**

**Comentario: La desatención en las obligaciones en los casos del Trabajador de Confianza es motivo razonable de pérdida de confianza y por lo tanto causa de rescisión de la relación laboral en los términos del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo.**

**Estas fueron algunas tesis emitidas por las autoridades especializadas en el ramo del trabajo, relacionadas con los trabajadores de confianza que menciona nuestra Ley Federal del Trabajo, salvo una que se refiere a los Trabajadores al Servicio del Estado.**

**Cabe mencionar que la Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrado por el Estado mexicano es obligatoria para ella e inclusive para los Tribunales del Trabajo.**

---

(99) **Jurisprudencia Laboral. Tomos I y II. Petróleos Mexicanos (PEMEX) Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Jurídica 1990. 2a. Edición. Op. Cit. pág. 150**

## **CONCLUSIONES**

- PRIMERA:** La historia nos ha enseñado que el trabajador siempre ha estado en constante lucha por alcanzar mejores condiciones de vida.
- SEGUNDA:** En el Congreso Constituyente de Querétaro, surgen por primera vez en el mundo, las garantías sociales, mediante las cuales habría de asegurarse el bienestar de la clase más débil de la sociedad.
- TERCERA:** El Derecho Laboral, nace al calor de los debates del Constituyente de Querétaro, y tiene como fuente al original artículo 123 Constitucional, fundamento y sosten de nuestra Legislación Social.
- CUARTA:** Nuestro Derecho del Trabajo basa su contenido y validez en las garantías sociales transformadas en normas jurídicas, tanto sustantivas como procesales as cuales tienen como finalidad la de tutelar, proteger y reivindicar al trabajador en toda relación laboral.
- QUINTA:** En la Ley Federal del Trabajo de 1931, el artículo 48 exceptuaba a los trabajadores de confianza de los beneficios del contrato colectivo y de conformidad con el artículo 126 fracción X del propio ordenamiento, bastaba la pérdida de confianza para que fueran despedidos.

- SEXTA:** En el Proyecto de 1968 cambió el término "empleado de confianza" utilizado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, por el de "trabajador" para designar a los de confianza con el objeto de situarlos en igualdad jurídica. Asimismo se les incluyó dentro de los Trabajos Especiales.
- SEPTIMA:** La naturaleza Jurídica de Nuestro Derecho Laboral la debemos encontrar a través de las normas dignificadoras de la persona del trabajador, en las que resulta el sentido proteccionista y reivindicador establecido en el artículo 123 Constitucional.
- OCTAVA:** La estabilidad en el empleo debe ser igual, tanto para los trabajadores de base como para los de confianza y que la pérdida de la misma no sea de ninguna forma motivo suficiente para rescindir la relación de trabajo.
- NOVENA:** Consideramos urgente definir con mayor claridad el concepto de trabajador de confianza, ya que la definición que contiene el artículo 9° de la Ley del Trabajo vigente es confusa y quizá provoca mayores problemas en su aplicación que los que supuestamente resuelve.
- DECIMA:** Proponemos que a través de los mecanismos legislativos que nuestra Constitución establece, se

modifique el segundo párrafo del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos: "Artículo 9º. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no la designación que se dé al puesto.

Es trabajador de confianza el que desempeñe funciones de administración, inspección, vigilancia y fiscalización, siempre que dichas funciones se refieran en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa a sus intereses y fines generales. Será considerado asimismo, como de confianza, aquél que realice funciones relativas a trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

**DECIMAPRIMERA:**

Proponemos también para el artículo 183 la siguiente redacción:

"Artículo 183. Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, pero tendrán derecho a formar sus propios sindicatos, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, pero cuando sean éstos los que emplacen a huelga contarán los votos de los demás trabajadores, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los

**organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.**

**DECIMASEGUNDA:** Con relación al contenido del Artículo 184, proponemos la siguiente modificación: **"Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán invariablemente a los trabajadores de confianza.**

**DECIMATERCERA:** Las Juntas deberán establecer las formas o procedimientos que llevan a cabo para poder determinar, cuándo existe un motivo "razonable" de pérdida de confianza. Establecer también que estas formas o procedimientos se lleven a cabo por autoridades con formaciones éticas y probos.

## **BIBLIOGRAFIA**

- 1. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. Colecciones de Textos Jurídicos Universitarios. México.**
- 2. Carpizo M. Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. México, 1990.**
- 3. Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México, 1984.**
- 4. Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera Edición. Editorial Trillas, S. A. de C. V. Agosto de 1986.**
- 5. Cavazos Flores, Baltasar. Los Trabajadores de Con. Fianza. Primera Edición. Editorial Trillas. México 1993.**
- 6. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomos I y II. Sexta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1991.**
- 7. Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición. México, 1991.**
- 8. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. Cuarta Edición. México, 1992.**
- 9. De la Cueva, Mario. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1993.**
- 10. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.**
- 11. Escribano, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo I. Editorial Temis. Bogotá, Colombia, 1991.**

12. **Enciclopedia Planeta. Diccionario Enciclopédico Planeta. Tomo VI. Editorial Planeta. Madrid, 1992.**
13. **Enciclopedia Ilustrada Cumbre. Lo Esencial de los Conocimientos Actuales en Forma Clara Substantial y Amena. Tomo XIII. Editorial Cumbre S. A. 1982.**
14. **García Pelayo, Ramón y Gross. Diccionario Básico de la Lengua Española. México, 1993.**
15. **Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décima Octava Edición. 1994.**
16. **Moreno, Daniel. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial, Pax. México, 1985.**
17. **Ramírez Fonseca, Francisco. Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores. Editorial Porrúa. México, 1985.**
18. **Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido. Comentarios y Jurisprudencia. Editor Publicaciones Administrativas y Contables S. A. México, 1983.**
19. **Real Academia Española. Diccionario Básico de la Lengua Española. Vigésima Edición. España, 1984.**
20. **Enciclopedia Sopena. Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Tomos I y II. Editorial Ramón Sopena, S. A. Barcelona. Editoriales Reunidas, S. A. 1986.**
21. **Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.**



## **LEGISLACION CONSULTADA**

- 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 107a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1994.**
- 2. Ramírez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Décima Edición. Editorial Pac. México, 1991.**
- 3. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. 74a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1994.**
- 4. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Legislación de Amparo Reformada. 51a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1991.**
- 5. Jurisprudencia. Secretaría del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría B. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917-1978. Editorial S. T. P. S. México, 1986.**
- 6. Jurisprudencia Laboral. Tomos I y II. Petróleos Mexicana nos. Subdirección Técnica Administrativa. Gerencia Administrativa. Segunda Edición. 1990.**
- 7. Jurisprudencia. Poder Judicial de la Federación. Tesis de Ejecutorías 1917-1988. Apéndice al Seminario Judicial de la Federación. México, 1991.**