

357  
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**"LOS ALTOS MANDOS COMO UNICOS  
EMPLEADOS DE CONFIANZA"**

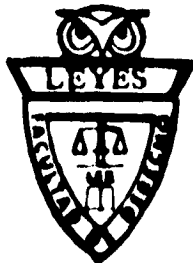
**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**ANDRES MANDUJANO MEZA**



CD. UNIVERSITARIA, D. F.

NOV. 1995

1996



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A mi esposa AURORA y a mis hijos  
ARIADNA GISELA, ALAN EMANUEL y  
AIDE MAGALLI por su comprensión  
y cariño que me brindaron durante  
mis estudios profesionales.

A los maestros de la facultad  
de Derecho, Sistema Abierto,  
y a todos lo que de una u otra forma  
contribuyeron a mi formación profesional.

A mis asesores y maestros Lic. ALENA GARRIDO RAMON  
y Lic. MOISES SABANERO HERNANDEZ.

A los Licenciados BALTAZAR VELAZQUEZ RAMIREZ y PEDRO  
ANGEL OCAMPO ROSALES, por su ayuda incondicional a  
la realización de la presente obra.

LOS ALTOS MANDOS COMO UNICOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

I N D I C E

pag.

Introducción.....I

C A P I T U L O I

A N T E C E D E N T E S

1. En prehistoria.....1  
2. En la edad antigua.....5  
    2.1.Grecia.....6  
    2.2.Roma.....8  
    2.3.El cristianismo.....11  
3. En la edad media.....11  
4. En la época moderna.....13  
5. En la época contemporánea.....14  
    5.1. Inglaterra.....17  
    5.2. Alemania.....19  
    5.3. Francia.....21  
    5.4. Nueva España.....22  
    5.5. México independiente.....24  
    5.6. Influencia de la Ideología Norteamericana en-  
        los movimientos obreros mexicanos.....28  
    5.7. Los primeros paros laborales en México.....31  
    5.8. Las primeras leyes, en materia de trabajo, en -  
        base a los antecedentes de la Revolución Mexi-  
        cana.....35

C A P I T U L O I I

C O N C E P T O S J U R I D I C O S

1. Concepto de Derecho de Trabajo.....40  
2. Diferentes denominaciones de Derecho de Trabajo...47  
3. Concepto de Trabajo.....50  
4. Concepto de Trabajador.....54

## II

5. Concepto de trabajador de confianza.....	61
6. Funciones de Confianza.....	66
7. Condiciones de Trabajo.....	69

## C A P I T U L O   I I I

### REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

1. El artículo 123 constitucional y los trabajadores de confianza.....	79
2. En la Ley Federal del Trabajo.....	84
3. Quienes son los empleados de confianza.....	102
4. Estudio sobre la situación de los trabajadores de - confianza, cuando quedan desempleados.....	104
a) La estabilidad en el empleo.....	104
b) Fondo para asegurar la subsistencia económica -- en caso de desempleo.....	108

## C A P I T U L O   I V

### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN OTRAS LEGISLACIONES

1. En la Ley Federal Burocrática.....	114
2. En las legislaciones extranjeras.....	119
2.1. En la legislación laboral de Guatemala.....	119
2.2. En la legislación laboral de El Salvador.....	123
2.3. En la legislación laboral de Costa Rica.....	125
2.4. En la legislación laboral de Colombia.....	126
2.5. En la legislación laboral de Chile.....	130
2.6. En la legislación laboral de Argentina.....	131
2.7. En la legislación laboral de Perú.....	136
2.4. En la legislación laboral de Uruguay.....	140
2.5. En la legislación laboral la República Domini- nicana.....	142

BIBLIOGRAFIA.....	147
-------------------	-----

## I N T R O D U C C I O N

El título de la presente obra nace como una inquietud del suscrito durante el lapzo de estudiante de la carrera de Licenciado de Derecho, a la vez de mi participación en el desempeño de un trabajo de confianza, lo que hace en crearme un interés por saber los pros y los contras que se dan en tales empleos.

La realización de ésta obra, también se hizo con el fin de cumplimentar con el programa de estudios y con el anhelo de la titulación profesional.

Con la finalidad de que el lector tenga una noción general del contenido de ésta obra, se hará una breve exposición de lo que se contempla en cada capítulo.

En el primer capítulo de éste trabajo se verá, de manera somera, los antecedentes por la que ha pasado el trabajo, visto como hecho social, desde los orígenes del hombre, es decir, desde que el hombre es considerado como un primate. Posteriormente nos remontaremos a la edad antigua en donde surgen las primeras formas de comunicación y junto con ello las primeras formas de explotación del hombre por el mismo hombre. De igual manera, se verá la evolución del trabajo cuando se en-

## II

cuentra en la edad media, en la época moderna y la contemporánea en diferentes países hasta llegar al nuestro, por ser el de mayor interés en la ejecución de la presente obra.

En el capítulo segundo se expone algunos de los muchos conceptos jurídicos que se manejan en la materia de Derecho de Trabajo, que consideramos de mayor interés para la comprensión total de la obra. Siendo alguno de ellos, el trabajo, trabajador, trabajador de confianza y otros.

En el tercer capítulo se muestra la regulación jurídica en la que se encuentran los trabajadores de confianza, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo. Además de las propuestas por el suscrito para que los trabajadores de confianza llegen a tener una mayor protección jurídica laboral.

En el capítulo cuarto se hace una comparación respecto a los trabajadores de confianza, pero solamente si existen o no, en legislaciones laborales de otros países. También se hace la comparación de los trabajadores de confianza regulados por la Ley Federal del Trabajo con los trabajadores de confianza regulados

### III

por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.

Por lo que se espera que de la lectura de la presente obra sea del agrado del lector y cumpla con el cometido de haber aportado una sugerencia más y que sea tema de análisis, todo en beneficio de nuestra sociedad.



## CAPITULO I

### A N T E C E D E N T E S

Casi nada se ha escrito sobre el origen de los empleados de confianza, por lo que trataremos de localizarlos en la historia, tomando como base la labor o la función desempeñada o la confianza excesiva que los patrones le tenían a esta clase de trabajadores.

#### **1. En la prehistoria**

La noción de trabajo apareció como parte esencial de la vida misma del hombre desde que surge a la superficie de la tierra, es decir, que el trabajo siempre ha sido parte integral de su existencia, pues en cualquier época de la historia lo ha llevado consigo sin poder desprenderse de él por ningún momento.

Desde antes de que el hombre fuera considerado como tal, es decir, cuando aun era un primate, tenía que conseguir tanto sus alimentos como otro tipo de satisfactores tales como el techo y el vestido, mismos que le servían para protegerse del frío y de otras inclemencias del tiempo y para lo cual había tenido que gastar una cantidad de energías que habían sido transformadas en un trabajo, pero no un trabajo como se conoce

actualmente, el de un servicio personal y subordinado, sino un trabajo que es producto de un esfuerzo o movimiento corporal que se realizaba para recolectar los frutos y demás alimentos que le repusieran las energías gastadas por el procedimiento.

Este tipo de trabajo, el de los primeros pobladores de la tierra, tenía una característica muy especial que lo distingue del actual, la cual consistía en que era un trabajo sin la menor intención del interés económico.

Asimismo, este trabajo era parecido al de los animales, en que solamente cuando el hombre tenía hambre realizaba el esfuerzo necesario para satisfacer su apetito y poder seguir sobreviviendo.

Por lo anteriormente dicho deducimos que "... el trabajo nació desde que el hombre aparece sobre la superficie del globo terráqueo, como característica propia del sujeto, mucho antes de la invención del Derecho..."<sup>1</sup>, es decir, un trabajo que es parte esencial para la existencia del hombre, tanto en el plano físico como en el espiritual.

Como consecuencia de la reproducción del hombre, la población aumenta considerablemente en un determinado grupo familiar, surgiendo la

---

<sup>1</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa. México, 1977, p 17.

necesidad de tratar de unirse a otras familias, creándose también los primeros pactos con el objetivo de facilitarse la obtención de los alimentos y el "... aprovechamiento de los frutos espontáneos de los árboles no cultivados...";<sup>2</sup> de la pesca y de la caza, pues los animales eran demasiados grandes y fuertes en comparación de su constitución física. Surgiendo de esta forma el trabajo colectivo.

Muy pronto, el hombre se dio cuenta que del tratamiento de la tierra se podían extraer más frutos, en forma constante y de mejor calidad, con mucha facilidad; así también se percata de las ventajas de la domesticación de los animales salvajes, lo cual era más provechoso. Siendo estos los motivos por los que se volvió sedentario al iniciarse en la etapa de la agricultura y el pastorío, apareciendo en esta época el trabajo en comunidad.

En virtud de lo anterior, el hombre se decidió por formar territorios, de los cuales dijo que "todo lo que se encuentra aquí adentro es mío"; y desde éste momento surge la noción de la propiedad privada.

Dicha noción paso a ser el mayor motivo del comienzo de las guerras entre los grupos o tribus, pues "... Los hombres establecidos en territorio

---

<sup>2</sup> WALKER LINARES, Francisco. Nociones elementales de Derecho del Trabajo. quinta edición, editorial Nascimento, Chile, 1957, p. 24.

fijo pretendieron arrebatar el territorio a su vecinos; así nació la primera forma de la guerra internacional..."<sup>3</sup>

Del resultado de la guerra, el grupo vencedor sometía al perdedor a realizar trabajos forzados en favor de su comunidad. Apareciendo de esta manera la primera forma de explotación del hombre por el hombre, conocida como la esclavitud, cuestión por las que surgieron las primeras divisiones de clases, es decir, los hombres o las tribus que tenían algo en forma, considerado como propiedad, y los que no tenían nada, siendo estos los vencidos en guerra.

A consecuencia de esto, una parte de los hombres, integrantes de una comunidad, se preparaban en técnicas de pelea para defender los territorios ya establecidos; y es así cuando surgen los primeros guerreros para defender la propiedad colectiva de los que los podían mantener o pagarles sus servicios, a la vez que también surge el trabajo de confianza, puesto que los propietarios depositaban toda su confianza en los mencionados guerreros, pues tenían la esperanza que iban a defender la propiedad con todo su esmero..

Por lo que se entiende de los párrafos anteriores, que determinados grupos humanos poseían cada vez más tierras cultivadas y animales

---

<sup>3</sup> IDEM.

domesticados por el mejoramiento constante en las técnicas de pastoreo y agricultura; adquiriendo, de esta forma, más poder.

## 2. En la edad antigua

" En las sociedades antiguas, la egipcia, la romana y en la griega no existía el derecho del trabajo no obstante que si existía el trabajo humano, que es parte de la vida misma de la humanidad; y no podía existir porque el trabajo era desempeñado por los esclavos..."<sup>4</sup>. A pesar de que dichas sociedades ya tenían sus propias legislaciones, los hombres libres, formados por los sacerdotes, intelectuales y los patricios, consideraban al trabajo, en las cuestiones manuales, como cosa denigrante.

Como el trabajo realizado por los esclavos no tenía relevancia para el derecho de la época, entonces se deduce que la esclavitud no tenía personalidad jurídica, puesto que, como ya anteriormente se dijo, había nacido del producto de las guerras de la época .

" Al lado de los pastores y agricultores, surgen los guerreros que toman la dirección y el control del trabajador, se separan las clases sociales

---

<sup>4</sup> CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Editorial Pac, México, 1988, p. 6.

y el trabajo lo desempeña el esclavo"<sup>5</sup>, y los hijos de éstos también pasan a ser de la misma condición, pues la esclavitud se transmitía de padres a hijos.

En aprovechamiento de esto, hubo personas que se dedicaban a criar esclavos para posteriormente ser vendidos o alquilados a personas, hombres libres, que les hicieran falta para desempeñar los trabajos más pesados tales como la agricultura, la labranza y el pastorío.

Los hombres libres se dedicaban más a las actividades intelectuales que a las de gran esfuerzo físico, lo que dio como resultado del tiempo, que se iban haciendo cada vez más pensadores y aprovechadores de las circunstancias, en virtud del aprovechamiento del ocio.

## **2.1 Grecia**

En Grecia, el trabajo lo efectuaban los esclavos, ya que éstos eran vistos por los hombres libres, como animales o cosas, Platón y Aristóteles así lo habían justificado en su filosofía al decir que por ley natural los esclavos tenían esa condición, y ellos, los hombres libres, no podían doblar su hermosa espalda erguida con el trabajo pesado porque su destino había

---

<sup>5</sup> GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos del Trabajo y de la Seguridad Social en México, Editorial Porrúa, México, 1980, p. 21.

sido el de meditar y cultivar su espíritu para dedicárselo a los dioses protectores de su existencia.

En la legislación griega, la esclavitud no tenía personalidad jurídica y por tal motivo los esclavos no podían pertenecer a la clase de hombres libres a la cual pertenecían ricos y pobres.

Entre dichas personas, los hombres libres, se encontraba la clase sacerdotal a la cual pertenecían los escribas, magos, tesoreros y administradores; la clase noble que eran las personas que tenían estrecha relación con la Corte; y los banqueros, cambistas, etc. Todos ellos tenían más tiempo para sembrar el ocio ya que se dedicaban a la meditación, al cultivo de la inteligencia y a la espiritualidad, creando así que ellos se aprovecharan de la condición de los esclavos, a los cuales explotaban y trataban como si fueran cosas o animales, ya que disponían de ellos como si fueran de su propiedad al grado de mandar a quitarles la vida.

En esta época ya se encuentran los bancos, empresas y otros tipos de negocios, que por su gran magnitud es fácil suponer que a los dueños les era difícil atenderlos, por lo que tuvieron que utilizar los servicios de otras personas, ya sea la especialidad que poseían en una técnica o por la excesiva confianza que se les tenía, la cuales se quedarían a cargo de la buena marcha del negocio o del establecimiento.

## 2.2 Roma

En Roma, el esclavo era considerado como una cosa "res", el cual no tenía ningún tipo de derechos y al igual que en Grecia, efectuaba los trabajos más pesados tales como la agricultura y el trabajo de construcción.

En esta época se formaron las primeras asociaciones llamadas "collegias", mismas que eran agrupaciones de carácter religioso y mutualistas porque adoraban a sus dioses y se ayudaban entre ellos mismos.

Al mismo tiempo se formaron las sociedades "...como personas jurídicas con capacidad de goce y de ejercicio, independientemente de la personalidad y de la capacidad de cada uno de los socios. Estos casos se refieren a las sociedades que explotaban minas, salinas y también aquellas que se formaban para el cobro de los impuestos: las llamadas sociedades publicanas."<sup>6</sup>

El comercio toma auge en la metrópoli de Roma, como una de las principales actividades, pues surgen una serie de empresas, producto de la buena marcha de las mismas. Entre las empresas formadas se encuentran

---

<sup>6</sup> IDUARTE, Morineau y Román Iglesias González. Derecho Romano. editorial Harla, México, 1989, p. 292.



las de los banqueros, siendo esta una de las ramas que fueron el punto de partida de la economía romana, las de transportes de mercancías, en las cuales eran usados esclavos o libertos, las de tejidos, las de servicios, las de construcciones que "...compraban esclavos especializados en el ramo de la arquitectura..."<sup>7</sup>, siendo que algunas veces ganaban más que los empleados en otros tipos de labores.

Es de observarse que si se estaban formando sociedades con la finalidad de realizar negocios, era necesario que se utilizaran los servicios de personas con características especiales y con conocimientos en algún ramo de la ciencia, para que las sociedades salieran avantes en su empresa, porque es sabido que la calidad de socio no los hacia expertos en la materia a la que se iba a dedicar la empresa formada. Tales personas fueron los llamados empleados de confianza, los cuales con su capacidad e inteligencia y con la confianza depositada en ellos, la empresa podía tener una buena marcha.

Para Roma, el trabajo era objeto de arrendamiento, y de los cuales había dos importantes contratos y que son:

a) *Locatio conductio operarum*. "Esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo ...Como situación indispensable para su existencia

---

<sup>7</sup> IBIDEM. p. 108

encontramos en él la dependencia económica y la dirección técnica."<sup>8</sup>, siendo la dirección una de las funciones que correspondían tanto al patrón como al empleado al cual le tenía mucha confianza para que ejerciera dicha función.

b) *Locatio conductio operis*. Equivalente al moderno contrato de obra, consistente en que el locator, encargado de la obra, entregaba el material al conductor, ejecutor de la obra, para que realizara, por sí o por otros, de mucha confianza, el trabajo encomendado por el locator.

La *Servidumbre* y el *colonato* eran dos instituciones del derecho romano. La *servidumbre* tenía características semejantes a la esclavitud, pero con algunos derechos, es decir, que las personas que se encontraban en esta situación podían contraer matrimonio y vivir con su familia así como tenían otros tipos de derechos que los esclavos no tenían. Sin embargo, de esta clase de hombres salieron algunos trabajadores de confianza, pues el emperador "...Augusto, como patrono, otorgaba cargos y nombraba para los diferentes cargos a sus amigos, comités, libertos e incluso esclavos."<sup>9</sup>, en virtud de la confianza que el emperador les tenía a los escogidos por él.

---

<sup>8</sup> IDUARTE, Morineau y Román Iglesias González. op. cit. p. 184.

<sup>9</sup> IGLESIAS, Román. Roma a 2740 años de su fundación. editorial UNAM, México, 1988, p. 86.

### **2.3 El Cristianismo**

Al sistema de esclavitud que Roma y Grecia implantaron, se les opuso la doctrina más revolucionaria de todos los tiempos, la cristiana, la cual propugnaba por mejores condiciones de trabajo, es decir, que éste fuera dignificado y que existiera la igualdad de todos los seres humanos; y es por esto que el esclavo tiene o abriga la esperanza de un mejor trato, por parte de sus opresores, tanto para ellos mismos como para sus descendientes.

### **3. En la Edad Media**

En la edad media por el año 476 d.c, a la caída del imperio romano en poder de los bárbaros, los romanos huyeron buscando refugio en las ciudades o en los castillos amurallados, propiedad de los señores feudales de la época, y éstos, al recibir a los refugiados, les imponen una ley más inhumana que la que tenían en Roma y en Grecia, y la cual consistía en que el "... señor feudal otorgaba protección a cambio de servicios y de tributos"<sup>10</sup>. Naciendo de ésta manera la servidumbre que es otra forma de explotación del hombre por el hombre.

Dentro de las ciudades amuralladas se crean los primeros gremios, corporaciones o guildas para defenderse de los abusos de autoridad del

---

<sup>10</sup> IDEM.

señor feudal así como de la competencia que existía en el comercio en general ya que éste estaba integrado por varias agrupaciones tales como las de los artesanos que mantenían el control de la producción en el mercado.

Estas organizaciones contaban con una estructura jerárquica que se iniciaba con el maestro, que era miembro de la misma organización y no el dirigente del taller, después le seguían los oficiales que eran los que coordinaban y dirigían la producción, y por último los aprendices que eran los que desarrollaban el trabajo, pero no tenían ninguna prerrogativa ni derecho, solo al alimento y habitación que los maestros les proporcionaban.

Como este tipo de corporaciones iba logrando mayor poder económico, se crearon los colegios para así poder controlar la producción y evitar la competencia desleal, puesto que en los estatutos de los mencionados colegios se estipulaba hasta la expulsión de los miembros que no acataran las disposiciones.

"En sus inicios, las corporaciones eran libres y posteriormente tuvieron que legalizarse, las corporaciones son los antecedentes de los sindicatos"<sup>11</sup>. Se encontraban entre este tipo de corporaciones, las gildas, las cofradías y las villanías que unidas luchaban contra los señores feudales que detentaban el poder.

---

<sup>11</sup> IBIDEM. p. 22.

De ésta manera se inicia una lucha entre los dueños de las tierras, es decir los señores feudales, contra la naciente burguesía, que al final de cuentas triunfaron, convirtiéndose en los dueños de la riqueza, que aunque no tenían grandes extensiones de tierras, si tenían bastantes acumulaciones de metales preciosos.

#### **4. En la Epoca Moderna**

En esta época, la que corresponde al año de 1453 al 1789, surgen dos movimientos muy importantes que son el mercantilismo y el liberalismo.

En el siglo XVII, el mercantilismo surge y se da en las ciudades italianas y en Inglaterra en donde la burguesía naciente, implanta e incrementa, cada vez más, el capital en el comercio e intercambia las mercancías por el oro y los metales preciosos; de aquí que su teoría base sea "la acumulación de la riqueza" y "... la acumulación de metales amonedables o amonedados..."<sup>12</sup>

El otro movimiento, el liberalismo, nació en el siglo XVIII y tiene su ideario en la libre empresa y su lema es "dejar hacer, dejar pasar" lo que implica la no intervención directa del Estado en la vida económica de las

---

<sup>12</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. editorial Harla, México, 1985, p. 53.

empresas, es decir, que el Estado no se metía en las relaciones de trabajo surgidas entre los dueños del capital y los obreros; lo que originó que los patronos abusaran de la clase contraria, resultando el inicio de una fuerte lucha de clases.

Dicha doctrina fue derribada por los franceses en la revolución de 1789 para dar paso a las doctrinas con tendencias socialistas que dan más esperanza al obrero que cada día se encuentra en una situación menos favorable.

Los autores de dichas doctrinas son "...Simondi, Saint Simón, Owen, Fourier, List, Prodhoun, Rodbertus La Salle..."<sup>13</sup> y otros más, mismas que dan vida a otras nuevas doctrinas llamadas el imperialismo y el comunismo.

### **5. En la Época Contemporánea**

Esta época inicia desde la revolución francesa en 1789, a la par de que también se inicia el crecimiento de la industria con la aparición del maquinismo, máquinas de vapor y la concentración de la maquinaria, motores, instrumentos de trabajo en un solo lugar, así como los trabajadores también se van concentrando, ya no para realizar los trabajos en forma individual sino en forma serial, a la vez que también se van

---

<sup>13</sup> DELGADO MOYA, Rubén. op. cit. p. 15.

utilizando los servicios de empleados de confianza del patrón para que de alguna u otra manera controlen a los millares de trabajadores concentrados. Da aquí en adelante este tipo de empleados se consideran como pertenecientes a la clase patronal, pues son los que participan en las explotaciones infrahumanas del proletariado naciente.

Junto con dicha concentración, los campesinos se van transformando en obreros proletariados, creándose así las primeras fábricas, lugar en que los hombres, mujeres y niños son explotados con jornadas excesivas y salarios más bajos.

Con el pasar del tiempo se da la concientización de la clase obrera y se inician las primeras formas de manifestación humana como producto de la revolución industrial, por la miseria y el dolor, viendo los obreros a las máquinas como sus peores enemigos que los destruyen y por las que sienten ser desplazados.

Los trabajadores en general, no los de confianza, unidos por las mismas condiciones infrahumanas por las que pasaban, tratan de destruir a la maquinaria como una forma de protesta, pero los dueños de los medios de producción impiden tal destrucción, haciendo uso de las fuerzas militares que se encontraban a su servicio.

Una serie de hechos tales como el tránsito del taller a la fábrica, de un grupo pequeño a un grupo más grande y amontonado, de la conversión de artesanos y campesinos a ser obreros proletariados, con condiciones más inhumanas, salarios bajos, jornadas excesivas, accidentes provocados por las máquinas y de las evasivas de los dueños o patrones a no responder por dichos accidentes, ya que argumentaban que era culpa de los mismos obreros, hicieron de que surgiera una nueva conciencia de clase, misma que supera la concepción individualista de la época.

Tal concepción fue cambiada por una de interés y mejoramiento para los trabajadores que se identificaron como clase y grupo o categoría social, ya que sus aspiraciones eran colectivas y por tal motivo se las demandaron al patrón, aunque éste, como respuesta, hiciera uso de las fuerzas militares y policíacas que se encontraban a su servicio.

Este espíritu de clase, aunado a las doctrinas de los socialistas utópicos, sirven de base para la formación de las primeras agrupaciones obreras clandestinas en rebeldía por la prohibición de la libertad de asociación que imperaba en la época.

Dentro de las agrupaciones clandestinas se corría información, también clandestina, tales como: revistas, folletos, documentos y libros que tenían como función dar un poco más de fuerza a esa unión o espíritu obrero que



reinaba en esos momentos.

En virtud de que el Estado, que aún respetaba la fórmula "dejar pasar dejar hacer", al no intervenir en los asuntos obreros patronales, crecieron con bastante rapidez las agrupaciones obreras, dándose de esta forma los primeros antecedentes de lo que actualmente se conoce como sindicatos, pero con la característica de que no tenían regulación jurídica.

Los obreros querían que se legislara sobre dicha materia, pero los burgueses, que tenían tanto el poder económico como político, apagaron los ánimos de los obreros, negándoles la posibilidad de codificar algo sobre las asociaciones a las que pertenecían, por lo que la burguesía obtuvo el triunfo absoluto en el control de las empresas.

### 5.1 Inglaterra

" En el año de 1848 aparece un documento de mayor trascendencia en nuestra materia : El Manifiesto Comunista de Marx y Engels, que preconiza diversos aspectos de la vida de los trabajadores y de los patronos..."<sup>14</sup> concientizando cada vez más a la masa humana, que se identifica entre sí, porque casi todos, al mismo tiempo, van sufriendo las consecuencias degeneradoras de su cuerpo por el progreso industrial. Solo los dueños de

---

<sup>14</sup>CANTON MOLLER, Miguel. op. cit. p. 10.

producción, junto con la fuerza pública a su servicio, se especializa en diferentes formas de explotar al ser humano.

Tanto influyó en el pensamiento de los obreros que se llegó a tal grado de que los dueños de los medios de producción se pusieron de acuerdo para realizar una sangrienta persecución en contra de los nuevos aspirantes a comunistas.

Todas estas ideas que se arraigaron en el pensar de los obreros, hicieron que ellos formaran agrupaciones disfrazadas, como sistemas de socorro o de ayuda mutua, y también hicieron que se despertara la conciencia de clase obrera.

Las deformaciones producidas en el físico de los obreros, causas del progreso de la revolución industrial, formaron una visión futura en los médicos de la época, que indicaban el agotamiento de las reservas humanas y de la predicción de que en un tiempo breve no habría quienes ejercieran los trabajos pesados o manuales, por la situación de que, la clase trabajadora, en especial las mujeres y niños, en un futuro estarían deformados, por no haber tenido las condiciones de trabajo suficientemente favorables a su salud.

Todo esto daría como resultado que tanto en Inglaterra como en otras

naciones, se podían transformar en un grupo de seres humanos degenerados físicamente, por lo que comprendió la burguesía que, sin una mano de obra barata, de nada serviría que existiesen las industrias con toda su maquinaria, si no iban a existir personas que defendieran tanto la fábrica como a su territorio para en caso de guerra.

Como consecuencia, se comenzaron a crear una serie de leyes, que protegían tanto a hombres como a mujeres y niños, pero en realidad, las únicas que tuvieron vigencia fueron las que protegían a los infantes, ya que estas prohibían el trabajo nocturno, la limitación de su uso en las fábricas y la jornada excesiva para ellos.

Aquí es cuando se dan los primeros pasos o intentos para formar la materia del derecho del trabajo, pues lo primero que hacen los trabajadores, ya agrupados y con la fuerza que les une las ideas del manifiesto comunista, es lanzarse a conquistar la libertad sindical y la codificación del Derecho del Trabajo.

## **5.2 Alemania**

Antes de que se conformara lo que actualmente se conoce como Alemania, su territorio estaba formado por 300 principados o pequeños

reinos, pero que no estaban completamente unidos ya que en algunos de estos pequeños Estados no se permitía la libertad de asociación que en otros si se permitía; pero a final de cuentas, las agrupaciones asociadas terminaron siendo perseguidas por las fuerzas policíacas, hasta exterminarlas.

Después de la guerra franco-prusiana en 1870, el General Bismark unificó a todos los principados; y de esta forma se consolidó lo que ahora es Alemania, consiguiendo, además, se autorizara el derecho de asociación sindical.

De esta manera se dio un gran avance hacía la conquista del derecho de trabajo, ya que las asociaciones sindicales podían celebrar contratos de trabajo con los dueños de las industrias, aunque este contrato no los obligaba, pues era solamente una facultad de los trabajadores.

Otra de las facultades de los trabajadores era que "... podían parar de trabajar. Se trataba de una forma de lo que hoy conocemos como huelga, pero el patrón haciendo uso de su derecho, que por la concepciones liberales de la época no podía ser afectado, podía contratar a otros trabajadores, sin que los paristas pudieran evitar, en forma alguna, el ingreso de los nuevos trabajadores a las fábricas."<sup>15</sup> y sin que el patrón

---

<sup>15</sup> IBIDEM. p. 8.

tuviera responsabilidad alguna.

### 5.3 Francia

A pesar de que la revolución francesa fue una lucha de sub-clases, es decir, los dueños de la riqueza con ayuda de los campesinos y algunos obreros en contra de los dueños de la riqueza, siendo los triunfantes los que forman la clase burguesa; al final de la lucha, se negó, en las leyes que dictó la asamblea constituyente de 1791, la libertad de asociación, dize que para no tener otra amarga experiencia, como la guerra, ahora en contra de la misma clase que le ayudo, es decir, la clase que no tiene nada.

Ya sin obstáculos bélicos ni jurídicos, la burguesía, destruye las agrupaciones o corporaciones para que con toda libertad aumentar el capital en las industrias para reponerse rápidamente de las pérdidas económicas que sufrieron durante la guerra.

Como consecuencia, los trabajadores se organizaron en bolsas de trabajo o en corporaciones de auxilio mutuo, crearon también bibliotecas, propaganda clandestina, fondos de resistencia civil y con el tiempo formaron la federación de bolsa de trabajo, cuyo autor fue Fernando Pelloutier; pasando así a las primeras manifestaciones sindicales, que presionan a los grupos de poder, para lograr la conquista del derecho del

trabajo.

#### 5.4 Nueva España

En la Nueva España, la actividad principal era la agricultura, la cual era sometida a diversos ordenamientos, tales como las encomiendas, las ordenanzas, las cofradías decretadas por el virrey.

Y en relación a los gremios, en la Nueva España existía una situación similar a España, la cual consistía en que los gremios formados por compañeros, aprendices y oficiales junto con la vocación de un Santo patrono, realizaban sus funciones laborales; pues éstas costumbres fueron trasladadas durante la conquista.

España no quiso la competencia en ciertas ramas de la industria, y como consecuencia, impide que existan una serie de cultivos e industrias tales como la vid, la textil, y otras que existían aquí desde antes de la conquista, las cuales manda a destruirlas, siendo la planta de morera una de las afectadas por tal disposición.

España, "... al trasladar la institución de los gremios, controla su organización y actuación, los únicos representantes son los maestros,

quedando excluidos todos los demás participantes<sup>16</sup>, es decir , tanto los oficiales, compañeros y aprendices no participaban de los privilegios que el gobierno español les otorgaba a los maestros.

Los primeros gremios registrados en 1524, fueron el de los espaderos y el de los herreros, mismos que estaban al servicio de los ejércitos; pero con el tiempo quedaron reducidos porque la situación especial de la colonia no dio mejores posibilidades para este tipo de gremios y por lo tanto no tuvieron el suficiente éxito.

Este tipo de gremios se formaron con ordenanzas que formaban parte de un cuerpo legislativo conocido como Ordenanzas de la Ciudad de México y fueron los únicos que contenían reglas respecto a su trabajo.

"La legislación laboral estuvo representada por las Leyes de Las Indias que contenían disposiciones humanitarias para proteger al indígena del español, sin embargo, no fueron eficaces para sacar al indígena de la explotación en la que se encontraban."<sup>17</sup>

Las autoridades que mandaron los reyes católicos para que vigilaran el estricto cumplimiento de la Ley protectora del indígena, pronto se - - -

---

<sup>16</sup> IBIDEM. p. 10.

<sup>17</sup> GUTIERREZ ARAGON, Raquel. op. cit. p. 24.

coludieron con las de la Nueva España y fueron cómplices de los mismos sistemas de explotación.

### **5.5 México Independiente.**

Antes de que México fuera independiente, no había legislación laboral alguna que regulara el trabajo, pero después surgieron una serie de hechos e ideas que inspiraron a los hombres que nos dieron patria, para que se diera lo que hasta ahora es nuestro México, hechos que hasta la actualidad siguen sirviendo de ejemplo, como los siguientes:

Días después del movimiento de Independencia, el 6 de diciembre de 1810, en la ciudad de Guadalajara, el Cura Don Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud. Con esto se dio a entender que la esclavitud aún persistía en nuestro país a pesar de su proscripción por ordenes de los reyes católicos.

Cuando México se tornó independiente, la práctica de gremios fue más libre, dando como resultado que los compañeros, aprendices y oficiales reclamaran sus derechos, en oposición a los de los maestros, pues estos eran los privilegiados ya que fueron los únicos representantes de los gremios ante la madre patria. El logro del reconocimiento de los derechos laborales en favor de los artesanos mexicanos se hizo realidad en la



redacción de la Constitución de Apatzingán.

En 1811, Ignacio López Rayón en sus "Elementos Constitucionales" también suprimió la esclavitud, además de los exámenes a los artesanos, los cuales eran un obstáculo para intensificar la competencia productiva artesanal en nuestro nuevo país, para que de esta manera eliminar el sistema gremial que se heredó en la época colonial.

En 1814, el cura José María Morelos y Pavón hizo la declaración de los Derechos del Hombre, plasmándolos en la Constitución de Apatzingán, en la cual uno de los artículos más importantes fue el 83º que dijo "... no puede prohibirse a los ciudadanos a que se dediquen a industria u otro género de cultura, a excepción de las personas que se dediquen a la subsistencia pública";, por lo que se dieron, en este artículo, los primeros pasos para la formación del derecho de trabajo mexicano.

El movimiento de independencia no derogó el régimen corporativo que existía en la ciudad de México porque siguió vigente el derecho español que se implanto en la colonia; asimismo persistió el peonaje y la esclavitud.

El día 4 de octubre de 1824 entró en vigor la primera Constitución Federal de México con la cual se forma el país nuestro como un nuevo ente jurídico ante la sociedad mundial, y aunque dicha Constitución sí - - -

proscribe la esclavitud, no hay un adelanto en los derechos sociales del trabajador, pues aún siguen los indígenas oprimidos y sin mejoramiento social.

"Hasta el año de 1857, no habían en México problema obrero, porque en realidad no existía la industria, salvo en forma precaria..."<sup>18</sup>, y en realidad, aun no se concientizaba la clase obrera, en virtud de la falta de comunicación e información por la distancia tan grande en que se encontraban unas industrias de las otras.

Antes de realizar los proyectos de la Constitución Federal de 1857, se dan las primeras manifestaciones sociales, es decir, que la palabra social comienza a surgir en los manuscritos y documentos de la vida política de México, así como también se escucha por primera vez la palabra "social" en boca del diputado mexicano Ignacio Ramírez "El Nigromante".

En el proyecto de la Constitución de 1857, ya se contemplaba el trabajo social, mismo que consideraba iguales, ante la Ley, a los trabajadores y a los patrones.

El día 5 de febrero de 1857, entra en vigor la Constitución Federal de México, en la cual "No se consagró los derechos en favor de los - - - - -

---

<sup>18</sup> IBIDEM. p. 15.

trabajadores..."<sup>19</sup> que pudieran mejorar las condiciones de los mismos. Pero tampoco se hablaba de los empleados de confianza, pues dicho término no existía en sus textos.

En la Constitución de 1857 sí se consideraba el derecho de asociación, mismo que se encontraba plasmado en el artículo 9º, por el cual les podía dar la ventaja de crear grupos para defender sus intereses; y otras normas jurídicas que protegían al trabajo. Sin embargo, esto no quiere decir que los obreros, jornaleros y campesinos no estuvieran sufriendo algunos de los sistemas de explotación ya anteriormente conocidos, es decir, el de la esclavitud y la servidumbre.

Como prueba de tal situación, estalló una huelga en 1877 en la empresa llamada "La Montañesa" que se ubicaba en la calzada de Tlalpan D.F., misma que indicaba la mala situación económica y social de los obreros. A esta se les unieron otras empresas que se ubicaban en Puebla, Jalisco y Sinaloa exigiendo los trabajadores mejores condiciones de vida. Se les unieron porque tanto las empresas textiles como otras de diferentes ramas, se encontraban, en su mayoría, en manos de extranjeros.

Aunado a lo anterior, la existencia de acaparadores de grandes extensiones de tierras y de la dictadura porfiriana dominante en el país,

---

<sup>19</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 81.

complicaban más la vida del campesino, obrero o jornalero que aún no podía estabilizarse económicamente en su modo de vida.

Las primeras leyes en las que se consignan las relaciones laborales fueron las plasmadas en el Código Civil de 1870, que "...Trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa..."<sup>20</sup>

Dicho Código no tenía ninguna disposición relativa al derecho de asociación, pero tampoco contenía ninguna prohibición al respecto. Asimismo consideraba el derecho a no trabajar y el derecho de huelga, como un uso de libertad personal, pero tal derecho después fue considerado como un delito ya que las personas relacionadas fueron perseguidas por las fuerzas policíacas o militares del momento.

En el Código Civil de 1870 se reglamentó el servicio doméstico, el contrato a precio alzado, el contrato de aprendizaje, y otros; y en relación al salario, estableció que a falta de reglamentación se estaría en las costumbres del lugar, teniendo en cuenta la aptitud y la edad para trabajar así como la clase de trabajo que se desempeñaba. A pesar de ello, la mala

---

<sup>20</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. quinta edición, Porrúa, México, 1994, p. 58.

situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

Las disposiciones contenidas en el Código Civil fueron los antecedentes de nuestra legislación laboral, pues, de una u otra manera, regulaban casi todas las formas de prestación de trabajo que se dieron antes de la entrada en vigor de la primera Ley Federal del Trabajo.

#### **5.6 La influencia de la ideología norteamericana en los movimientos obreros mexicanos.**

El dictador, Don Porfirio Díaz, dio facilidades a las empresas extranjeras para que en México se construyeran los ferrocarriles y caminos con el fin de unir a las diferentes entidades federativas, pero la realidad era que el gobierno absolutista quería tener más control sobre el territorio mexicano.

Como consecuencia de la construcción de los ferrocarriles, se expandió, al igual que en Inglaterra y Francia, la clase obrera mexicana, puesto que con el ferrocarril surgían grandes empresas o fábricas, y como consecuencia la distancia se acortó entre unas y otras, ocasionando que los obreros tuvieran más comunicación entre ellos mismos.

Los trabajadores que participaban en la construcción del ferrocarril en los Estados Unidos de Norteamérica eran en su mayoría mexicanos y estos

se dieron cuenta de las condiciones de trabajo y de las relaciones con sus patrones las cuales eran muy superiores a las mexicanas, también se dieron cuenta de los movimientos obreros que hicieron los mártires de Chicago así como de otros movimientos sociales y sus ideas mismas que influyeron o se arraigaron en los pensamientos de los trabajadores mexicanos.

Los trabajadores mexicanos comenzaron agruparse clandestinamente, ya que la dictadura del momento prohibía el derecho de asociación, porque según Porfirio Díaz y las sociedades acomodaticias, los sindicatos eran agrupaciones de delincuentes o de agitadores sociales.

Las agrupaciones iban creciendo hasta que se formaron los llamados círculos obreros y sociedades con características de mutualidad, es decir, de ayuda mutua con el fin de deliberar su situación, pero en realidad las reuniones se orientaban hacia la organización sindical como sistema de defensa y resistencia civil a las actuaciones del gobierno.

Entre los promotores de los Círculos Obreros se encontraban los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, mismos que habían recibido orientación en los Estados Unidos de Norteamérica los cuales fueron encarcelados, tanto en Estados Unidos como en México.

Asimismo fueron los creadores de varios manuscritos con contenido

socialista y además de dos periódicos independientes llamados "Regeneración " y "El Hijo del Ahuizote"<sup>21</sup>, los cuales corrían en casi todos los círculos obreros del país.

Casi al unísono, apareció el manifiesto a la Nación del partido liberal mexicano, mismo que fue realizado en la ciudad de San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, por Antonio I Villarreal, Juan y Manuel Sarabia, Librado Rivero, Rosalío Bustamante y los hermanos Flores Magón, encabezando el partido Don Benito Juárez los cuales propugnaban por una jornada de 8 hrs de trabajo, salario mínimo y una reglamentación laboral, entre otras exigencias de derecho que nuestra actual Ley Federal del Trabajo prevé.

Como resultados de los anteriores eventos, se llegó a tal grado de que se formó, en 1872, "El Gran Círculo Obrero", compuesto por todos los círculos obreros del país, pasando a ser la asociación más grande del momento.

### **5.7 Los Primeros Paros Laborales en México.**

Una de las primeras huelgas que se suscitaron en México ocurrió en el año de 1906 en el pueblo de Cananea Sonora, en donde los trabajadores

---

<sup>21</sup>CANTON MOLLER, Miguel. op. cit. p. 13.

mexicanos de la empresa OVER SIGHT, empresa norteamericana, realizaban los trabajos más pesados con las condiciones de explotación ya conocidas, mientras que los trabajadores estadounidenses realizaban los más sencillos.

Entonces, con base en la información que les llegaban de los periódicos Regeneración y del Hijo del Ahuizote, comenzaron a organizarse formando el club liberal de Cananea que posteriormente fue perseguido por los ejércitos al servicio del patrón y del gobierno.

El grupo de obreros, ya organizado, exigió a los patrones mejores condiciones de trabajo, pero como estos no accedían, entonces se ponen de acuerdo para llevar a la huelga a la empresa y a la que se les unieron otras minas denominadas "El capote" y el " Demócrata" y junto con estos algunos trabajadores norteamericanos que se hacían llamar "Unionistas".

Durante la huelga no hubo violencia, pero los encargados de la maderería, de una de las minas, les echaron agua a varios huelguistas, por lo que estos al sentirse agredidos comenzaron una batalla campal dando como resultado que los huelguistas al tratar de dar alcance a los encargados, fueran heridos por disparos de armas de fuego, pero como los huelguistas eran demasiados, terminaron por prender fuego a la maderería destruyéndola totalmente.



Los dueños de las otras minas llamaron al ejército federal mexicano y a los soldados norteamericanos conocidos como los Rangers, los cuales invadieron nuestro país, permitiéndolo así el gobierno mexicano, para calmar a los huelguistas.

Después de que varios días duró la persecución de los trabajadores, aquellos localizados fueron sometidos y llevados a las mazmorras de San Juan de Ulúa Veracruz, y aunque los encerraron, todos dieron un ejemplo de que la unión hace la fuerza.

También en 1906, dentro de la empresa textilera de Río Blanco Veracruz, se empieza a formar el círculo de obreros llamado " El Círculo de Obreros de Río Blanco", que primeramente fue encabezado por el maquinista José Nieria, pero pronto fue eliminado y dispersado el círculo; sin embargo, no tardó en que se reorganizara de nueva cuenta por José Morales.

Como acto para contrarrestar la fuerza de los trabajadores, los patrones de varias empresas de Veracruz, Puebla y Tlaxcala se organizan para formar un sociedad denominada " Centro Industrial Mexicano" mismo que redactó un reglamento de trabajo en el cual se contenían jornadas excesivas, salarios bajos, prohibición de leer periódicos y revistas, limitación en la recepción de las visitas al hogar de los trabajadores y otras restricciones más

que se entrometían en la vida privada de los obreros.

Como resultado de esto, los trabajadores rechazaron dicho reglamento e inmediatamente se organizaron para irse a la huelga el 4 de diciembre de 1906.

Los patrones, en respuesta, también realizaron un paro patronal para presionar a los trabajadores y hacerlos volver a las máquinas, entonces con la mediación del arzobispo de Puebla, los trabajadores solicitaron, como árbitro de buena fe, a Don Porfirio Díaz, el cual aceptó el cargo y dio como fecha para la resolución del conflicto, el día 4 de enero de 1907.

Llegado el momento, se emitió el laudo respectivo, pero éste no fue convincente para los trabajadores, ya que había sido favorable para la parte patronal, pues se les ordenó a los trabajadores que regresaran a sus labores el día 7 de enero de 1907.

A la hora de entrada, el silbato de la fábrica sonó, pero los trabajadores hicieron caso omiso, por lo que comenzó la revuelta en la que hubo varios heridos y presos porque los obreros destruyeron la tienda de raya y otras partes de la fábrica.

También le siguió a esta huelga, los trabajadores de la empresa SINGER, situada en Nogales, a la cual los dueños llamaron al ejército para someterlos, y a los detenidos llevarlos presos a la cárcel de San Juan de Ulúa Veracruz.

### **5.8 Las primeras leyes en materia de trabajo, en base a los antecedentes de la Revolución Mexicana.**

Los círculo obreros, las huelgas, los sometimientos del ejército, las condiciones deplorables del trabajador, junto con la vida de miseria de la mayoría de los campesinos mexicanos, dieron las bases para el estallido de la revolución mexicana.

La revolución mexicana se gestó como producto de los grandes males sociales y económicos que sufrían los diferentes sectores de la sociedad, razón por las que tales sectores se unieron en la lucha armada para conseguir los fines anhelados por todos ellos.

El maestro DE BUEN dice que MANJARREZ explicó "... la diferencia entre la Revolución política y revolución social. Mencionó que en un principio se había peleado por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a la fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes, la raza de los indios, los yanquis, los tlaxcaltecas, los de la Sierra de Puebla la lucha se había

convertido en una revolución social."<sup>22</sup>

Las clases sociales, medias y bajas, se encontraban oprimidas por la dictadura de Porfirio Díaz, tanto así que se juntaron para participar en la revolución con la esperanza de mejores condiciones de vida.

Al final de la Revolución, era justo que se redactara una Constitución en la que se garantizaran todos los derechos en favor de los participantes en la lucha armada, para la mejor convivencia de una nueva sociedad que se gestaba.

Al frente de la revolución se encontraba Don Francisco I Madero con la finalidad de derrocar a Don Porfirio Díaz, lográndose dicho objetivo cuando el dictador emitió su renuncia a la presidencia el 13 de Diciembre de 1911.

A la renuncia de Díaz, el Presidente Don Francisco I Madero creó la primera Oficina Federal de Trabajo, dentro de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria con facultades de dirimir las controversias obreros patronales y para realizar la primera tarifa general de salarios en las empresas textiles, la cual es el primer antecedente del contrato colectivo de trabajo.

---

<sup>22</sup> DE BUEN L, Néstor. Derecho de Trabajo. tomo I, editorial Porrúa, Mexico, 1991, p.534.

Don Venustiano Carranza, como jefe del Ejército Constitucionalista, convocó a la asamblea constituyente a la cual le presentó su proyecto constitucional, pero en relación a la materia laboral fue decepcionante porque en el artículo 73, fracción X se autorizaba al poder legislativo para regular la materia de trabajo; y en el artículo 5, primer párrafo, se limitó la obligatoriedad del contrato de trabajo a un año, en el artículo 4, se plasmó el derecho al trabajo; pero en sí no había una parte especial que se le dedicara completamente a los trabajadores.

Posteriormente se creó otro proyecto constitucional, y el día 5 de febrero de 1917 entra en vigor la primera Constitución, proclamándose por primera vez en el mundo los derechos sociales, pues se había creado el artículo 123 bajo el rubro de " Del trabajo y de la previsión social " como un capítulo especialmente dedicado a regular y proteger los derechos de los prestadores de servicios, sin distinción alguna, incluyendo a los ahora llamados empleados de confianza.

Como el reciente artículo 123 constitucional facultaba a las legislatura de los entidades federativas a expedir leyes sobre el trabajo, los Gobernadores de varias Entidades Federativas tales como Vicente Villada del Estado de México, General Bernardo Reyes del Estado de Nuevo - - - León, Eleuterio Avila del Estado de Yucatán, Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco y Salvador Alvarado del Estado de Sinaloa, emitieron

leyes que postulaban mejores condiciones de vida para los trabajadores, es decir, surgen de esta manera las primeras leyes laborales en México, pero dicha facultad duró hasta 1929, pues por primera vez la Federación se hizo cargo de legislar en materia laboral.

Lo que hace la Federación es recopilar las leyes de trabajo que se habían emitido en la entidades federativas, para formar un código de trabajo; naciendo así, en el año de 1931, la primera Ley Federal del Trabajo.

En relación a los trabajadores de confianza, dicha Ley hacía una distinción respecto a esta clase de trabajadores, pues "...se deducía indirectamente la definición que hubiera de darse a estos trabajadores..."<sup>23</sup> ya que se les denominaba específicamente como "empleados de confianza", pero "...no les daba mayor importancia a su regulación..."<sup>24</sup> ya que solamente en dos artículos se hacían referencia a los trabajadores de confianza, que eran el 48 y el 126.

El artículo 48 decía que las estipulaciones del contrato colectivo se extendían hasta los empleados de confianza que ejecutaban trabajos - - -

---

<sup>23</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. décimo octava edición, editorial Porrúa, 1994, p. 43.

<sup>24</sup> DAVALOS, José. op. cit. p. 315

personales del patrón, así como a los que desempeñaban puestos de dirección y de inspección de labores en una empresa; Y en el 126, fracción X, estipulaba el término del contrato de trabajo por pérdida de la confianza, por parte del patrón, en los empleados que desempeñaban trabajos de fiscalización, dirección o vigilancia en la empresa.

Es de observarse que aunque jurídicamente ya existían los trabajadores de confianza, el término "trabajadores de confianza" aún no aparecía como tal, ya que solamente se encontraba el de "empleados de confianza" y los de "empleos de dirección, fiscalización o vigilancia".

## CAPITULO II

### CONCEPTOS JURIDICOS

#### 1. Derecho de Trabajo.

Bastantes doctrinistas, tanto extranjeros como nacionales, al referirse al concepto del Derecho del Trabajo, manifiestan la dificultad de realizar un concepto englobador de toda la idea, sin que adolezca de precisión o de algunos otros elementos que lo hagan más completo. Además también indican que al crearlo se plasma toda el estilismo o corriente ideológica del autor y por lo cual corre la suerte de ser objeto de crítica por parte de otros especialistas en la materia.

Algunos otros doctrinistas solamente se basan en lo manifestado por los demás, por lo que no se tiene mucho que decir de ellos.

Otros dicen que hay un sinnúmero de definiciones según la cantidad de objetivos a los que se refieren, por ejemplo: las definiciones referidas a los fines del derecho laboral, las referidas a los sujetos, las referidas al objeto del derecho laborel, etc.

Ya entrando al tema de la definición del derecho de trabajo, vamos a referirnos a los doctrinistas que consideramos más destacados en el - -



desarrollo de este concepto, para posteriormente construir el nuestro propio.

El Maestro DE BUEN dice que "... derecho de trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de las relaciones en juego mediante la realización de la justicia social."<sup>1</sup>

La definición anterior se encuentra bien planteada, sólo que en la parte final, en donde dice " la realización de la justicia social" es la que está muy inentendible, pues cabría preguntar al autor sobre la justicia social, ya que es sabido que dicho concepto ha sido muy discutido desde la época aristotélica hasta nuestros días y no ha habido una definición exacta de lo que es.

También el Maestro DE LA CUEVA hace referencia a la justicia social al decir en su concepto que el derecho de trabajo "... es la norma jurídica que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital."<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DE BUEN L, Néstor. op. cit. p. 131.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1978, p. 64.

Al igual que el concepto del maestro DE BUEN quedamos confundidos y preguntamos si algún día vamos a tener a la verdadera y completa justicia social, pues al respecto, nos decía el Maestro MEJIA BRICEÑO, en una de sus cátedras de Filosofía del Derecho, que lo que es justo para un conjunto de personas es injusto para el otro o viceversa, esto depende de lo afectado que se sintiere cualquiera de los conjuntos.

BRICEÑO RUIZ dice que "El Derecho de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados en favor de éstos últimos", y continua diciendo que las normas "Son normas jurídicas todas vez que emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer el equilibrio entre el patrón y el trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la ley, en la contratación o en la costumbre."<sup>3</sup>

De este concepto se desprende solamente que los órganos encargados de legislar en materia de derecho laboral son los indicados para crear las normas referentes al trabajo subordinado, lo cual es inexacto porque también los elementos de producción crean las suyas propias al llevar a cabo un contrato individual o colectivo o los realizados de manera tácita,

---

<sup>3</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 24.

ya que éstos contratos también forman parte del mundo derecho laboral, así como también las normas jurídicas creadas por los órganos jurisdiccionales, pues forman la jurisprudencia.

Lo que sí tiene razón es en la parte que dice que "...habrá derecho en la medida que dichos órganos garanticen hacer justicia...", porque puede que exista la norma jurídica protectora pero por cuestiones políticas u económicas no se garantiza lo que indica dicha norma, y entonces se caería en la utopía de obtener la justicia social.

TRUEBA URBINA en su llamada definición integral, dice que "Derecho de Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifiquen y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."<sup>4</sup>

En este concepto, el autor manifiesta que el derecho de trabajo protege a todo tipo de trabajador, lo cual es falso, pues como anteriormente dijimos la Ley Federal del Trabajo solamente protege a aquellos prestadores del trabajo personal, subordinado y remunerado. Y sobre los trabajadores independientes o los que no se encuentran dentro de las características

---

<sup>4</sup> TRUEBA-URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición, editorial Porrúa, México, 1981, p. 135.

antes mencionadas, no son tomados en cuenta por dicha Ley.

Entre los doctrinistas extranjeros se encuentra la definición de KROTOSCHIN, la cual dice que "...por derecho de trabajo se concibe el conjunto de instituciones y normas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, individual o colectivamente, comprendiendo ramificaciones por las cuales éste derecho se integra en el ordenamiento jurídico general."<sup>5</sup>

A ésta definición le falta que especifique cuales son esas relaciones, pues se entiende que pudieran ser las relaciones dadas entre un contratista y el empleador o entre un prestador independiente de servicios profesionales y el empleador, pues es de recordar que no todo tipo de trabajador es de interés para el derecho laboral, y la definición no determina en forma precisa a los trabajadores que son regulados por la Ley.

Para BAYON CHACON " El Derecho de Trabajo actúa por tanto conforme a la situación social económica, técnica y hasta política de cada país y de cada momento."<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. volumen I, Cuarta edición, editorial Depalma, Argentina, 1987, p. 6.

<sup>6</sup> BAYON CHACON, G y E. Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. volumen I, Quinta edición, editorial D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, España, 1964, p. 11.

Es ésta una de la definiciones referidas a la garantía jurídica laboral que da cada Estado a sus subordinados, dependiendo de los momentos políticos económicos que se estén viviendo al momento, pero en sí, no se dice nada respecto del trabajo ni de los trabajadores.

BORREL dice que el Derecho de Trabajo "...es el conjunto de principios y normas legales sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

a) Los actos obligacionales y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personales;

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo;

c) Los órganos de clase obrero patronales, sus características, requisitos y personalidad."<sup>7</sup>

La definición anterior salva la idea de que algunos autores hacen referencia solamente a los sujetos de la relación laboral, otros al hecho social que es el trabajo, siendo éste el término que implica a todos ellos, ya que se detalla la conexidad interna existente en el derecho de trabajo,

---

<sup>7</sup> BORREL NAVARRO, Miguel Angel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, editorial Sista, México, 1992, p. 3.

entre las normas reguladoras de los sujetos y las de los organismos gubernamentales, así como las de las sub-clasificaciones, tales como el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo y el derecho procesal del trabajo. sin embargo, dicha definición no es concisa, ya que hace una descripción de varias ramas en las que se divide el derecho de trabajo.

Ya después de haber analizado cada definición dada por los expertos en derecho, formularé la propia, la cual es el siguiente:

**"Derecho de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que rigen las relaciones dadas entre los empleadores y los trabajadores que prestan un trabajo subordinado y remunerado, así como las relaciones de éstos con los órganos del Estado, los cuales garantizan, según la situación económico-político- social del momento, que haya un equilibrio entre ambos sectores de producción".**

## **2. Diferentes Denominaciones del Derecho del Trabajo.**

Muchas son las denominaciones que ha recibido el Derecho del Trabajo, dependiendo del país, época y situación política, económica y social que se encuentra al momento de que se estudia o se aplica, por ejemplo: "... en Alemania se llama Derecho Social, en Francia se le conoce como Legislación

Industrial, y en otros países como Derecho Obrero<sup>8</sup> de los trabajadores; sin embargo, el nombre conferido no es tan importante como su contenido, que es en el que se consignan todos los elementos, pero aun así le daremos un repaso a los diferentes nombres que se le han dado al Derecho del Trabajo.

DERECHO OBRERO. Este término da la idea de que solamente se refiere a los trabajadores manuales de fábricas o industrias, dejando fuera de su alcance a los trabajadores que, de alguna manera u otra, no desempeñan trabajos manuales, tales como: el personal administrativo y los empleados de confianza, prestadores de servicios en determinada empresa, así como las personas que realizan labores eminentemente agrícolas, en caso de ser una empresa dedicadas a las labores agrícolas o ganaderas. Por lo tanto "...la expresión "Derecho obrero" resulta limitada y aun peligrosa ya que podía entenderse que no quedan sometidos a su protección los obreros manuales y los del campo."<sup>9</sup>

Aunado a lo anterior, resulta que solo se refiere a determinados trabajadores, dejando también afuera a los empleadores, los cuales son la contraparte de los trabajadores. Es decir, el término de derecho obrero sólo

---

<sup>8</sup> IBIDEM. p. 6.

<sup>9</sup> DE BUEN, Néstor. op. cit. p. 28.

se pronuncia por una clase, la obrera, dejando fuera del contexto a la otra clase, que es la patronal.

Además, el artículo 123 Constitucional indica que las leyes de trabajo regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, así como las que regiren sobre algún otro tipo de trabajador que no esté contemplado en la clasificación anterior, hace que el término de derecho obrero sea demasiado corto, ineficiente y por lo tanto inaplicable en el derecho laboral de nuestro país.

**DERECHO INDUSTRIAL.** Al igual que el término de derecho obrero, el término de derecho industrial resulta demasiado corto, pues con la palabra "industrial" se refiere sólo a determinado sector económico de la sociedad que es la industria, dejando fuera a los sectores agrícolas, mercantiles, etc. Además da a entender que se encuentra relacionado con la cuestión administrativa de las industrias, es decir, su establecimiento legal así como con sus técnicas de operación, lo que hacen que tengan relación con el mencionado término que estamos tratando. También hace referencia a los trámites administrativos ante las autoridades correspondientes o los relacionados con las patentes y marcas de las industrias, etc.

**DERECHO SOCIAL.** Caso contrario a los términos anteriores, el término de derecho social goza de una gran amplitud, el cual no es correspondiente



a una actividad o sector específico y determinado del derecho laboral, pues es sabido que cualquier rama del derecho en general tiene algo de la característica "social".

Lo mismo pasa con el tratamiento de las ramas de derecho privado, derecho público y el derecho social; y al referirnos a ésta, de inmediato estaríamos en el error de que se trata de la materia de trabajo, cuando en nuestra legislación el derecho social lo conforman el derecho agrario, el derecho del trabajo, el derecho de la previsión social y el derecho de la seguridad social, entre otras.

Por lo que transcribiremos la definición que da DELGADO MOYA al decir que el Derecho Social "...es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que desarrollan y establecen diferentes principios y procedimientos protectores en favor de los individuos grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo."<sup>10</sup>

**DERECHO LABORAL.** Esta es la denominación que más se asemeja al derecho de trabajo, pues la palabra laboral deriva del latín (*labor*) que tiene una significancia igual a la del término trabajo, por eso varios especialistas en la materia utilizan indistintamente uno u otro término.

---

<sup>10</sup> DELGADO MOYA, Rubén. op. cit. p. 188.

DERECHO DEL TRABAJO. Este es el término más utilizado en el mundo, es el más ideal para nuestra materia, ya que el trabajo, el prestado subordinadamente, es el objeto de estudio del derecho del trabajo, y en base a él se regulan todas las relaciones que se dan entre los trabajadores y los patrones así como de éstos con los órganos del Estado.

### 3. Concepto de trabajo

Respecto al trabajo, el maestro DE BUEN, al hacer referencia a MUÑOZ RAMON, dice que " Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo dirigido a un fin valioso. El diccionario de la Real Academia Española (Edición 1970) en alguna acepciones lo define como el "esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."<sup>11</sup>

Del concepto anterior se desprende que existe una característica muy importante la cual es " la actividad provechosa de un esfuerzo a un fin valioso"; más bien, la característica especial es "la actividad" que, se sobre entiende, es la humana y no la de los animales o máquinas, pues es el hombre quien le pone valor a la cosas, en virtud de la cantidad de esfuerzo realizado en determinada actividad.

---

<sup>11</sup> DE BUEN L, Néstor. op cit. p. 13.

En relación al trabajo humano, el maestro JOSE CAMPILLO da su sentir filosófico del trabajo, al decir que "... el trabajo humano como la actividad consciente y voluntaria del hombre que persigue un fin útil y que trasciende a quien lo realiza"<sup>12</sup>.

Dicho párrafo hace pensar que el hombre no puede dejar el trabajo, pues no puede desprenderse de él, porque el trabajo forma parte de su existencia y viceversa, es decir, nacieron el uno para el otro.

En cierta forma tiene razón, pues el trabajo, que en un principio realizó el hombre, lo hizo en forma voluntaria, y aunque con posterioridad el mismo encuentra los medios para obligar a trabajar a sus semejantes, explotándolos o esclavizándolos, no dejaría de hacer algo útil para la sociedad en la que vive, aunque desapareciera o se desterrara cualquier forma de explotación del hombre por el hombre.

Sigue diciendo el Maestro CAMPILLO que "... El fin útil lo distingue de la contemplación de la obra artística, de los servicios de buena voluntad y de los actos de auxilio o caridad que una persona presta a otra sin un fin utilitario."<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> CAMPILLO SAINZ, José. Naturaleza y Concepto de Derecho del Trabajo, editorial Cuadernos de Extensión Académica 26, UNAM, México, 1985, p 13.

<sup>13</sup> IDEM

Con esto reafirmamos lo anterior de que el hombre, aunque ya no tenga la necesidad de trabajar con el fin de satisfacer las necesidades más primordiales, tanto para él como para sus dependientes económicos, siente la necesidad espiritual de servir a la sociedad, aunque sea con sentido altruista o en forma benevolente, pero no puede estar absolutamente sumergido en la ociosidad.

Existen varios tipos del trabajo humano que son: el trabajo forzoso y el libre voluntario.

El trabajo forzoso no tiene relevancia para el derecho laboral, en todo caso le pudiera interesar, al menos en nuestro país, al derecho penal.

Tampoco todo el trabajo libre es relevante para el derecho laboral, pues hay trabajo, como ya dijimos anteriormente, que se realiza con un sentir altruista o de caridad o por benevolencia, que en una palabra es el trabajo gratuito, y este no le interesa al derecho del trabajo.

También existe otro tipo de trabajo con objetivo de interés económico, por ejemplo, el que realizan los profesionales independientes o los llamados contratistas; éste tipo de trabajo le podría interesar al derecho mercantil o al derecho civil, pero no al laboral.

Respecto al trabajo libre y de interés para el derecho laboral, DE BUEN dice que " En el estado actual de nuestra legislación sólo regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario."<sup>14</sup>

La definición que da la Ley Federal del trabajo es la siguiente: Art 8. "... se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

De la definición legal se deduce que el trabajo de interés para la materia de derecho de trabajo es el realizado por la especie humana, más no el de los animales ni el de las máquinas.

Además, no hay diferencia entre el trabajo realizado en forma material o el desarrollado en forma intelectual, ya que "La naturaleza del estatuto laboral no permite distinción alguna en el trabajo, si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la declaración sino que quebrantaría la unidad del estatuto y rompería el principio de igualdad..."<sup>15</sup>, es decir, que en materia laboral existe el principio de igualdad, sin distinguir ningún tipo de trabajo, pues tanto los trabajadores de confianza como los trabajadores en general

---

<sup>14</sup> DE BUEN L. Néstor. op. cit. p 14.

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 162.

cuentan con el mismo derecho al trabajo.

También se desprende de dicha definición que el trabajo cuenta con dos notas o características muy importantes y que son: la subordinación y el salario. Es decir, solamente el trabajo subordinado y remunerado es el que nuestra Ley Federal de Trabajo regula.

#### **4. Concepto de Trabajador.**

La mayoría de los doctrinistas no dan un concepto propio y preciso de lo que es trabajador, pues casi todos ellos se remiten a la definición que se encuentra plasmada en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

Hay otros autores que sí dan una definición de trabajador; entre ellos se encuentra MUÑOZ RAMON quien dice que el "Trabajador, tomada la palabra en sentido amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo. Es decir, en éste sentido, con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadoras."<sup>16</sup>

Tal como lo dice el autor, esta definición es bastante amplia, misma que no es susceptible de clasificarse, pues es de notarse que al decir "todo" se

---

<sup>16</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. derecho del Trabajo. tomo II, editorial Porrúa, México, 1983, p. 18.

refiere a cualquier tipo de persona ya sea física o moral, por lo que dicha definición no es lógica, pues las personas morales no son trabajadores.

"Trabajador. La acepción jurídico-laboral de éste vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que en general, comprende sólo al trabajador dependiente ( o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente."<sup>17</sup>

En ésta definición se especifica más el trabajo que interesa al derecho del trabajo al referirse sólo a las personas que prestan sus servicios en forma subordinada. Además dice que la prestación debe ser en forma voluntaria y a cambio de ello el patrón debe pagar un salario por los servicios recibidos en su favor, porque de no ser así, el trabajo prestado tendría un sentido de gratuidad o de esclavitud.

Es de agregar que a la definición le hacen falta algunos detalles tales como persona física, pues se da a entender que se refiere tanto a personas físicas como a morales.

---

<sup>17</sup> GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. tomo III, editorial Abeledo Perrot, Argentina, 1987, p. 532.

Como una especie de corrección o precisión a tal definición, el mismo diccionario continua diciendo que "... el trabajador es toda persona que presta contractualmente su actividad personal, por cuenta y dirección de quien lo retribuye, en condiciones de dependencia o subordinación."<sup>18</sup>

Tal definición es mucho muy parecida a la de la Ley de 1931, pues al respecto, BREÑA GARDUÑO dice que "... la diferencia con la Ley Federal de Trabajo de 1931, es que en su artículo 3º decía que " Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."<sup>19</sup>

Ahora pasaremos a la definición que se encuentra plasmada en el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

" Art. 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado."

Es evidente que ésta definición no se refiere a todo tipo de trabajador, sino sólo al que presta sus servicios en forma dependiente y bajo el mando de un patrón o su representante.

---

<sup>18</sup> IDEM

<sup>19</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada. Tercera edición, editorial Harla, México, 1993, p. 9.



También se deduce, que sólo la persona-hombre, es decir, el ente biológico del ser humano y no la persona jurídica o ente ideal creada por el derecho, es el que presta un trabajo personal y subordinado.

Prosiguiendo con el análisis del artículo 8º de la actual Ley, nos encontramos que el trabajo prestado es un trabajo personal y subordinado; siendo el trabajo personal "... el trabajo que el trabajador no puede encomendar a otra persona para que lo desarrolle en su representación."<sup>20</sup>, es decir, ésta es una de las características imprescindibles en la relación de trabajo que se da entre el patrón y el trabajador, porque de no ser así, se daría otra figura de derecho tal como intermediario o contratista, pero no un trabajador.

Otra de las características muy importantes de dicha definición es la subordinación, a lo cual MUÑOZ RAMON dice que la subordinación es "...la característica fundamental que distingue, el contrato individual de trabajo del trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta sus servicios personales..."<sup>21</sup>

Es de notarse como la subordinación es la característica más importante para que el trabajo prestado sea protegido por nuestra Ley de Trabajo, pues

---

<sup>20</sup> IBIDEM. p. 12.

<sup>21</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. op. cit. p.

como se vio, es la que lo distingue de otros tipos de trabajos en los cuales se presta también en forma personal como son los efectuados mediante contratos civiles y mercantiles.

Respecto a la misma característica, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dice que "Subordinación, elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y recibe remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de la subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que existe por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo de un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en lo concerniente al trabajo."

AD.1362/84. Aida Díaz Mercado Nagore. 5/XI/84, U. de 4 votos. Ponentes. David Franco Rodríguez S, María del Rosario Mota Cifuentes."<sup>22</sup>

En la jurisprudencia se observa como la característica de la subordinación tiene dos limitantes, las cuales son: que la subordinación

---

<sup>22</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. op. cit. p.9.

permanecerá mientras el trabajo sea dentro de la empresa o establecimiento y que las ordenes dadas por el patrón se refieran al trabajo contratado.

Además dice que la facultad de mandar es un derecho potestativo por parte del patrón porque puede delegarse a sus representantes o lo puede ejercer directamente.

En ambas ejecutorias se nota como el término subordinación es la característica sobresaliente para que exista una relación de trabajo que contempla la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, hay algunas deficiencias en las definiciones anteriores, pues existe una relación de trabajo que cumple con la característica de ser personal y a la vez subordinada como por ejemplo: El contrato por honorarios que realiza el dueño de una papelería con otra persona que presta sus servicios, pero que no es profesional, bueno ni siquiera cuenta con estudios medios, que sólo se le contrata para realizar trabajos domésticos o de ayudante en general, es decir, llevar pedidos, traer una tasa de café, mientras el dueño sigue atendiendo el negocio, etc. Se ve como dicho trabajo es completamente personal y subordinado, pero sin las garantías que da nuestro derecho de trabajo.

Con apoyo del artículo 20º completaremos la idea del trabajo que

interesa a nuestro derecho laboral, por lo que a continuación transcribiremos dicho artículo.

"Art. 20° Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

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

Como se leyó, tanto en el primer párrafo como en el segundo se encuentra mencionado el trabajo personal subordinado así como la frase de "mediante el pago de un salario", la cual indica que si el trabajo prestado no es remunerado por el que lo recibe, entonces será otro tipo de trabajo pero no el tratado en este tema.

Respecto a la otra característica que es el salario, la definición anterior quiere decir que los servicios que presta un trabajador en forma gratuita, ya sea con sentido benevolente o altruista, no quedan comprendidos dentro de la regulación de la Ley Federal del trabajo.

### 5. Trabajador de Confianza.

Son pocos los estudiosos del derecho que dan un concepto de lo que es trabajador de confianza. Generalmente dicen que es un concepto difícil de realizar, por lo que se remiten al dado por nuestra Ley laboral vigente.

Para CASTORENA el 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, y de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización. art. 9º."<sup>23</sup>

La definición anterior da a entender que los trabajadores de confianza son los que tienen más categoría por la situación de que se les tiene más confianza, a la vez son los que desarrollan las labores de dirección, inspección y vigilancia las cuales están por encima de las labores de los trabajadores en general.

Otra definición parecida al anterior es la propuesta por DAVALOS, al decir que trabajador de confianza "...es el que se relaciona directa e

---

<sup>23</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Sexta edición, s.e, México, 1984, p. 186.

inmediatamente con la vida de la empresa, con la realización de sus fines, a través del desempeño de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general o de aquellas tareas relacionadas con las actividades personales del patrón, referidas al quehacer de la empresa o establecimiento."<sup>24</sup>

Como se observa, también el autor anterior relaciona a los trabajadores de confianza con el contacto directo de la empresa o establecimiento en las cuestiones del buen funcionamiento de los negocios, además crea la otra clase de trabajadores de confianza que conocen los secretos más íntimos del patrón en relación a la empresa, por lo que dichos trabajadores tienen los sentimientos más apegados al patrón que al de los trabajadores en general.

TRUEBA-URBINA dice que "En general, son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y -fiscalización con carácter general, y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en el departamento u oficinas, no le dan tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9º de la Ley, a no ser que se trate de

---

<sup>24</sup> DAVALOS, José. Tópicos Laborales. editorial Porrúa. México, 1992, p. 110.

trabajadores que realicen trabajos personales o íntimos del patrón."<sup>25</sup>

El autor, básicamente se refiere al concepto que dice la ley, pero a diferencia de los otros autores anteriores, este le pone énfasis a la cuestión de "general", pues son los únicos que desarrollan las funciones de confianza ya que de no ser así, es decir, que se hicieran las labores de vigilancia, dirección, inspección y fiscalización pero en forma específica, sin que dicha persona que lo desarrolla tenga el carácter de general, entonces no será de confianza.

Como es de observarse, las anteriores definiciones se basan en lo que dice la Ley Federal del Trabajo por lo cual la transcribiremos para posteriormente analizarla.

"Artículo 9º. La categoría de los trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

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

---

<sup>25</sup> TRUEBA-URBINA, Alberto. op. cit. p. 320.

Respecto al término trabajador de confianza, existe una contrariedad, pues se da a entender que solamente un grupo determinado de trabajadores se les tiene confianza, y al resto, que forman el sector más grande, se les tiene desconfianza.

Sin embargo, el patrón, al requerir los servicios de cualquier tipo de trabajador, deposita su confianza en dicha persona, pues no va arriesgar toda una empresa o negocio que significa el patrimonio propio así como la fuente generadora de recursos para los demás trabajadores de dicha empresa.

Es necesario saber de que grado de confianza se habla, es decir, si en poca, media o mucha confianza, pues, como anteriormente dijimos, hasta el más simple obrero tiene depositada la confianza, por parte del patrón.

Respecto a la definición, hay una situación confusa la cual consiste en saber quienes son realmente los trabajadores de confianza para así entender de quien se va a hablar en los párrafos posteriores, por lo que para analizar dicha definición desgajaremos parte por parte el mencionado artículo.

Respecto a las funciones, dice DE LA CUEVA que "... los términos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se usaron en su acepción natural; además agrega que tales funciones se relacionan inmediata y



directamente con la vida misma de las empresas, con sus intereses y fines generales de la misma ; y que quien ejerce dichas funciones las realizan en sustitución del patrón."<sup>26</sup>

Respecto al "carácter general" se "...debe tomar en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de servicios ante la Ley; Por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva..."<sup>27</sup>

De la Cueva explica que la interpretación de las funciones deben ser en sentido natural, porque se refiere específicamente a las labores desarrolladas por los trabajadores de confianza; y que la interpretación del "carácter general" debe ser en sentido restrictivo, pues se refiere exclusivamente a la calidad de la función; por lo que habría una confusión al interpretar el párrafo correspondiente en sentido natural de cada función y después en sentido restringido, el carácter general.

Es decir, que aunque no es fácil definir las funciones, ya que sus significados se dan en forma natural y no en un sentido amplio o restringido, sí se pueden identificar porque tales funciones tienen que ver con la prosperidad de la empresa, por el simple hecho de que los empleados

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 158.

<sup>27</sup> IDEM.

de confianza son los encargados de la buena marcha de la empresa.

#### **6. Funciones de confianza**

La Ley indica que las funciones de confianza son las de dirección, administración, inspección, fiscalización y vigilancia, y De La Cueva dijo que su interpretación será en sentido natural, es decir, sin dar un significado ampliado o restringido de tales funciones. Por lo que trataremos de dar una interpretación de la funciones de acuerdo a lo anteriormente mencionado.

A) Función de dirección." I. Dirección provienen del latín *directionis*: acción y efecto de dirigir, Gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa. En cuanto a sociedades o empresas, dirección alude a la persona o personaa que la dirigen o formulan reglas para su manejo.

II. Dichas personas, que siempre son individuos y no sociedades, es decir, personas físicas y no morales, en la práctica se denominan, indistintamente, directores o gerentes, y jurídicamente le corresponde el carácter de factor, como lo define el a. 309 C. Co.... Se reputarán factores los que tienen la dirección de alguna empresa o establecimiento fábril o comercial..."<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas . Diccionario Jurídico Mexicano.D-H, segunda edición, editorial Porrúa, México, 1987.

Esta función es de bastante amplitud, pues en ella está inmiscuido en el derecho de administrar así como el de dirigir la buena marcha de la empresa o negocio.

Además, las facultades de dirección son aquellas "...por las que se delega la realización de los fines de la empresa."<sup>29</sup>; tal facultad sólo puede ser sustituida por quien tiene el poder originario de mando, que es el patrón, mismo que los puede delegar a sus colaboradores, pues son a los que les tiene depositada toda su confianza, para que dirijan la buena marcha de la empresa y vigilen celosamente los intereses de la misma. Por lo que se deduce que la función de dirección es la de más alta jerarquía dentro de una empresa.

B) Función de administración. Esta función comprende la facultad de planear y organizar, pues el administrador "...tiene a su cargo el despacho de los negocios de la empresa."<sup>30</sup> Esta es la que dice como llevar a cabo las reglas dictadas por los que tienen la función de la dirección. Es como el órgano ejecutor de las decisiones tomadas por los órganos de dirección.

C) Función de inspección. El término inspeccionar es "Examinar,

---

<sup>29</sup> CASTORENA, Jesús. op. cit. p. 186.

<sup>30</sup> IDEM.

reconocer atentamente una cosa."<sup>31</sup>

En relación con el trabajo, la inspección "...tienen por objeto que los trabajos de la empresa se ejecuten con sujeción a las prevenciones establecidas..."<sup>32</sup> ya sea de manera tácita, expresa o las derivadas de la costumbre.

Para más claro, las funciones del inspeccionador consisten en vigilar el cumplimiento de las normas de producción, pues esta es una de las finalidades de la empresa.

D) Función de vigilancia. La función de vigilancia es la de "Velar con mucho cuidado por una persona o cosa procurando que no ocurra nada perjudicial."<sup>33</sup>

En materia laboral, las facultades de vigilancia "...consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta personal, en relación con los intereses de la empresa..."<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Larousse, Diccionario básico de la lengua española.

<sup>32</sup> CASTORENA, Jesús. op. cit. p. 186.

<sup>33</sup> Larousse. op. cit.

<sup>34</sup> CASTORENA, Jesús. op. cit. p. 186.

F) Función de fiscalización. esta función se refiere "...a la averiguación, revelación y crítica de las acciones de otra persona..."<sup>35</sup>, es decir, "...averiguar el comportamiento de otro, en controlar los ingresos y egresos de una empresa y en analizar y vigilar sus operaciones..."<sup>36</sup>, para que se mantengan al orden los intereses y fines de la empresa.

### **7. Condiciones de Trabajo**

El tratadista Mario de la Cueva dice que las condiciones de trabajo son "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y en los lugares de trabajo y los que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."<sup>37</sup>

Estas condiciones son consideradas por la doctrina como dinámicas, inconclusas y mínimas. Son mínimas porque nada impide que puedan ser superiores a las fijadas por la legislación laboral, pero nunca deberán ser inferiores; Son inconclusas porque siempre existe la posibilidad de que puedan ser complementadas; Son dinámicas porque siempre puede encontrarse adecuación a la conveniencia de las partes.

---

<sup>35</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. op. cit. p. 10.

<sup>36</sup> CASTORENA. Jesús. op. cit. p. 186.

<sup>37</sup> DE LA CUEVA. Mario. op. cit. p. 266.

Sin embargo, no son tan favorables al trabajador, pues "...también implican prerrogativas patronales..."<sup>38</sup>, siendo algunas de ellas como la de trabajar fuera del horario ordinario por causas de peligro a la empresa, a la salud y vida de los compañeros o a la afectación de la producción.

A continuación daremos el esbozo de la clasificación de las condiciones de trabajo, en un orden de acuerdo con la Ley.

Jornada de trabajo. La Jornada de trabajo es el tiempo efectivo en el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para hacer uso de su fuerza de trabajo.

La definición legal es la que da el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo y la cual dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar un trabajo".

La Ley es muy clara al decir que la jornada inicia al momento en que el patrón puede disponer del trabajador, para que este realice su trabajo , con la característica de ser subordinado, pues si el trabajador se encuentra lejos del alcance o del poder de disposición de patrón o su representante, no puede iniciar la jornada.

---

<sup>38</sup> DE BUEN L. Néstor. op. cit. p. 149.

Se dan casos en que el trabajador alega que el tiempo utilizado en el transporte del domicilio al área de trabajo, debe computarse como parte de la jornada, porque el vehículo de transporte es propiedad o fue contratado por la empresa.

En este caso no se puede decir que el tiempo de transporte es parte del tiempo de la jornada porque durante dicho tiempo el patrón no puede disponer del trabajador para que este realice el trabajo en forma personal y subordinadamente, pues el patrón no puede ejercer el poder de mando ni hacer uso de su fuerza de trabajo en el tiempo y lugar adecuados.

La jornada termina cuando el trabajador deja de estar a disposición del patrón.

Existen varios tipos de jornada de acuerdo a la duración de la misma. por lo que se hará una clasificación de las doctrinalmente más comunes.

**JORNADA CONTINUA.-** Es la en que "...el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. Su permanencia obliga a que se le otorguen los lapsos necesarios para alimentarse y descanso."<sup>39</sup>

En relación al tiempo de descanso mencionado por la definición anterior,

---

<sup>39</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 163.

en artículo 63 de la Ley Federal del trabajo dice que "...el descanso para alimentos es de media hora, por lo menos."

**JORNADA DISCONTINUA.**- Es en la que "...el trabajador corta la prestación de sus servicios, su "disponibilidad"; se retira de la empresa y el mismo día retorna."<sup>40</sup>, por la situación de que el trabajador toma un tiempo prolongado de descanso para alimentarse y queda fuera del alcance del poder de mando del patrón, por lo que tiende a regresar para iniciar de nueva cuenta con sus labores y así complementar la jornada completa.

**JORNADA EMERGENTE.**- Es la que cumple "...el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo Inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la misma empresa. (art. 65)."<sup>41</sup>

**JORNADA EXTRAORDINARIA.**- Es la que "...comprende los lapsos que, fuera de los ordinarios, el trabajador puede o debe laborar."<sup>42</sup>, es decir, más allá de los límites legales por causas excepcionales.

La Ley es más clara, pues dice el artículo 67 de la Ley Federal del

---

<sup>40</sup> IBIDEM p. 187.

<sup>41</sup> DE BUEN L. Néstor. op. cit. p. 163.

<sup>42</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 189.



Trabajo que "Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana."

**JORNADA DIURNA.**- Es la comprendida entre las seis horas y las veinte horas (art. 60), y su duración máxima es de ocho horas (art. 61).

**JORNADA NOCTURNA.**- Es la comprendida entre las veinte horas y las seis horas; y su duración máxima es de siete horas.

**JORNADA MIXTA.**- Es la que comprende períodos de tiempo de jornada diurna y nocturna, siempre y cuando el período nocturno sea menor de tres horas y media, en caso de que sean más, entonces se reputará jornada nocturna.

Días de descanso. Las pausas en el trabajo tienen la finalidad de "...defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales."<sup>43</sup>

También tienen el objetivo de la "...recuperación de la energía empleada

---

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 286.

en el esfuerzo..."<sup>44</sup>, material o intelectual, realizado por los trabajadores.

La característica del descanso es que "...debe ser reparador para que sea estimulante..."<sup>45</sup>, es decir, el suficiente tiempo necesario para que el trabajador regrese con más bríos y energía a sus labores y de esta manera aumenta la producción de la empresa y existe una mejor disposición de la mente del trabajador para un mayor rendimiento.

**DIAS DE DESCANSO.** " Los días de descanso son aquellos en que los trabajadores no prestan sus servicios, estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia que esto últimos pueden derivar de la Ley, o bien del pacto colectivo o individual o de la costumbre."<sup>46</sup>

**DESCANSO SEMANAL.-** Respecto a este tipo de descanso, el artículo 69 de la Ley Federal del trabajo dispone que "Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de sueldo íntegro."

Es claro que la Ley no precisa cual es el día para descansar, lo que

---

<sup>44</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 196.

<sup>45</sup> IBIDEM. p. 197.

<sup>46</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de trabajo. segunda edición, editorial Porrúa, México, 1985, p. 27.

implica que queda al convenio de la partes, para determinar el día de descanso semanal (art. 70), aunque se dará preferencia a los días domingo, pues el artículo 71 dice que "en los reglamentos de esta Ley se procurará que los días de descanso semanal sea en domingo."

**DESCANSO OBLIGATORIO.-** " Se entiende por" descanso obligatorio" e) decretado en la Ley..."<sup>47</sup>, cuyo objetivo es conmemorar o disfrutar los días tradicionales, para la familia o el grupo de trabajadores, ya sea a nivel nacional o internacional, así como para enaltecer el espíritu cívico y patriótico.

Los días de descanso obligatorio son: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años, al cambio del poder ejecutivo federal, 25 de diciembre, ,todo mencionado en el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo, y los que determinen las leyes electorales, federales o locales, según sea el caso.

Además existen los descansos obligatorios pactados en el contrato colectivo de trabajo, los cuales tendrán los mismos efectos que los determinados por la Ley.

Más sin embargo, la empresa puede tener la necesidad de no suspender

---

<sup>47</sup> DE BUEN L. Néstor. op. cit. p. 188.

el trabajo, por lo que el patrón y los trabajadores acordarán para ver quien tendrá la obligación de trabajar, durante los días de descanso obligatorio, pero en caso de que se pusieran de acuerdo, el patrón podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta haga el señalamiento del personal que deberá cubrir dichos días.

**VACACIONES.**- Es un descanso "...mayor que consiste en varios días continuos de inactividad laboral..."<sup>48</sup>cuya finalidad es aliviar la tensión psíquica que resulta del sometimiento diario al régimen de disciplina y subordinación en el trabajo, además de reponer las fuerzas para obtener un mejor rendimiento cuando se regrese a laborar.

Tienen derecho a éste tipo de descanso, "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios..." los cuales "...disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios." (art. 76 de la Ley Federal del Trabajo).

Salario. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo dice que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo."

---

<sup>48</sup> RAMIREZ FONSECA, Francisco. op. cit. p. 57.

El salario que paga directamente el patrón al trabajador por la prestación de servicios no siempre es correlativo al esfuerzo efectivo de trabajo ya que el patrón paga el salario por los días de descanso, ya sean obligatorios, vacacionales o semanales, cosa que no está de acuerdo con lo dicho por la Ley.

En relación al concepto de salario, la Ley sólo se limita a indicar la obligación del patrón de pagar trabajador, pero no lo define.

Varios tratadistas dicen que realizar una definición de salario es muy difícil, y si hubiera alguno, resultaría no tan convincente y sería objeto de crítica.

La cantidad de salario a pagar es la convenida por las partes u otras veces impuestas por las legislaciones, como es el caso del salario mínimo general para el Distrito Federal.

Participación de utilidades. De la Cueva dice que " La participación obrera en las utilidades es el derecho de las comunidades de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios."<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 332.

La finalidad es elevar los niveles de vida del trabajador, pues con lo que reciba puede aliviar sus tensiones y aumentar su patrimonio, mismo que le dará más seguridad durante su existencia.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA  
CAPITULO III

## **REGIMEN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SUS RESTRICCIONES**

### **1. El Artículo 123 Constitucional Vigente y Los Trabajadores de Confianza.**

Durante las reformas que ha tenido nuestra Carta Magna se han considerado mejores derechos para los trabajadores en general, pero en relación a los trabajadores de confianza se ha cuestionado si son protegidos o no por la actual Constitución Federal, por lo que de inmediato analizaremos en forma somera el artículo referente al trabajo.

" Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

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

Como se observa en el prólogo del artículo 123 constitucional, todas las personas, sin importar sexo, religión, color, raza, tienen derecho a ejercer un trabajo, con la limitación de ser socialmente útil, es decir, que el trabajo no sea ilícito. En vista de ello, todo trabajador está protegido por la mencionada norma jurídica.

En el segundo párrafo, el artículo 123 da facultades al Poder Legislativo para que expida las leyes que se relacionen con el trabajo, visto como hecho social, pero con las limitaciones de no contravenir las bases plasmadas en el resto del mencionado artículo.

Continuando con el análisis, el artículo se comienza a especificar a las personas a las cuales habrá que regir, mencionando a varias de ellas y estableciendo un principio de igualdad entre todos los que prestan sus servicios, pues termina diciendo que protegerá "... de una manera general, todo contrato de trabajo."; por lo que en relación a esto, todo contrato de trabajo ya sea expreso o tácito está protegido por la Constitución Federal, entre ellos los realizados por los trabajadores de confianza.

Como se vio, el trabajo prestado por los trabajadores de confianza sí está protegido por el artículo 123 constitucional, en la parte relativa que dice "... y de una manera general, todo contrato de trabajo." Es decir, éste tipo de personas, cuando entran a laborar en una empresa, realizan un



contrato de trabajo, ya sea tácito o expreso, el cual, sin importar la denominación que le den al momento de su elaboración, esta protegido por la mencionada norma jurídica.

Pero la denominación de "trabajadores de confianza" no la encontramos plasmada en ningún lado de las 31 fracciones del apartado "A" del artículo 123, por lo que a éste tipo de trabajadores no se les debe poner como una categoría especial o diferente, de ser así se iría contra el principio de igualdad que propone la norma en cuestión ya que ésta no hace distinción a ninguno de los prestadores de servicios, pues ella llamó a todos trabajadores , pero no hizo especial incapié en los trabajadores de confianza.

CAVAZOS, dice que "En ninguna de las 31 fracciones del artículo 123 se habla de los trabajadores de confianza..."<sup>1</sup>ni mucho menos en el prólogo, por lo que se deduce que dicha denominación es "...aconstitucional"<sup>2</sup>por no encontrarse plasmada en el apartado "A" del mencionado artículo.

---

<sup>1</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza, editorial Trillas, México, 1993, p. 11.

<sup>2</sup> IDEM

El artículo 123 faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo, pero el mismo artículo dice que "...sin contravenir las bases siguientes..." por lo que esto le resulta una limitante a dicha expedición.

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

Es de observarse que tanto los tratados internacionales y la leyes expedidas por el Congreso hacen referencia a la Constitución Federal, pues de ser contradictoriaa con la misma no tendrían validez alguna e iría contra la supremacía de nuestra Carta Magna.

Entonces, si el mismo artículo 123 constitucional impone limitantes al Congreso de la Unión en la expedición de leyes referentes al trabajo, resulta que no puede rebasar lo que la Constitución prevé, y por lo tanto, lo que se reglamente por encima de ella es "anticonstitucional"; de aquí el principio de que sobre la Constitución nada y sobre la Constitución nadie, refiriéndose a las cosas y a las personas respectivamente.

En el apartado "B" del artículo 123 constitucional, la palabra "confianza" y los trabajadores de confianza sí están contemplados en la fracción XIV, la cual dice:

" La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de la protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

Del párrafo anterior se deduce que tanto el trabajo considerado de confianza como los trabajadores de confianza al servicio del Estado están contemplados, más no tan protegidos como lo hace la Constitución Federal con el resto de los trabajadores en general.

En conclusión, si la ley reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo, quiere regir a los trabajadores de confianza, es necesario que primeramente la Constitución se refiera a ellos, ya que si lo hace el apartado "B" del artículo 123, de igual forma lo puede hacer en el apartado "A" del mencionado artículo, y así el Congreso de la Unión no reglamentaría sobre algo que no contempla nuestra Carta Magna, sobre todo si es para limitarles, negarles o coartarles algunos o todos los derechos, en lugar de favorecerlos y equipararlos como a los trabajadores en general.

## 2. En la Ley Federal del Trabajo.

No hay duda de que los trabajadores que ejecutan trabajos de confianza son trabajadores, pues de acuerdo con el artículo 123 constitucional y el 8º de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador de confianza también es una persona física y a la vez que el trabajo que ejecuta es personal y subordinado, siendo ésta la característica fundamental para que tanto su persona como su trabajo sean regulados por la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en el título sexto, capítulo segundo se comienza por el título de "Trabajos especiales", palabra que sí está contemplada por el artículo 123 constitucional, ya que tanto el primero como en el segundo párrafo se refieren al trabajo.

Posteriormente, el capítulo segundo, comienza con el título de "Trabajadores de Confianza" del cual si separamos por palabras dicho título, encontramos que la palabra trabajadores sí existe en el artículo 123 apartado "A", pero la palabra confianza, no.

Del mismo modo, el mencionado capítulo hace sentir que existen trabajadores a los que se les tiene plena confianza, y existen a los que no

se las tiene nada de confianza, lo cual es falso, ya que si se contrata a cualquier clase de trabajador es porque se tiene la confianza de que va a realizar sus labores correctamente, pues si se le tuviera desconfianza desde un principio, el patrón no iba a arriesgar su empresa a una persona que en cualquier momento le pudiera ocasionar pérdidas.

A continuación expondremos, en forma somera, los artículos que se refieren a los trabajadores de confianza.

El artículo 182 dice 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 inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo anterior hace alusión a que las condiciones de trabajo, sin especificar cuales, pero se supone que las referidas a las vacaciones, a la jornada laboral, los días de descanso, los salarios, la participación en la utilidades, serán dadas de una manera proporcional según la importancia o jerarquía de la funciones desempeñadas. Además que dichas condiciones no serán inferiores a las de las personas que ejecuten trabajos semejantes dentro de la empresa o en una parte de ella, que es el establecimiento.

Es falso que existan trabajadores de base que tengan alguna semejanza con los puestos de los trabajadores de confianza, pues no puede haber dos directores generales o dos gerentes generales, administradores ejerzan las funciones exclusivas para los de confianza, ya que de ser así, automáticamente se convertirían en empleados de confianza, al velar por la buena marcha y los intereses de la empresa.

Respecto a la jornada para los trabajadores de confianza, en la práctica no tiene aplicación, pues es bien sabido que en ellos, el patrón les tiene depositada su confianza para que velen por los intereses de la empresa, y si comienzan con hacerle entender que la jornada máxima es de ocho horas diarias, entonces el patrón empezará a perderles la confianza y por lo tanto tendrá motivo razonable para rescindir la relación de trabajo; pero como dice la ley que serán proporcionales de acuerdo a la importancia de su trabajo, entonces los trabajadores de confianza tendrán variación de la misma según la jerarquía de la función desempeñada.

De igual forma será con los días de descanso semanales, pues este podría variar según la importancia del caso, ya que si el patrón sólo requiere la presencia del director general para que haga un trabajo determinado, y una vez enterado del trabajo a realizar, podría ser que éste necesite el auxilio del administrador general, en virtud de los conocimientos especiales

con que cuentan, entonces le dará instrucciones para que se presente a trabajar con él, pero si el administrador una vez enterado cual es el plan de trabajo, siente que resulta demasiado extenso para su sólo capacidad física, entonces le indicará a su auxiliar para que le ayude. Conforme el trabajo vaya disminuyendo, cada trabajador estará en aptitud de retirarse a descansar, pero dicha cuestión se hará efectiva hasta que su superior lo determine.

En relación al salario que pudieran percibir por el trabajo realizado, sería dado de acuerdo a la jerarquía del trabajador, pero también sería de acuerdo al estado de ánimo o capricho del patrón, pues lo podría dar a algunos y a otros no, o bien no darlo a ninguno, ya que no hay obligación de darlo a los trabajadores de confianza; y en caso de que los trabajadores se lo exigieran al patrón, éste podría sentir desconfianza y por tal motivo dar la rescisión del contrato de trabajo.

Sobre la participación en las utilidades, el artículo 123º constitucional en su fracción IX dice que :

"Los trabajadores tendrán dsrecho a una participación en las utilidades de les empresas..."

Este artículo hace referencia a la totalidad de los trabajadores incluyendo

a los de confianza, pues no los determina en ninguna de las fracciones como trabajadores sin derecho a ello, por lo tanto tienen derecho al reparto de las utilidades.

Sin embargo, a pesar de la determinación anterior, el artículo 127° de la Ley Federal del Trabajo, los discrimina y a otros los limita de tal derecho, al decir que :

"Art. 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de la empresas no participarán en las utilidades,

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

En este artículo, claramente se discrimina a los representantes del patrón para el reparto de las utilidades, sin embargo "...existe cierta



dificultad en identificar a los excluidos del reparto."<sup>3</sup> En relación a los demás se les limita el derecho al reparto, pues se imponen condiciones de que si su salario rebasa de un cierto límite no será tomado en cuenta el resto de dicho salario.

Además hace pensar que hay varios niveles de jerarquía de trabajadores de confianza, pues el artículo 127 hace referencia a los llamados representantes del patrón como empleados de confianza, excluidos del reparto de utilidades, como una alta jerarquía, y después hace referencia a otros niveles al mencionar su limitación al reparto de utilidades de acuerdo al salario que perciban, lo que hace suponer que podría haber varios trabajadores de confianza con diferentes derechos y, por lo tanto, diferentes categorías.

BREÑA GARDUÑO en sus comentarios al artículo 9º hace una clasificación de los trabajadores de confianza al decir que : " El trabajador puede realizar éstas funciones a dos niveles:

1.- En forma general, estos realizan las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización.

2.- Como alto empleado, esto son los gerentes, administradores,

---

<sup>3</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. op. cit. p. 180.

directores o representantes del patrón."<sup>4</sup>

Al autor le faltó señalar, como una tercera clasificación, a los trabajadores que realizan las funciones de trabajos personales del patrón. Además, la Ley claramente dice "...cuando tengan carácter..." califica a todas las funciones y no solamente a las de dirección y administración como lo hace el autor.

En realidad lo que está haciendo es una clasificación de los diferentes tipos de trabajadores de confianza, pero olvida mencionar a los que realizan los trabajos personales del patrón.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo dice 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 integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

De la interpretación que se hace a la norma anterior, claramente se observe que hay tres negaciones o prohibiciones a los trabajadores de

---

<sup>4</sup> IBIDEM. p. 263.

confianza y que son:

1.- La de que no pueden formar parte de los sindicatos de los trabajadores en general.

2.- La de no ser tomados en cuenta cuando se presenta como prueba el recuento de los trabajadores para determinar si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con la huelga.

3.- La de que no pueden representar a los trabajadores en los organismos tripartitos creados por la Ley Federal del Trabajo.

En relación con la primera prohibición, está en contra de la libertad de asociación profesional y de la libertad de sindicalización que contempla la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, el cual dice que:

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

En dicha fracción sólo se hace referencia a las dos clases de factores de producción que son los empresarios y los trabajadores, incluyendo en estos

a los trabajadores de confianza. Por lo tanto la Constitución no hace distinción de trabajadores, sin embargo, la Ley reglamentaria sí, ya que no deja que los trabajadores de confianza formen parte de los sindicatos de los demás trabajadores en general, siendo que de ésta forma les coartan la libertad de asociación o la libertad de elegir al sindicato, aunque se haya dicho que también son trabajadores conforme al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

EUSEBIO RAMOS dice que "... existe en la Constitución y en la Ley la prohibición de sindicatos mixtos, es decir, aquellos formados por trabajadores y patrones a la vez, por la sencilla razón de que los intereses de las clases son opuestas."<sup>5</sup>

A lo anterior le agregaría que en la Constitución tampoco existe la prohibición de formar sindicatos de trabajadores en general en conjunción con los trabajadores de confianza, pero la Ley reglamentaria sí lo prohíbe, por lo que es discordante con lo señalado en la Constitución Federal y por lo tanto resulta anticonstitucional dicha prohibición.

El argumento en que se basan los trabajadores en general para no

---

<sup>5</sup> RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo. tomo I, editorial Porrúa, México, s.f., p. 23.

admitir a los trabajadores de confianza en las filas de sus sindicatos es que ellos "... ha sostenido de manera invariable, que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses de los obreros frente a los empresarios."<sup>6</sup> Cuestión que resulta del todo falsa y que no se justifica, pues existen trabajadores de confianza que se encuentran más ligados al sector obrero que al empresarial por circunstancias ajenas a su voluntad, tales como el haber sido hijo de padres obreros o de gente humilde como los campesinos que no tienen nada que ver con los patrones, y si con sus padres por haberse esforzado y sacrificado económicamente para darles los suficientes estudios a sus hijos. Y como consecuencia de tal actuación, al integrarse a la vida productiva se les premia con la categoría de trabajadores de confianza, pero lo que ignorarán es que se les relegará del resto de los trabajadores en general.

En relación a la segunda prohibición del artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo se deduce que a pesar de que nada les impide formar su propio sindicato, no pueden ir a la huelga, pues de que serviría que estuvieran sindicalizados si a la hora de emplazar a huelga y aportar como prueba el recuento de los trabajadores para saber si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en realizar dicha huelga, es casi seguro que los trabajadores en general no los van a apoyar.

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 24.

En el caso de que los trabajadores en generales se fueran a huelga, de que les serviría a los trabajadores de confianza apoyarlos si de todas maneras sus votos no van a ser tomados en consideración. Y aunque no son tomados en cuenta, el evento de la huelga les afectará en sus intereses, pues podrían ser liquidados o puestos en otra condición, esperando los resultados de la huelga, cosa que no llevaron a cabo, pero que les afecta.

En una jurisprudencia se dice que "...los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga." Amparo en revisión 207/76.<sup>7</sup> Al continuar, la ejecutoria dice "... y en el 462, fracción II que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computaran los votos de los - - - trabajadores de confianza, pues no tendrá sentido estimar que si pueden ir a la huelga, si en el momento de contar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciendo así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen votos en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimientos (sic)."<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. 76.

<sup>8</sup> IDEM

El artículo 462 a que se hace referencia en la ejecutoria fue derogado y cambiado por el artículo 931 fracción IV, que a la letra dice:

Art. 931 "Si se ofrecen como prueba el recuento de los trabajadores se observarán las normas siguientes:

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza..."

CAVAZOS dice que "Tal disposición nos parece a todas luces "anticonstitucional", ya que se afectan los derechos de estos trabajadores al no ser oídos ni vencidos en juicio."<sup>9</sup>

Pero aunque se oyeran en juicio, la autoridad correspondiente determinaría que efectivamente no pueden ser tomados en consideración en los recuentos de los votos porque así lo determinan las ejecutorias antes mencionadas. Y de esta manera ya no se violaría la Constitución, como lo dice el autor.

Respecto a la tercera prohibición del artículo 183 de la Ley, se observa claramente que a los trabajadores de confianza se les priva del derecho de defender sus intereses de clase trabajadora, pues el hecho de que ninguno de ellos se encuentre en las organizaciones formadas de acuerdo con la Ley,

---

<sup>9</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 29

los hace más vulnerables a que se les afecten los pocos derechos que les consagra la Constitución o la Ley Federal del Trabajo, pues están a la deriva y capricho de los que integran dichos organismos.

DAVALOS dice que "Por la propia naturaleza de su funciones el trabajador de confianza no puede ... ser representante de los organismos tripartitos que señala la Ley, como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc."<sup>10</sup>

Dicho autor justifica y está de acuerdo con lo que determina la Ley respecto a esta prohibición, pero no expone su motivo de tal justificación.

El artículo 184 dice:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Este artículo hace mención de que en los contratos colectivos realizados por los trabajadores en general se pueden consignar condiciones mejorables

---

<sup>10</sup> DAVALOS, José. op. cit. p. 14.



a las que tuvieran en determinado momento los trabajadores de confianza, pero dicha consignación la dejarían al capricho o al estado de ánimo en que se encuentren los trabajadores en general, al momento de decidir.

Al respecto, BORREL dice que "Aunque la Ley laboral permite que de las condiciones establecidas en los contratos colectivos se incluya a los trabajadores de confianza, nosotros estimamos que aun así le debe ser aplicadas a éstos, todos los beneficios y ventajas laborales que para los trabajadores sindicalizados se establecen en los contratos colectivos, pues sino se violarían las disposiciones establecidas en los artículos 3º, segundo párrafo, 156º y 182º de la Ley Federal del Trabajo."<sup>11</sup>

Generalmente en los contratos colectivos se excluye de todas las ventajas o condiciones mejorables, a los trabajadores de confianza.

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo dice que :

"El patrón podrá rescindir de 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

---

<sup>11</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 74.

el capítulo IV del título segundo de ésta Ley."

Vemos como el artículo anterior le da al patrón una causal más, aparte de las mencionadas en el artículo 47º, para despedir a los trabajadores de confianza, siendo una causal que puede realizar en cualquier tiempo, es decir, que es una facultad muy amplia de ejercitar, pero no " ..una facultad discrecional... ya que en todo caso es necesario un motivo objetivo"<sup>12</sup>, y que éste sea "... razonable de pérdida de la confianza..."<sup>13</sup>

En el caso de que el patrón despidiera al trabajador de confianza sin presentar un motivo razonable de pérdida de la confianza, además de no contar con una de las causales que menciona el artículo 47º y que son imputables al trabajador, "... el patrón se volvería en el caso de no poder probar dicha rescisión, será condenado al pago de las prestaciones señaladas en la Ley."<sup>14</sup>

Tal causal debe ser motivada y razonada por el patrón para que éste pueda rescindir del contrato de trabajo, pero aunque dice al doctrina que tal facultad no es discrecional, sí es muy amplia, pues el patrón puede hacer uso de tal facultad si en determinado momento encuentra o sabe que su

---

<sup>12</sup> DE BUEN L. Nestor. op. cit. p. 422

<sup>13</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 74.

<sup>14</sup> RAMOS, Eusebio. op. cit. p. 120.

empleado de confianza tuvo problemas o fue participe en la investigación de algunos delitos como los que afectan el patrimonio; o si es sorprendido jugando y apostando juegos de azahar, aunque sea fuera del área y tiempo de trabajo; el patrón tendría razón en sentir plena desconfianza en su empleado, y por lo tanto, podría solicitar la rescisión del contrato.

"Ha sido voluntad del legislador de limitar la estabilidad de estos trabajadores..."<sup>15</sup>, para ellos opera la causa adicional de pérdida de confianza, pero en caso de que exijan reinstalación, el patrón tiene la facultad de negarse a ello, otorgándoles una indemnización mayor, misma que se encuentra en el artículo 50° de la Ley Federal del Trabajo.

También ha sido voluntad de los tribunales de trabajo de afectar la estabilidad de estos trabajadores, pues dice una jurisprudencia que "La pérdida de la confianza, para dar por terminado el contrato de trabajo debe entenderse fundada cuando existan circunstancias que sean motivo bastante para que tomando en consideración la situación particular de los trabajadores, por el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, haga méritos para separar al trabajador y sustituirlo por otra persona".

"Amparo Directo, promovido por Minera Asarco S.A, Quinta

---

<sup>15</sup> DAVALOS, José. op. cit. p. 111.

Epoca, tomo XLIV, p. 4417."<sup>16</sup>

El artículo 186 dice que :

"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 existe una causa justificada para su separación."

No cabe duda que los trabajadores sindicalizados tienen más garantías que un trabajador de confianza, puesto que se observa en el artículo anterior, que los trabajadores de confianza provenientes de un puesto de base, para el caso de su despido justificado en el puesto de confianza, pueden regresar al antiguo puesto de base, en virtud de que se terminó un contrato de trabajo, en este caso el de confianza, pero quedó otro que es el de planta, puesto que el trabajador hizo dos contratos de trabajo, uno cuando ingreso como trabajador de base el cual después de cierto tiempo, tuvo que dejar, pidiendo un permiso a su sindicato, para desarrollar el trabajo de confianza, a consecuencia de otro contrato de trabajo.

No solamente los artículos del capítulo segundo del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, restringen o limitan los derechos de los trabajadores de confianza, sino que también otros que se encuentran

---

<sup>16</sup> DE BUEN L. Nestor. op. cit. p. 422.

plasmados en diferentes partes de la mencionada Ley, por lo que vamos a exponer uno de inmediato.

El artículo 49° dice que .

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

III. En los casos de trabajadores de confianza."

Aunque la indemnización para los trabajadores de confianza sea bastante remunerativa, no deja de afectarle en su ser, la situación aflictiva que causa el poder ser quitado de su empleo, pues el objetivo del trabajo es darle seguridad, tanto en el plano físico como en el espiritual, pues es de imaginarse como estaría un extrabajador ante la necesidad urgente que le fuera ocasionada por una situación inesperada, por ejemplo, un funeral de un pariente amado.

En comparación con los trabajadores en general, éstos gozan de un mejor derecho, por el cual lucharon hasta conquistarlo, siendo el derecho a mencionar el de "La estabilidad en el empleo".

### **3. Quienes son los empleados de confianza**

Para saber quienes son los trabajadores de confianza, va a ser necesario entrar a un mundo de enrucijado de laberintos, pues si bastante difícil es encontrar un concepto preciso sobre ellos, mucho más será el saber desde donde empiezan sus funciones hasta donde terminan, es decir, cual es la función más importante, cual es su inicio y a quienes comprende, desde la primera persona hasta la última que realiza determinada función.

Para empezar, la Ley Federal del Trabajo hace una clasificación de algunos empleados de confianza al decir en su artículo 11 que "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."

Es claro que las funciones de dirección y administración, que menciona el artículo 11, son dos de las consideradas como de confianza por el artículo 9 de la misma Ley, por lo que se deduce que quien las ejerce tiene una ambigüedad laboral, siendo la primera la de ser representante del patrón en relación con los trabajadores; y la segunda la de ser un empleado de confianza, en su grado inmediato o máximo.

También se deduce de ambos artículos que los trabajadores que ejerzan las funciones de dirección o administración en una empresa serán representantes del patrón y de máxima confianza al igual que los que ejerzan la misma función en los establecimientos de la misma empresa.

Ahora, respecto a estas funciones, es necesario saber cual es de más alta jerarquía y quienes la realizan, por lo que pondremos como ejemplo a una empresa con más de 500 sucursales en toda la República. En ésta empresa, solamente la función de dirección se repetirá 500 veces y siendo la función de más alto rango, pues es en donde se inician las primeras decisiones importantes, políticas a seguir en el funcionamiento de la empresa, entonces le seguirán las de más bajo rango y que son las de administración y demás, entonces habrá tantas funciones como sucursales existan; y si los clasificamos en altos empleados tal como lo hace BREÑA GARDUÑO, entonces estos serán los "...gerentes, administradores, directores o representantes del patrón."<sup>17</sup>, pero también tendrán la categoría de empleado de confianza.

Pero resulta que cada alto empleado, en virtud de lo amplio de la empresa, necesitará auxiliares para llevar correctamente su función y estos a su vez de otros más, por lo que cada uno estará dentro de la función de dirección, pero lo que no se sabrá a simple vista quien será el último

---

<sup>17</sup> BREÑA GARDUÑO, Francisco. op. cit. p. 263

empleado de esa gran fila, cuestión que, al final de cuentas tendrá que resolver el Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de conflicto.

Iguales circunstancias pasará en las demás funciones que tienen menos jerarquía pero que representan el mismo problema que lo anterior.

### **3. Estudio Sobre la Situación de los Trabajadores de Confianza Cuando Quedan Desempleados.**

#### **a) La estabilidad en el empleo.**

Sin duda alguna, las reformas que ha tenido el artículo 123 Constitucional siempre han sido con la finalidad de buscar el equilibrio de los factores de producción.

También la Ley Federal del Trabajo hace alusión a lo anteriormente dicho, pues el artículo 2º dice que:

"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Una de las características que establece la Ley Laboral así como la



Constitución, en su artículo 5º, en función de los principios de equilibrio y justicia social anteriormente mencionados, es la estabilidad en el empleo.

BRICEÑO al hacer referencia al BOUHOME, dice que para él "...la estabilidad es "un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación económica del Estado, para el mantenimiento del contrato del trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando causa prevista en la Ley no determine la transformación de la garantía en beneficio."<sup>18</sup>

Para DAVALOS, la estabilidad en el trabajo " Es la certeza de poder permanecer en el empleo, aun en contra de la voluntad del patrón mientras no exista una causa relevante que justifique la ruptura del vínculo laboral."<sup>19</sup>

DE LA CUEVA dice que "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador de circunstancias ajenas a la voluntad de los

---

<sup>18</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. op. cit. p. 129.

<sup>19</sup> DAVALOS, José. op. cit. p. 34.

sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."<sup>20</sup>

Es de observarse que en las tres definiciones anteriores la estabilidad es la permanencia en el empleo, y solamente se termina por decisión propia del mismo trabajador, por las causas previstas en la Ley o por circunstancias ajenas a los sujetos de la relación laboral.

De lo que resulta una clasificación de la estabilidad, pudiendo ser de dos tipos:

1. Estabilidad absoluta. El patrón no puede despedir al trabajador si no es por algunas de las causales de despido que la Ley otorga a su favor.

2. Estabilidad relativa. El patrón puede despedir al trabajador, sin causa justa, pero solamente mediante una indemnización.

Las causales a las que se refieren los dos puntos anteriores son las contenidas en el artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son quince, y con una de ellas que se dé, el patrón puede rescindir la relación de trabajo.

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 219.

Por lo anteriormente visto, una de las preocupaciones del Derecho del Trabajo es la preservación de la fuente empleo en beneficio de los trabajadores, por medio de la figura jurídica de la "estabilidad en el empleo."

Sin embargo, no todos los trabajadores se benefician de igual forma con ésta figura jurídica, pues resulta que la estabilidad de los trabajadores de confianza es endeble, por la existencia de una causal más de despido, aparte de las del artículo 47° de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha causal es la pérdida de la confianza que se encuentra plasmada en el artículo 185° de la Ley Federal del Trabajo y el cual a la letra dice:

" El patrón podrá rescindir de 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."

Con la redacción de ésta norma jurídica, se observa como el legislador le dio una causal más al patrón para que pueda ejercer la facultad de despedir, por lo que la estabilidad del trabajador de confianza se encuentra más limitada que la del trabajador en general.

Para apoyar aun más a tal facultad, el artículo 49° de la Ley Federal del Trabajo, fracción III, exime al patrón de la obligación de reinstalar, mediante

una indemnización, a los trabajadores de confianza, lo que de cualquier manera el trabajador será despedido.

En relación a la pérdida de la confianza, los tribunales de trabajo ejercen una facultad discrecional en cuestión de determinarla, porque "...no existen reglas a propósito de los motivos..."<sup>21</sup>razonables para la pérdida de la confianza.

Entonces, si el patrón está dispuesto a despedir a un trabajador de confianza, con causa justa o injusta, podría exponer sus motivos, que - creyese razonables, a los tribunales, y si estos resuelven a su favor, se habría ahorrado la indemnización que ya tenía prevista, al momento de la primera disposición, y si resuelven en su contra, indemnizaría conforme a la Ley, pero de antemano ya tenía la intención de despedir al trabajador.

**b) Fondo para asegurar la subsistencia económica en caso de desempleo.**

Generalmente se maneja que los trabajadores de confianza obtienen un salario más remunerativo que el de algún trabajador común, pero no

---

<sup>21</sup> DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. tomo Segundo, novena edición, editorial Porrúa, México, 1992, p. 422.

siempre es así, pues se dan los casos en que un obrero especializado, por ejemplo, el fogonero, obtiene un sueldo muy por encima del de varios de los trabajadores de confianza, tomando como ejemplo al mensajero privado del gerente de una empresa, que realiza trabajos personales del patrón, y que generalmente gana un salario un poco arriba del mínimo general.

Ante los despidos masivos de todo tipo de trabajadores, incluyendo los de confianza, por las crisis económicas por las que ha pasado y esta pasando actualmente nuestro país, a los trabajadores de confianza les es más difícil conseguir empleo porque es el período en que la producción de las empresas baja y por lo tanto se ven forzadas a cerrar y a despedir al personal; y una vez que se encuentran desempleados, los de confianza, no encuentran trabajo por la situación de que técnicamente en las empresas se requiere poco personal de confianza, en virtud de lo avanzado de la maquinaria, lo cual desplaza a un gran número de personas, además de que generalmente son pocas las empresas existentes en un determinado territorio de nuestro país.

O cuando se dan los casos en que un gerente, o cualquier otro empleado de alto rango, es despedido o separado de la empresa por cualquier razón y junto con tal separación, también se separan de la fuente de trabajo a los empleados de confianza que se encontraban con el alto empleado separado, por ejemplo, el chofer privado, el mensajero privado y

algunos otros, ya que el nuevo alto empleado que ocupe el puesto del anterior, no va a tener absoluta confianza a los empleados de menor rango que se queden, porque no fueron designados por él.

Resultará que el ex-trabajador de confianza que obtenía un poco más del salario mínimo, pronto se encontrará en una situación de máxima carencia económica, pues en caso de no conseguir empleo de inmediato, haría hasta lo imposible por conseguir el sustento alimenticio, es decir, podría tratar de obtenerlo de una manera ilícita, cometiendo delitos como el robo, o indecorosa, ejerciendo la prostitución.

A diferencia del alto empleado que tiene un sueldo muy superior, ya que este, en caso de saber que va a ser despedido, puede dejar de hacer gastos innecesarios y dirigir una parte de su sueldo al ahorro para prever las consecuencias del riesgo del desempleo.

En virtud de que los trabajadores de confianza gozan de una estabilidad en el empleo muy limitada y siendo que la conservación del empleo es una de la mayores preocupaciones de los trabajadores así como del Estado, es recomendable que se cree un fondo económico que asegure la subsistencia alimenticia y médica, tanto del trabajador como de su familia, mientras dura desempleado.

Las razones de la creación de este fondo podrían ser:

**Éticas.** Se mantendría estable por un buen tiempo, el patrimonio o la riqueza del afectado por la falta de empleo, y no llevarían al desempleado a cometer ilícitos.

**Económicas.** Se controlaría, al menos no de manera tan tensa si el desempleo ocurriera espontáneamente, la situación de los hechos porque hay menos inseguridad e incertidumbre, pues se amortizarían los gastos del sujeto .

El fondo económico antes referido debe ser creado mediante la Ley para la obligación, tanto de los trabajadores de confianza como de los patrones, en la participación y la creación de el fondo mencionado. para que así asegurar la subsistencia mientras dura el desempleo y de ésta manera amortizar las preocupaciones o situaciones psicológicas que genera el avanto en el ser del agente que las sufre.

La formación del fondo puede hacerse con cuotas que aportarán los trabajadores y los patrones en común, es decir, fijadas por convenio, según el salario que perciban.

También se recomienda que dicho fondo lo administre el Instituto Mexicano del Seguro Social, por ser un organismo con facultades para obligar a las partes a cumplir con las disposiciones normativas al respecto; asimismo se obtendrá una economía en el procedimiento de solicitud de beneficios de tal fondo, para que, cuando se haya terminado la relación laboral y el ex-trabajador necesite de los servicios médicos, ya no tenga que hacer muchos trámites administrativos. También que con la participación del Instituto se evitarán abusos por parte de los ex-trabajadores al tratar de terminarse las reservas del fondo, antes de tiempo.

La pensión que puede recibir un desempleado deberá ser el suficiente para sufragar gastos que le permitan subsistir, además de los que se generen por la circunstancia de conseguir nuevo empleo, por decirlo así, un salario mínimo diario, pues según el artículo 90º de la Ley Federal de Trabajo, es el que "... deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos."

En relación al término máximo que dure la pensión, se recomienda que sea de seis meses, pues éste es el tiempo aproximado que, según las estadísticas periodísticas, un evento de gran magnitud, tomando como referencia las crisis económicas de nuestro país, y las cuales hacen que se



dificulte el hecho de conseguir nuevo empleo, se establezca y el ex-trabajador de confianza pueda encontrar un nuevo empleo.

Es de aclarar que la creación del fondo antes mencionado no es nada fácil, pues es una estructura bastante compleja que requerirá de una serie de estudios especializados que comprendan tanto a las cuestiones económicas del país como a las reacciones sociales de los grupos afectados por las determinaciones que en dado caso se llevaran a cabo.

## **CAPITULO IV**

### **LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN OTRAS LEGISLACIONES**

#### **1. En la Ley Federal Burocrática.**

Los trabajadores de confianza al Servicio del Estado se encuentran en una situación jurídica laboral de encontrarse más indefensos que los trabajadores de confianza contemplados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Cabe mencionar que estos trabajadores, los de confianza, si se encuentran determinados por el artículo 123 constitucional apartado "B", pero no están tan protegidos como los trabajadores de base que también rige el mismo apartado. A lo que transcribiremos la fracción en que están plasmados.

Artículo 123, apartado "B", fracción XIV: "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."

Como es de observarse, en el segundo párrafo se indica que los trabajadores de confianza al servicio del Estado solamente tienen dos derechos a su favor, que son : El derecho al pago del salario y el derecho a la asistencia médica y habitación. Limitándoseles o negándoseles bastante derechos en comparación con los que gozan los trabajadores de base al servicio del Estado.

Además de la mencionada limitación, resulta que éstas "... personas que ocupan un puesto de confianza al servicio de la Federación o del Gobierno del Distrito Federal, no son trabajadores para los efectos de la Constitución y de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado."<sup>1</sup>

Dicha argumentación anterior se basa en que en el primer párrafo del artículo 123 constitucional, apartado "B", fracción XIV hace la remisión a la Ley reglamentaria para que ésta determine quienes serán considerados empleados de confianza; dicha fracción dice:

fracción XIV. " La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza."

Al remitirnos a la Ley Federal del Trabajo Burocrático, nos encontramos que efectivamente el artículo 5º hace referencia de quienes son los

---

<sup>1</sup> DAVALOS, José. op. cit. p. 115.

trabajadores de confianza, por lo que da una lista bastante extensa en la que están incluidas las personas de confianza que laboran en todas las dependencias gubernamentales que componen a los Poderes de la Unión, y de los trabajadores de confianza que laboran en las dependencias gubernativas del Gobierno del Distrito Federal.

En dicho artículo sólo hace mención de los trabajadores de confianza, pero no los conceptualiza como lo hace al artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.

En cambio, el artículo 3º de la ley federal burocrática sí da una definición de los trabajadores, muy semejante a la que da la Ley Federal del trabajo.

Por lo que a continuación transcribiremos dicha definición legal.

" Art. 3º Trabajador es toda persona que presta un servicio, físico o intelectual o de ambos géneros en virtud del nombramiento expedido o por figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales"

A pesar de que el artículo 123 constitucional, apartado "B" los menciona y la Ley reglamentaria también, ésta misma ley en su artículo octavo los excluye su protección jurídica, al decir que:

Art. 8º.- "Quedan excluidos del régimen de ésta Ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º..."

Entonces, si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no los regula, y la Ley Federal de Trabajo tampoco, quedarían indefensos en caso de que quieran reclamar alguno de los derechos con que cuentan la mayoría de los trabajadores, excepto los derechos referentes a seguridad social y los del pago del salario. En una palabra los dejan sin seguridad jurídica y sin certeza jurídica.

Agregando a lo anterior, el artículo 2º de la Ley Federal Burocrática dice que:

"Para los efectos de ésta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio."

Es decir, que los trabajadores no tienen una relación jurídica de trabajo con los titulares de las dependencias, pues claramente el artículo anterior indica que sólo se dará con los trabajadores de base.

Dicho artículo se contradice con el artículo 3º el cual define lo que es un trabajador, sin embargo para el artículo 2º los empleados de confianza no

son trabajadores porque no existe entre ellos y el Estado una relación jurídica laboral.

Asimismo se contradice con el artículo 4º, el cual dice que:

"Los Trabajadores se dividen en dos grupos : de confianza y de base."

Esta fracción califica o le da la calidad de trabajadores, según las funciones que realicen, pero lo no se les niega tal categoría.

Es de verificar como el artículo 3º,4º,5º,6º y 8º hacen referencia al vocablo "trabajador"; y la fracción XIV del apartado "B" del Artículo 123 constitucional, el 4º y 5º de la Ley burocrática hacen referencia al vocablo "confianza".

Por lo que de lo anterior se deduce que dichos trabajadores de confianza son despojados de la calidad mencionada, pues como ya se dijo anteriormente, ni son trabajadores ni tienen protección jurídica en cuanto al reclamo de sus derechos, con la excepción de los mencionados en la fracción XIV apartado B del artículo 123 constitucional.

## **2. En las Legislaciones Extranjeras.**

A continuación se hará un somero estudio sobre si existen o no los trabajadores de confianza en las legislaciones de otros países, más no se hará un estudio concienzudo sobre los mismos. Los países a los que haremos la principal alusión, serán los latinoamericanos.

### **2.1 En la Legislación Laboral Guatemalteca.**

En el artículo 4º del Código de Trabajo de la República de Guatemala de 1961, dice que los " Representantes del patrono son las que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos los que están legítimamente autorizados por aquel.

Los representantes del patrono, en las relaciones de ellos con los trabajadores, obligan directamente e dicho patrono."<sup>2</sup>

Es de observarse que las funciones de los representantes del patrón son bastantes amplias, ya que no tienen una clasificación especial como la de nuestra Ley Federal de Trabajo, en la cual sólo le limita a cinco funciones y que son: dirección, administración, fiscalización, inspección, vigilancia y

---

<sup>2</sup> Código de Trabajo de la República de Guatemala. 1961.

la que se encuentren con trabajos personales del patrón, pues el código de trabajo guatemalteco faculta al patrono para que este designe quienes serán sus representantes, aunque sus funciones tengan otro nombre, el único requisito es que las autorice el patrón para ser consideradas funciones de representación patronal.

En relación a los empleados de confianza, LOPEZ LARREVE al hacer referencia sobre los de su país, dice que su "...Ley incurre en la confusión generalizada de distinguir entre tres categorías a los altos empleados: empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza."<sup>3</sup>

En la opinión del autor anterior se hace una clasificación de quienes son los empleados de confianza, pero los mencionados los sitúa en una alta categoría, como dando a entender que los no pertenecientes a la tal categoría son, desde un punto de vista jerárquico, los medios empleados y bajos empleados.

López define a los cargo de confianza "... como "aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección y discreción suficientes para no comprometer la

---

<sup>3</sup> TISSEBAUM, R. Mariano, Roberto Pérez Patón y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. tomo I, editorial UNAM, México, 1974, p. 851.



seguridad de la respectiva empresa" (art. 351 Código de Trabajo)."<sup>4</sup>

De la definición anterior se entiende que los representantes del patrón son unos y los empleados de confianza son otro tipo de personas, pero ambas pertenecientes a la categoría de los altos empleados. También hace alusión a la confianza que deposita el patrón en ellos, esto en base a que deben guardar mucha discreción en lo encomendado o confiado por el patrón.

En la opinión de LOPEZ LARREVE hace alusión en que "... dentro del concepto legal anterior cabe incluir a los empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación, cargos de alta vigilancia o fiscalización y a los empleados personales más allegados al patrono o a su representante a quienes se les exige mucha discreción."<sup>5</sup>

De lo anterior se desprende que los trabajadores de confianza no tienen una definición legal precisa, pues solamente se les declara como los que tienen que aportar mucha discreción a lo encomendado por el patrón. Pero la doctrina considera que deben también llamarse empleados de confianza a los representantes patronales, pues estos también requieren ser bastantes discretos y poner su mejor esmero en lo encomendado por el patrón, a la

---

<sup>4</sup> IDEM.

<sup>5</sup> IDEM.

vez que también el patrón confía, algunas veces en forma excesiva, en que los representantes saquen la empresa hacia adelante, en caso de que surja alguna circunstancia peligrosa para la producción.

En relación al término de trabajadores de confianza, en el código no hay alguna norma que defina lo que son, como si lo hace nuestra legislación mexicana; solamente hay las que se refieren, como anteriormente los dijimos, a los cargos considerados de confianza.

Los trabajadores de confianza tampoco están sujetos a régimen especial como lo hace nuestra Ley Federal del Trabajo, pues en la parte del Código llamado "Trabajo sujeto a regímenes especiales"<sup>6</sup> no hay una regulación específica referida a ellos.

En relación a la sindicalización de los empleados de confianza, estos si lo pueden hacer, el artículo 212 del Código de Trabajo indica que " Todo trabajador que tenga catorce años a más puede ingresar a un sindicato..."<sup>7</sup>

Lo anterior indica que aparte de los trabajadores en general, también los que ejercen cargos de confianza así como los que ejercen cargos de representación tienen derecho a formar parte de un sindicato, así lo

---

<sup>6</sup> Código de Trabajo de la República de Guatemala. op. cit.

<sup>7</sup> IDEM.

determina el mismo artículo, al decir que " No es ilícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su falta de posición jerárquica que dentro de la empresa están obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono."<sup>8</sup>

Tal situación se asemeja a la mexicana, solamente que no dice la ley de trabajo guatemalteco, si los mencionados trabajadores pueden pertenecer a los sindicatos de los otros tipos de trabajadores.

## **2.2 En la legislación laboral de El Salvador**

En el Código de Trabajo de la República de San salvador no hay el término de trabajadores de confianza, solamente hace referencia a la confianza que deposita el patrón y a las funciones de confianza las cuales están inscritas en el artículo 50 el cual dice: " El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

3°.- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando esté desempeñando un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad.

---

<sup>8</sup> IDEM.

El juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciera para justificar la pérdida de la confianza."<sup>9</sup>

Sin embargo, aunque el código no dice que es un trabajador de confianza, implícitamente se deduce que sí existen tales trabajadores en el derecho de ese país, pues hay trabajadores de este tipo que realizan funciones de confianza, tales como las de dirección, vigilancia, fiscalización y otras más que tengan semejanza con las anteriores, sin indicar alguna cantidad, y dejando al arbitrio del juez el cual indicará cuales son las funciones consideradas como de confianza.

La diferencia con la legislación mexicana es que en la Ley Federal del Trabajo se encuentran contadas las funciones que son de confianza, las cuales son las de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

También los trabajadores de confianza son representantes del patrón, pues así lo indica el artículo 3 del código del Salvador, al decir que " Se presume de derecho que son representantes del patrón en su relación con los trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de - - - - -

---

<sup>9</sup> Código de Trabajo de San Salvador -1972-. editorial Ahora, San Salvador, 1980.

administración, en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono están ligados por un contrato de trabajo."<sup>10</sup>

Del artículo anterior se deduce que los representantes del patrón forman una lista bastante amplia, a diferencia de la legislación mexicana en que solamente se consigne a los que ejercen funciones de dirección y a los de administración, dejando fuera a los que ejercen funciones de vigilancia, fiscalización y los de trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

Los trabajadores de confianza de San Salvador no están sujetos a ningún régimen especial como lo hace nuestra Ley Federal de Trabajo, pues en el título segundo del código relativo al trabajo, llamado " Del Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales", no están regulados en forma especial.

### **2.3 En la legislación laboral de Costa Rica**

En el Código de Trabajo de la República de Costa Rica, no existe el término de Trabajadores de confianza, aunque sí algunas funciones, las cuales son considerados, los que las ejercen, como representantes del patrono, por lo que transcribiremos el artículo relativo a ello, y el cual dice: Artículo 5° .-" Se consideraran representantes de los patronos, y en tal

---

<sup>10</sup> IDEM.

concepto obligarán a estos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración."<sup>11</sup>

De tal precepto se desprende que los "... los empleados de confianza y altos cargos si existen en tal legislación, pero no son regulados en una forma especial como lo hace nuestra Ley laboral.

En relación a la facultad de despedir a los trabajadores por parte del patrón, en las doce causales de despido consignadas en el artículo 81 del Código de Trabajo no establece alguno referente a la pérdida de la confianza, ni a los representantes del patrón.

#### **2.4 En la legislación laboral de Colombia**

Respecto a los trabajadores de confianza en la República de Colombia, CAMACHO HENRIQUEZ dice que "Se habla de ésta clase de trabajadores en las siguientes ocasiones:

- a) Para hacer la diferencias de grupos y aplicar la protección

---

<sup>11</sup> Código de Trabajo de Costa Rica. editorial Las Américas, 1953.

proteccionista en trabajadores nacionales y extranjeros, en el art. 74 del C:S del T.;

b) Para efectos de la reglamentación de la jornada de trabajo, en el art. 162 del mismo título;

c) Para efectos de vacaciones cuando se habla de trabajadores que tienen derecho a acumulación de ellas, en los art. 190 y 191, ibídem;

d) en la ley 15 de 1958, sobre proporción entre trabajadores mayores o menores de cuarenta años."<sup>12</sup>

Por lo que se deduce del anterior párrafo que sí existen los empleados de confianza en tal legislación, más no habla acerca del término de trabajadores de confianza.

Respecto a la confianza, sigue diciendo en el autor que "El elemento confianza merece un análisis más detenido. En un principio la confianza existe en mayor o menor grado, en todos los trabajadores. Sin embargo la existencia de esa confianza no podría servir para calificar a un trabajador

---

<sup>12</sup> CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. tomo I, editorial Temis, Colombia, 1961, p. 257.

como de confianza."<sup>13</sup>, pues el Tribunal Supremo de Trabajo lo relaciona y le da existencia en todo contrato de trabajo, sin distinción alguna.

Sobre el término trabajadores de confianza, los doctrinistas dicen que la "...expresión es genérica y cobija al de dirección y manejo."<sup>14</sup> Por lo que tal expresión es utilizada para labores excepcionales que se resuelven en la responsabilidad al realizar una labor que se encuentra relacionada con la organización, fiscalización de la misma.

"De lo anterior se concluye que los trabajadores de dirección y supervigilancia son también de confianza "...Cuando la actividad de confianza consiste en el manejo de dinero o bienes materiales, se configura el de empleados de manejo, cuyos empleos típicos son los cajeros, los pagadores y los almacenistas."<sup>15</sup>

Al igual que en la legislación mexicana, existe el principio de igualdad entre todos los trabajadores, pero con las excepciones establecidas en la Ley, así lo manifiesta el artículo 10, por lo que "... las causas principales de la distinción hacen referencia a los siguientes motivos:

---

<sup>13</sup> IBIDEM. p. 258.

<sup>14</sup> IDEM.

<sup>15</sup> IDEM.



d) la naturaleza de la actividad desarrollada por el trabajador y su eficiencia en la labor ( confianza, manejo y dirección)."<sup>16</sup>

También algunos trabajadores de confianza son considerados, al igual que en la legislación mexicana, como representantes del patrón, pues el artículo 32 del C. S. del T. dice que "Tienen el carácter de representantes patronales, con las consecuencias generales de la representación, o sea de obligarlos frente a los trabajadores, las siguientes personas:

b) Los trabajadores al servicio del patrono que careciendo de la calidad de representantes legales o reglamentarios, ejercitan funciones de dirección o administración como ocurre con directores, gerentes administradores...etc."<sup>17</sup>

Respecto a las condiciones de trabajo, los trabajadores de confianza tienen todos los beneficios en comparación con los trabajadores en general, pues en relación a la jornada de trabajo, están excluidos de los beneficios de la jornada máxima legal que es de ocho horas, "Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo..."<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> IBIDEM. p. 90.

<sup>17</sup> IBIDEM. p. 378.

<sup>18</sup> IBIDEM. p. 394.

## 2.5 En la legislación laboral de Chile

En la legislación laboral chilena, sí existen los trabajadores de confianza, pero no hay el término, tal como lo considera la legislación laboral mexicana, solamente se hace referencia a ellos en la limitación de la jornada de trabajo que es de 48 horas al decir el artículo 133 del código de trabajo de 1931 que "Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, los gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos empleados que trabajan en fiscalización superior inmediata..."<sup>19</sup>

Lo que da a entender el párrafo anterior es que todos los trabajadores e los que el patrón les tenga confianza excesiva, los representantes y demás, se encuentran ante la situación de que no pueden alegar en su beneficio la jornada máxima legal y, como consecuencia, ni el pago de horas extras, pues la doctrina dice que "...es justo que se excluya del cobro de horas extraordinarias a los gerentes y empleados superiores, cuyo trabajo es de dirección, que reciben fuertes sueldos y que siendo los auténticos representantes directos del empleador, apenas pueden considerarse como empleados y no necesitan de la protección legal."<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> WALKER LINARES, Francisco. op cit. p. 264.

<sup>20</sup> IDEM.

## 2.6 En la Legislación Laboral de Argentina.

En la legislación argentina, no hay instituciones jurídicas que se refieran al empleado de confianza, pues "...no se ha considerado en modo especial la figura del denominado "trabajador de confianza" tal como lo consigna la legislación mexicana en su artículo 9º, en mérito de la naturaleza de la funciones desempeñadas " (Ley Federal del Trabajo ).<sup>21</sup> así como no aparece ni siquiera en los contratos individuales o colectivos "... la categoría de "trabajadores de confianza" en el sentido que le asigna la legislación mexicana."<sup>22</sup> Así que en síntesis "...no hay instituciones privadas referidas a los llamados trabajadores de confianza..."<sup>23</sup>

Lo que indica el párrafo anterior es que el término de "trabajador de confianza" no existe por ningún lado del derecho laboral argentino, aunque solamente hace referencia, de manera implícita, a "...la confianza que se deposita en algunos trabajadores..."<sup>24</sup>, pero vista en sentido subjetivo y no en base a una función, denominada de "confianza", como las llama nuestra Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>21</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 47.

<sup>22</sup> IBIDEM. p. 48.

<sup>23</sup> IBIDEM. p. 49.

<sup>24</sup> IDEM.

Así lo menciona KROTOSCHIN al decir que " El derecho argentino no da un concepto preciso de trabajador de confianza además de que existe una confusión entre "altos empleados" o "dirigentes" y los "empleados de dirección y vigilancia" que tienen una función más amplia."<sup>25</sup>

Lo que da a entender es que los altos empleados son un tipo de trabajadores y los que ejercen cargos de dirección y vigilancia son de otro tipo, por lo que a diferencia de la legislación mexicana en que los que ejercen las funciones de confianza, tales como las de dirección y administración son considerados como altos empleados, pues son, según el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los representantes del patrón, a la vez que ostentan la categoría de empleados de confianza.

Dentro de clasificación anterior, el "... personal " dirigente", en su sentido más estricto, se entiende al grupo de auxiliares más inmediatos al dueño de las empresa, los que le representa dentro y fuera de ésta (factores, gerentes, etc.). "<sup>26</sup>

El autor determina que las funciones de tales empleados son restringidas, pues solo a los "... limita principalmente a que tengan poderes

---

<sup>25</sup> cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. op. cit. pp. 125-126.

<sup>26</sup> IBIDEM. p. 126.

especiales del patrono (referentes a la colocación y despido del personal)."<sup>27</sup>

Respecto a la protección de los empleados de confianza en el trabajo, la Constitución de la República de Argentina consigna en su artículo 14° lo siguiente. "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: Condiciones digna y equitativas de su labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad en el empleo público; organización sindical libre y democrática..."<sup>28</sup>

Por lo que en vista de que no exista la figura de trabajador de confianza como un trabajador especial, asemejante al mexicano, de acuerdo con el primer párrafo, y en base a lo mencionado en el artículo 14° de la constitución de Argentine, se deduce que todos los trabajadores son iguales ante la Ley, pues "... todos los trabajadores se encuadran en el mismo

---

<sup>27</sup> IDEM.

<sup>28</sup> OSSORIO Y FLORIT, Manuel. *Leyes de Trabajo comentadas*. editorial bibliográfica Argentina, Argentina, 1961. p. 17.

régimen jurídico, con idénticos beneficios, iguales derechos y obligaciones.<sup>29</sup> "...establiéndose un mismo tema legal para todos los subordinados..."<sup>30</sup> solamente existen alguna excepciones respecto a los altos empleados y a los de "dirección" y "vigilancia", las cuales expondremos más adelante.

En relación con la jornada de trabajo, a los altos empleados como a los de dirección se les "...excluye, sobre todo, de los límites al tiempo de trabajo (excepción que en derecho argentino comprende a todos los "empleados de dirección y vigilancia" en el sentido amplio de la Ley)."<sup>31</sup> Siendo estos, "...(...los "jefes de sección, de departamentos, de taller, de equipos, a los cepetacs, , ect., así como a los viajantes y cobradores)."<sup>32</sup> Pues estos tienen una mayor libertad, en relación a la dependencia con el patrón, y por tal motivo obtienen una mayor responsabilidad, por lo que no es posible que se substraigan a la limitación de la jornada de trabajo.

En relación a la estabilidad en el empleo, la legislación laboral argentina, al equiparar a los empleados de confianza y al resto en general, no existe

---

<sup>29</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 49.

<sup>30</sup> IDEM.

<sup>31</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. op. cit. p. 127.

<sup>32</sup> IBIDEM. p. 126.

una clasificación de la estabilidad, como la hace la doctrina mexicana, es decir, la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa, por lo que el derecho argentino beneficia al trabajador de la iniciativa privada "...asegurándosele ... la estabilidad en sentido propio del empleo..."<sup>33</sup>

En algunos contratos colectivos de trabajo "...se consideraban a los trabajadores de confianza, por una parte, para excluirlos de su ámbito de aplicación, así como de determinadas situaciones que hacen al ejercicio del derecho de asociación sindical, pero ello sólo en el orden a la fijación de categorías profesionales, para lo que se tiene en cuenta que los patronos o empresarios consideran en relación con estos trabajadores su prestación dentro de un orden que no precisa el amparo o protección de las organizaciones sindicales..."<sup>34</sup>

También los contratos colectivos consideran a los trabajadores de confianza "...cuando, por otra parte, su participación en éstas podría originar un enfrentamiento innecesario dentro del orden jerárquico de la empresa en que ellos participan vinculados estrechamente con sus directores, en actividad casi siempre ejecutiva..."<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 48.

<sup>34</sup> IBIDEM. p. 49.

<sup>35</sup> IDEM.

En relación a los empleados públicos incluyendo a los de altas jerarquías, la Constitución Argentina, reformada en 1957, adicionó dos principios que son "...a) La estabilidad del empleado público..."<sup>36</sup> a la que "... se le denominó " Protección contra el despido arbitrario" que se reduce a la indemnización por despido sin causa."<sup>37</sup>

La diferencia con la legislación mexicana se encuentran en que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no tienen estabilidad, ni relativa, mucho menos absoluta, porque no son considerados trabajadores de acuerdo con la Ley federal del trabajo burocrático; en cambio, en la legislación laboral argentina sí son protegidos contra el despido arbitrario, pues este derecho se consigna en su Carta Magna, artículo 14º, y por lo tanto cualquier reglamentación referente a la estabilidad en el empleo, se debe ajustar a lo indicado por el 14º constitucional, sin rebasarla.

## **2.7 En la Legislación Laboral del Perú**

En relación a la legislación laboral peruana, Cavazos dice que "el maestro JOSE MONTENEGRO BACA experto en Derecho del Trabajo en el

---

<sup>36</sup> TISSEBAUM, R. Mariano, Roberto Pérez Pastón y otros. op. cit. p. 29.

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p. 48.



Perú, le informó en 1978 que las leyes de su país no conceptualizan al término trabajador de confianza y que tampoco los enumeran; solamente la jurisprudencia se ha referido a los altos empleados de confianza con la finalidad de excluirlos del amparo de la estabilidad en el empleo, pues se considera que no es justo que gocen de tal derecho ya que de ser así se evitarían que el empleador los despidiera, ad nutum, sin expresión de causa, cuando por cualquier motivo se les haya perdido la confianza. Que el empleador debe tener este derecho pues la figura jurídica de la estabilidad en el empleo es un instituto en favor de los trabajadores y no en favor del patrón o sus representantes".<sup>38</sup>

Del resumen anterior se deduce que en Perú no existe el término de trabajadores de confianza, aunque si se hace referencia a los altos empleados en los cuales, en sentido restringido del vocablo confianza, los empleadores les tienen máxima confianza por el poder de representación que se les otorga. Ahora, la Ley laboral protege a los empleadores para que en cualquier momento de cese puedan sustituirlos en caso de haberles perdido dicha confianza. De lo que se concluye que dichos trabajadores no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

Respecto al vocablo confianza en sentido amplio tiene muchos contenidos desde el punto de vista laboral, pues se puede hablar de varios

---

<sup>38</sup> cfr CAVAZOS FLORES, Baltasar. op. cit. p.p. 50-56.

tipos de confianza así como de varios grados de la misma, depende del trabajo a desarrollar, ya que tanto el trabajo más humilde como el de más alta responsabilidad están impregnadas de poca o mucha confianza. En el sentido estricto de la palabra "Se debe hablar de confianza inmediata al empleador...No se trata de la confianza que toda relación de trabajo subordinado presupone, sino de una fiducia excepcional, muchísimo más acentuada..."<sup>39</sup>

El empleado de confianza tiene depositada una confianza que "...se manifiesta como una colaboración del trabajador a su empleador, en los puestos de confianza tórnase representación integral de éste, sustituyendo a la persona del empresario..."<sup>40</sup>

La legislación laboral peruana hace una clasificación de los empleados de confianza los cuales pueden ser "...reunidos en dos grandes grupos: los altos empleados de confianza y los trabajadores subalternos de confianza, como por ejemplo le tequimecanógrafas encargadas de la correspondencia secreta, ciertos trabajadores encargados de hacer llegar órdenes delicadas y secretas, ect."<sup>41</sup> Estos a su vez se dividen en subgrupos.

---

<sup>39</sup> IBIDEM. p. 51.

<sup>40</sup> IDEM.

<sup>41</sup> IBIDEM. p. 52.

A continuación se hablará solamente de los altos empleados porque "...son los únicos que son normados al desgaire por el ordenamiento jurídico del Perú."<sup>42</sup> y a los cuales se les señalarán varias características que son las siguientes:

" a) El alto empleado ejerce representación general del empleador, pues hace las veces de éste ya que tiene poderes generales de representación, Ejemplo. el gerente; éste sustituye en todo al empleador, contrata empleados, los despide, contrata con terceros, asume obligaciones a nombre del empleador.

b) El alto empleado de confianza goza de poder jerárquico que contempla el poder de dirección y poder disciplinario en los servicios de la empresa.

c) el alto empleado goza de la exaltación del elemento intuitu personae, pues tiene una vinculación directa con el empleador y desempeña funciones importantes o secretas; y su labor es inminentemente personal con el empleador en virtud de la máxima confianza depositada en él."<sup>43</sup>

Es de aclarar que sin las características anteriores no pueden ser

---

<sup>42</sup> IBIDEM. p. 50.

<sup>43</sup> cfr. IBIDEM. p.52 y 53.

considerados estos empleados.

Respecto a la estabilidad en el empleo, la legislación peruana excluye a los trabajadores de confianza de tal beneficio, que en comparación con los trabajadores de confianza regulados por la Ley Federal del Trabajo éstos sí tienen estabilidad, aunque sea relativa, pues según el artículo 185 tendría que haber un motivo razonable para que el patrón alegue que hubo pérdida de la confianza para poder rescindir el contrato de trabajo.

## **2.8 Legislación Laboral de Uruguay**

CAVAZOS al continuar refiriéndose a los trabajadores en la leyes extranjeras, pero esta vez a la legislación laboral uruguaya, dice que el maestro NELSON NOCOLEILLO manifiesta que "el concepto de los términos "empleado de confianza" no es muy preciso en el derecho uruguayo..."<sup>44</sup>

En relación a su categoría, los empleados de confianza, según la doctrina, forman un grupo; y se les ha confundido legalmente con otro grupo que se les ha denominado "dirigentes de empresas", "empleados superiores"..."<sup>45</sup> o estos funcionarios y personal de "dirección", siendo

---

<sup>44</sup> IBIDEM. P. 58.

<sup>45</sup> IDEM.

este nombre el de más aceptación, por la doctrina.

"La reglamentación nos proporciona una enumeración bastante útil de quienes integraría esta clase laboral..." por lo que en general "... indican que ocupan un cargo de dirección, vigilancia o confianza, a los efectos de la legislación laboral: los gerentes, subgerentes, contadores, asesores en general; los empleados administrativos o técnicos que sustituyan a los gerentes, subgerentes, jefes o habilitados principales en la dirección o gerencia y que no sea meramente subalterno; los jefes de sección, de departamento, de taller de equipos, de personal de máquinas de personal de calderas, o de personal de cuadrillas y subjefes, mientras reemplacen al jefe respectivo con la paga de éste."<sup>46</sup>

A dichos trabajadores se les faculta para que representen a los patrones y en algunas ocasiones sustituirlos, gozando de cierta libertad y autonomía en sus decisiones respecto a la empresa para la cual trabajan.

" La Ley laboral uruguaya exceptúa, de los beneficios que reciben los trabajadores en general, a los empleados de dirección, vigilancia, confianza y superiores, del derecho de la jornada máxima legal, del derecho a sindicalizarse, del derecho a representar a los de su clase, pero sólo en relación a los salarios que perciben, pues se argumenta de que ellos

---

<sup>46</sup> IBIDEM. p. 61.

representan con menos energía los intereses de los obreros."<sup>47</sup>

De alguna manera son relegados del resto de los trabajadores en general, restringiéndoseles algunos derechos a semejanza de los trabajadores de confianza mexicanos.

### **2.9 En la legislación laboral de República Dominicana**

Por último, CAVAZOS dice que "... el doctor LUPO HERNANDEZ RUEDA, especialista en Derecho del Trabajo en la República Dominicana, le informó que la legislación laboral de su país no hace referencia en forma específica a los trabajadores de confianza. Que absolutamente todos los trabajadores, incluyendo a los de confianza, están, de una forma equivalente, protegidos por la ley, pues para ella, los empleados de confianza son representantes del patrón, pero en su relación con la empresa son también son trabajadores y por lo tanto gozan de todos los derechos al igual que un obrero."<sup>48</sup>

En este resumen se entiende el principio de igualdad entre todos los trabajadores, es absoluto, es decir, que no existen casos excepcionales

---

<sup>47</sup> cfr. IBIDEM. p. 58-63.

<sup>48</sup> IBIDEM. p. 66.

como en la legislaciones de países anteriormente citadas, pues aunque existen para el código de trabajo de la República Dominicana, los empleados de confianza, siendo estos los de dirección, inspección, administradores, gerentes, directores y demás que son realmente representantes del patrón, no se les quita la calidad de trabajadores con los mismos derechos y obligaciones que los demás tienen.

Por lo que se resume del capítulo cuatro de este trabajo, que en todos los países, anteriormente mencionados, no existe un criterio uniforme de quienes son los trabajadores de confianza, pues del estudio de los mismos se manifiesta la dificultad de conceptualizarlos, así como de clasificarlos, ya que no determina, cada país, exactamente cuales son las funciones consideradas de confianza, ni tampoco los alcances de las mismas, para determinar quienes son los que ejercen funciones de confianza; También unos países consideran a los altos empleados y a los trabajadores de confianza como de una sola categoría y otros países consideran a los de confianza como una clase de trabajadores aparte de los llamados altos empleados. En lo que si concuerdan es en limitarles o restringirles algunos derechos que los trabajadores en general si gozan, como por ejemplo, la exclusión a la jornada máxima legal de trabajo, excepto la legislación laboral dominicana en la que a todos los trabajadores los considera iguales y que por lo mismo tienen iguales derechos y obligaciones que los trabajadores en general.

## C O N C L U S I O N E S

1.- La historia nos ha enseñado que, por medio de las asociaciones legales o ilegales, los trabajadores en general han conquistado los derechos correspondientes a un trabajo digno de sus constitución humana.

En virtud de que los trabajadores de confianza también han participado, de manera directa o indirecta, en la lucha de mejores condiciones de trabajo, deben de gozar de los mismos derechos que los trabajadores en general.

2.- En diferentes épocas, las instituciones gubernamentales del momento han garantizado los derechos de los trabajadores en la medida que estos al estar asociados han presionado a que dichas instituciones impartan la verdadera justicia.

En relación a los trabajadores de confianza, éstos no pueden mejorar sus derechos colectivos de trabajo y por lo tanto exigir mejor justicia porque la Ley les obstaculiza tal anhelo.

Entonces es necesario que a los trabajadores de confianza se les



otorgue de hecho, no solamente de derecho, la fuerza de la asociación (sindicalización) para ejercer sus derechos y conseguir la Justicia Social que la Constitución Federal prevé.

3.- En varios países, que de alguna u otra forma contemplan en sus legislaciones a los empleados de confianza, no tienen unidad de criterio respecto a su regulación, clasificación y conceptualización de tales empleados, por lo que es conveniente que nuestra legislación laboral los clasifique en forma más precisa para así tener todos una unificación de criterios respecto a los trabajadores de confianza.

4.- Es necesario que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, haga referencia a los trabajadores de confianza para que la Ley reglamentaria, al regular a los mismos, no diga que se vio obligada a crear un capítulo especial para que tampoco incurra en violación a la Constitución Federal.

5.- Como una medida de protección a la estabilidad de los trabajadores de confianza, se propone que se cree un fondo monetario para el aseguramiento económico y de asistencia médica, durante el tiempo en que permanece desempleado el trabajador de confianza.

6.- La creación del fondo monetario para el aseguramiento económico

y la asistencia médica es con la finalidad de que alivie las tensiones psicológicas, económicas y de salud que produce el despido del trabajo.

7.- Que el ex-trabajador de confianza, una vez separado de su fuente de trabajo en forma definitiva, tenga beneficio a un seguro de desempleo, formado por un fondo económico, otorgándosele la cantidad de un salario mínimo, diario, durante un período de seis meses.

## B I B L I O G R A F I A

1. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. cuarta edición, editorial Casa Bosch, España, 1981.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. editorial Casa Bosch, España, 1958.
3. BAYON CHACON, G y E Pérez Botija. Manual del Derecho de Trabajo. volumen I, quinta edición, editorial D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, España, 1964.
4. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en Derecho de Trabajo. editorial Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1978.
5. BREÑA GARDUÑO, Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada. tercera edición, editorial Harla, México, 1993.
6. BORREL NAVARRO, Miguel Angel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. tercera edición, editorial Sista, México, 1992.
7. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. tomo I, editorial temis, Colombia, 1961.
8. BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. editorial Harla, México, 1985.
9. CAMPILLO SAINZ, José. Naturaleza y Conceptos del Derecho del Trabajo. Cuadernos de Extensión Académica, 26, editorial UNAM, México, 1985.
10. CANTON MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. editorial Pac, México, 1985.
11. CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. sexta edición, editorial Revista de Derecho Privado. Editoriales de Derecho Reunidas, México, 1984.
12. CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho de Trabajo. editorial Casa Bosch, España, 1991.
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. editorial Trillas, México, 1992.
14. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. segunda edición, editorial Trillas, México, 1988.
15. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. editorial Trillas, México, 1993.
16. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. editorial Porrúa, México, 1992.
17. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo. editorial Porrúa, México, 1988.

18. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, tomo I, quinta edición, Porrúa, México, 1994.
19. DE BUEN L, Néstor. Derecho de Trabajo, editorial Porrúa, México, 1991.
20. DE BUEN L, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, novena edición, editorial Porrúa, México, 1992.
21. DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social del Presente, editorial Porrúa, México, 1987.
22. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, tomo I, editorial Porrúa, México, 1978.
23. GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos de Trabajo y de la Seguridad Social en México, editorial Porrúa, México, 1980.
24. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho de Trabajo, décimo séptima edición, editorial Porrúa, México, 1990.
25. IGLESIAS, Román. Roma a 2740 años de su fundación, editorial UNAM, México, 1988.
26. IDUARTE, Morineau y Román Iglesias Gonzalez. Derecho Romano, editorial Harla, México, 1989.
27. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho de Trabajo, volumen I, segunda edición, editorial Depalma, Argentina, 1968.
28. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho de Trabajo, volumen I, cuarta edición, editorial Depalma, Argentina, 1987.
29. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, tomo II, editorial Porrúa, México, 1983.
30. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, editorial Pac, México, 1992.
31. RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones del Derecho del Trabajo, tomo I, editorial Porrúa, México, s.f.
32. OSSORIO Y FLORIT, Manuel. Leys de Trabajo Cometadas, editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1961.
33. TISSEBAUM, R. Mariano, Roberto Pérez Patón y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, tomo I, editorial UNAM, 1974.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1981.
35. WALKER LINARES, Francisco. Nociones elementales de Derecho del Trabajo, quinta edición, editorial Nascimento, Chile, 1957.

## L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. septuagésima edición, editorial Porrúa, México, 1991.

Ley Federal del Trabajo. tercera edición, editorial Harla, México, 1993.

Legislación Federal del Trabajo Burocrático. trigésima segunda edición, editorial Porrúa, México, 1994.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. vigésimo octava edición, editorial Porrúa, México, 1993.

Código de Trabajo de la República de Guatemala -1961-

Código de San Salvador -1972- editorial Ahora, San Salvador, 1980.

Código de Costa Rica. editorial Las Américas, Costa Rica, 1953.

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

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. tomo III, editorial Abeledo Perrot, Argentina, 1987.

Larousse. Diccionario básico de la lengua española.

V. B.  
X-1-16-95  
NV