



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**TRATAMIENTO JURÍDICO DE LOS EMPLEADOS DE
CONFIANZA EN EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123
CONSTITUCIONAL**

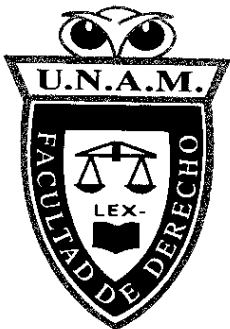
T E S I S

**QUE PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

JORGE GALLEGOS MIRANDA

ASESOR DE TESIS: LIC. MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



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 Dios, por haberme permitido llegar a una de mis tantas metas, culminar mi formación Académica y el inicio de otra.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a su Facultad de Derecho, por haberme permitido ser parte de ellas, recibir lo mejor de sus conocimientos y sabiduría, también por ser afortunado en haber desfilado por sus aulas y recoger lo mejor de ellas.

A mis queridos profesores que con sus enseñanzas compartieron sus conocimientos y experiencias dentro y fuera de las aulas de esta gran carrera.

Al Lic. Moisés Sabanero Hernández, no sólo por haber confiado en mí sino también, por su valioso tiempo que dedicó para hacer posible la elaboración de este trabajo.

A una maravillosa y gran mujer Laura, por haberme impulsado y apoyado en el transcurso de este largo camino; con sus consejos, tenacidad y empeño hacia mi persona, por el bienestar propio y la de mi familia. Este trabajo lo dedico con todo el cariño y amor a ti, porque este logro también es tuyo, amor mío.

Hay una persona en este mundo que es de gran importancia en mi vida, le doy gracias a Dios por haberme dado este maravilloso regalo, y cuando lo miro y lo acaricio quisiera gritar de alegría porque Dios me lo mando para mi solito. Hijo mío Dante G. V., este trabajo te lo dedico con todo mi amor y cariño, porque tú eres y seguirás siendo el motor de mi vida, Te Amo Hijo.

A toda mi familia por haber contado incondicionalmente con todo su apoyo y cariño, pero sobre todo a mi madre, persona que siempre ha sido ejemplo a seguir y a quien más debo este logro.

A mis hermanas Mónica, Santa y Rosario, por su apoyo en los momentos más difíciles de mi vida, y por haberme guiado en los caminos cruciales que he recorrido, gracias, las quiero mucho.

A mi padre, un gran hombre, que si bien es cierto jamás me dijo nada, pero se que en el fondo quisiera decirme tantas cosas y una de esas cosas es que me quiere mucho, como yo a él, este trabajo te lo dedico padre con todo mi amor, porque te admiro y eres un ejemplo a seguir Papá.

Al Lic. Edgar Santiago Sarmiento quien con su apoyo, confianza y sabias enseñanzas en el ámbito de la materia de Derecho Laboral y no haber permitido que desistiera en el camino, te doy las gracias amigo mío, por haber compartido los mejores y peores momentos de mi vida a mi lado, gracias Edgar, este trabajo es también en parte tuyo, porque estamos en un gran proyecto, en hora buena amigo.

A todos mis amigos y seres queridos que en todo momento han estado apoyándome.

TRATAMIENTO JURÍDICO DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1.	Concepto del Derecho del Trabajo.	5
1.2.	Relación de Trabajo.....	8
1.2.1.	Elementos de la Relación de Trabajo.	11
1.2.1.1.	El Trabajador	11
1.2.1.2.	El Patrón.....	12
1.2.1.3.	Intermediario.....	13
1.2.1.4.	Empresa.....	15
1.2.2.	Características que definen a una Relación de Trabajo.	16
1.2.2.1.	Prestación de un trabajo personal.....	16
1.2.2.2.	La subordinación jurídica.....	16
1.2.2.3.	El pago de un salario.....	18
1.2.3.	Sujetos de la Relación de Trabajo.....	20
1.3.	El Trabajador de Confianza.	27
1.4.	La Asociación Profesional.....	32
1.5.	Los Empleados de Confianza.	34
1.5.1.	Características de los Empleados de Confianza.....	39

1.6.	Contrato de Trabajo.....	40
1.7.	Condiciones Generales de Trabajo.....	45

CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO

2.1.	Primeros antecedentes de la regulación laboral en nuestro País.....	52
2.2.	El México Independiente y la Etapa Porfirista.....	56
2.3.	Época Post-Revolucionaria.....	62
2.4.	México Contemporáneo y la consolidación de la reglamentación del Trabajo.....	71
2.5.	De los Tribunales del Estado.....	76

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

3.1.	Fundamento Constitucional.....	84
3.2.	La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	89
3.3.	La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	93
3.4.	Diversas reglamentaciones.....	101

CAPÍTULO IV DEL TRATAMIENTO JURÍDICO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

4.1.	Análisis Jurídico en la regulación de los Empleados de Confianza del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.....	113
4.2.	Problemática en la regulación de los Empleados de Confianza en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.....	116

4.3. Criterio Judicial en la regulación de los Empleados del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.....	121
4.4. Propuestas para una adecuada regulación de los Empleados del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.	128
CONCLUSIONES.....	132
BIBLIOGRAFÍA	135

INTRODUCCIÓN

De manera general se puede decir que el derecho burocrático es la disciplina o rama del derecho social que tiene por objeto regular los derechos y obligaciones recíprocos entre el Estado y sus servidores, que establece, además, las bases de justicia que tiendan a equilibrar el disfrute de las garantías sociales por parte de los servidores públicos, con el ejercicio y cumplimiento de las funciones, tareas y compromisos que corresponde cumplir el Estado, como representante general de la sociedad. Desgraciadamente, el Derecho Burocrático y el Derecho en general al parecer tienen en el olvido a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado puesto que muchos de los derechos, que se les reconocen a los trabajadores en general a este tipo de empleados no les son aplicables o se les limita.

Por lo anterior, es urgente un cambio de la cultura laboral en la forma de ubicar y conceptualizar al trabajador de confianza, siendo necesario que el derecho burocrático se modernice. Otro aspecto importante al que deberán apuntar las nuevas tendencias del Derecho Laboral Burocrático habrán de ser los urgentes mecanismos, definiciones e instrumentos necesarios para lograr que en los tres órdenes del Gobierno del Estado Mexicano, se instaure un verdadero servicio civil de carrera, que otorgue permanencia, capacitación y adiestramiento adecuados al servicio público, evitando con ello que se desaproveche la experiencia y el entusiasmo de tantos servidores públicos que por motivos ajenos a su propia voluntad se ven rebasados o desplazados de sus puestos de trabajo. En esta valiosa tarea renovadora, los servidores del Estado, en sus tres órdenes de gobierno, Federal, Estatal y Municipal, juegan un papel central e indispensable, porque está en sus manos la buena marcha de la prestación de los servicios públicos; y porque son el indispensable y natural contacto humano entre la ciudadanía y el gobierno.

El Derecho Burocrático moderno adquiere por ello la calidad de ser aquella disciplina que busca, por una parte, brindar al trabajador de confianza del Estado las garantías legales que dignifiquen sus servicios, que le den seguridad, que le brinden perspectivas de superación personal y que

promueven un mejor nivel de vida para él y su familia. Pero, de otra parte el Derecho Burocrático moderno deja en claro que las delicadas tareas que cumple el trabajador de confianza le representan también una serie de obligaciones insoslayables que debe cumplir con lealtad, y dedicación para la sociedad a la que sirve, para el gobierno para el que presta sus servicios.

Por lo anterior, el tema de tesis se denomina tratamiento jurídico de los empleados de confianza en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, el cual para su exposición se dividió en cuatro capítulos, los cuales a continuación se detallan.

En el Capítulo Primero abordamos en el marco conceptual los elementos más importantes de nuestra tesis tales como el concepto de Derecho del Trabajo, la relación de trabajo, sus elementos y los sujetos de la misma hasta las condiciones generales que se deben dar en ésta.

Lo relacionado al Marco Histórico, se analiza en el Capítulo Segundo, resaltando los primeros antecedentes sobre la regulación laboral de los trabajadores de confianza en nuestro país destacando, la época independiente, la revolucionaria hasta la época contemporánea y su consolidación.

En el Tercer Capítulo se hará mención del Marco Jurídico de los empleados de confianza del apartado "B" del artículo 123 Constitucional señalando el fundamento de éstos en nuestra Carta Magna, en las Leyes Secundarias (Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), culminando con diversos reglamentos referidos a lo mismo.

Finalmente en el Capítulo Cuarto se hace una reflexión y propuesta sobre el tratamiento jurídico actual que se les da a los empleados de confianza en las diversas leyes que los regulan, concluyendo con la implementación de la creación de una ley del servicio civil de carrera, donde se especifiquen los derechos y obligaciones de estos trabajadores y más aún que los derechos obtenidos por los trabajadores en general, se hagan extensivos a los trabajadores de confianza del apartado "B" del mismo ordenamiento.

Lo anterior es con el propósito de que a los trabajadores de confianza se les reconozca de manera efectiva los derechos de estos como cualquier trabajador en general debiéndose incluir, su derecho de contabilizar para el cómputo del ejercicio de huelga así como también que dichos trabajadores además de formar sus propios sindicatos puedan gozar de las prestaciones que los demás trabajadores tienen.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

En la presente investigación se detallan ampliamente algunos conceptos del Derecho del Trabajo vertidos por diversos autores, donde, el común denominador de dichos conceptos es la igualdad entre los factores capital y trabajo que dan como resultado el hacer posible una auténtica libertad de contratación, es aquí, donde tácitamente se habla de la relación de trabajo y de ésta última surgen todas y cada una de las garantías del trabajador, y por supuesto de las obligaciones del mismo frente al patrón.

El tema de la reforma laboral a los trabajadores de confianza ha permanecido flotando en el ámbito del Derecho del Trabajo en estos años, pero nada se ha resuelto al respecto. No se puede afirmar que nuestra Ley Federal del Trabajo es perfecta. Porque por un lado, se puede mencionar que algunas de las prerrogativas y prestaciones de los trabajadores que en un momento dado se consideraron grandes avances de nuestra legislación laboral, y que forman el ejemplo que sirvió para la elaboración de leyes de trabajo en otros países; hoy han sido superadas con amplitud. En los conceptos que se mencionarán se podrán apreciar las diferentes opiniones de algunos tratadistas y nos daremos cuenta que la ideología de cada uno difiere.

1.1. Concepto del Derecho del Trabajo

Desde su nacimiento, y en la primera década de nuestro siglo, esta rama del derecho ha recibido numerosas denominaciones; se ha pretendido llamarla "Derecho Laboral" habiendo sido abandonado este concepto por no estar precisamente ajustada a la realidad, ya que en efecto, no se trata únicamente

de normas, las relaciones durante las labores sino de regular numerosas relaciones jurídicas nacidas de las relaciones de producción, es cierto, pero que no son estrictamente laborales en el sentido de referirse al trabajo directamente. Se le ha llamado también “Derecho Profesional” esta denominación es un poco más acercada a la realidad, pero también adolece de concretización de los objetos perseguidos, ya que no solamente esta reglamentando las actividades en lo estrictamente profesional o de dedicación humana, sino se refiere a otros aspectos, como por ejemplo, la contratación colectiva o la formación de organizaciones especiales como los sindicatos o las uniones.

Tampoco puede ser Derecho de los Trabajadores, porque en este caso, se excluiría a otros, de los sujetos de este derecho, que son los patronos, la otra parte de la relación de trabajo. La más aceptada, aunque en realidad es también distante es Derecho del Trabajo, que abarca la mayor parte de los objetivos de la regulación legal que se pretende. Esta definición sin embargo ha sido objetada también. Se ha pretendido llamarlo Derecho Social, suponiendo que en alguna forma quisiera designarse como Derecho Social. Para Miguel Cantón, “aquel que se refiere a la solución de los problemas económicos y sus consecuencias de los integrantes de los mayores núcleos de población, en esta definición entrarían numerosas partes de la legislación como son las reglamentarias del Seguro Social, la Vivienda Popular, la Salubridad Urbana e Industrial, etc. Consecuentemente, este término es aún más vago que el aceptado en México de Derecho del Trabajo.”¹

De lo anterior se puede decir, que en la primera década de nuestro siglo nos damos cuenta que, este concepto ha sufrido un sin fin de modificaciones, en esta definición se habla del Derecho Laboral, Derecho Profesional, Derecho del Trabajo y del Derecho Social. En resumen podemos decir que todas estas ideas hasta hoy en día, del concepto a tratar, han sido difíciles para encontrar el significado de dicho concepto, ya que la diversidad de opiniones de diferentes autores en esta materia opina de diferente forma, según sea el caso desde que punto de vista lo estén observando o sintiendo.

¹ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Cuarta edición, PAC, México, 2000. p. 64.

La doctrina tiene tres sistemas como lo establece Alberto Levi, para llegar a una definición del Derecho del Trabajo: la primera el sistema teleológico, es decir, el que fundamentalmente contempla los fines que se propone. El prototipo de la definición es la que nos ofrece el autor citado, para quien “el Derecho del Trabajo, es la rama jurídica que tiene por objeto la tutela de los trabajadores.”² El segundo criterio es el Noxeológico, es decir, el que se basa en el contenido de la disciplina. Una definición aceptada dentro de esta posición es lo que nos proporciona Daniel Víctor Antokoletz, para quién el Derecho del Trabajo “es la ordenación de las bases que rigen las relaciones entre los sujetos del contrato del trabajo; y por último, existe un tercer sistema mixto, donde se define al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de protección y tutela del trabajo.”³

Los tres sistemas que menciona la doctrina se puede resumir en lo siguiente, es un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y a su vez con el Estado, en donde estos tres entes cuentan con una disciplina y normas que les permiten lograr los fines que se proponen.

Asimismo, se puede decir que el Derecho del Trabajo es aquél que regula las relaciones existentes entre trabajadores y patrones así como las prestaciones derivadas de la relación de trabajo que nos da como resultado la protección de la seguridad social.

Una definición prototípica de esta tendencia la tendríamos así, para Héctor Escribar el Derecho del Trabajo, “es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad

² LEVI, Alberto. El Derecho del Trabajo. Tercera edición, Ángel Editor, España, 1992. p. 71.

³ Cit. Por. CARRO IGELMO, Alberto José. Cursos del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Bosch, España, 1991. p.p. 24-25.

compuesta de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes.”⁴

Para Ernesto Krotoschin, “el Derecho del Trabajo esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación.”⁵

De los conceptos anteriores se pueden apreciar que en ambas existe la tendencia de reglamentar y mejorar tanto las relaciones de trabajo de los trabajadores como las condiciones de vida de éstos, atendiendo a los principios proteccionistas que enarbola el Derecho del Trabajo así como las garantías que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para sus gobernados.

Guillermo Cabanellas, menciona que el Derecho del Trabajo, “tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones entre empresario y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”.⁶

Mario De la Cueva, nos dice que el Derecho del Trabajo, “es un esfuerzo para establecer la igualdad entre los factores capital y trabajo, y hacer posible una auténtica libertad de contratación”. Señala que el Derecho del Trabajo, es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.”⁷

De estos dos conceptos, se infiere que el objeto o contenido principal del Derecho del Trabajo es la igualdad entre los factores de la producción capital y

⁴ ESCRIBAR, Héctor. El Derecho del Trabajo. Segunda edición, Tecnos, España, 1995. p. 25.

⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Argentina, 1988. p. 4.

⁶ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Cuarta edición, Bibliográfica, Omeba, Argentina, 1992. p. 156.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2001. p. 83.

trabajo para hacer posible una auténtica libertad de contratar, es decir, se trata de buscar un equilibrio entre éstos dos factores sociales.

De los conceptos del Derecho del Trabajo de los autores citados se observa que todos y cada uno de ellos mencionan lo relevante que tienen los factores económicos capital y trabajo dentro del Derecho Laboral en México; ya que estos factores son de suma importancia, pues son la base para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores de toda índole. Una vez más se afirma con estas definiciones de estos tratadistas que el Derecho del Trabajo mexicano se compone por normas, teorías y leyes jurídicas destinadas a regir la conducta humana en sociedad; buscando el objetivo primordial, proteger al gremio más débil en la relación laboral, el trabajador en un sistema capitalista como el nuestro.

1.2. Relación de Trabajo

En el Derecho del Trabajo, existe una necesidad de interacción recíproca entre dos factores de la producción capital y trabajo, lo que se traduce precisamente en una interrelación directa que da origen en el Derecho del Trabajo, a una relación jurídica laboral entre dos sujetos Patrón y Trabajador, es decir, a una relación de trabajo, pues actualmente no puede concebirse la idea de que existe una relación no sólo jurídica, sino además de interdependencia, en donde uno aporta su energía, y el otro el capital.

Roberto Muñoz Román nos dice que la Relación de Trabajo “es el vínculo constituido por los derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, entre el patrón y los trabajadores, y a ésta entre sí”.⁸

⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1996. p. 25.

En base a lo citado se puede decir que la Relación de Trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato Ley y de sus normas supletorias.

Miguel Cantón Moller, nos señala que la Relación de Trabajo “es la propia realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre las partes patrón–trabajador”.⁹

Alfred Hueck, dice que la Relación de Trabajo, “es la relación jurídica que existe entre el trabajador individual y su empleador, en virtud de la cual aquél está obligado frente a éste, a la prestación del trabajo”.¹⁰

De los conceptos expuestos de la Relación de Trabajo, nos damos cuenta de que efectivamente es una relación objetiva, (y que se le da el nombre de Relación de Trabajo), toda vez que es una relación o expresión cualitativa de ciertos propósitos que se especifican expresamente y que se desea alcanzar con la realización de la prestación de un servicio, tal es el preciso momento en el que se empieza a prestar el servicio. En la existencia de la relación de trabajo; se presume la existencia del contrato en el preciso momento en el que el trabajador ha prestado sus servicios al patrón y este los recibe, es aquí donde existe la vinculación laboral, está siendo imputable al patrón toda vez que es él, quien recibe el beneficio de esta relación que ambos contrajeron sin eximir a ninguna de las dos partes a no cumplir con sus derechos y obligaciones recíprocos.

De lo anterior se concluye que la relación de trabajo en general puede tener su origen tanto en el contrato, como en la ley, disposición, acuerdo o reglamento

⁹ CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales de la Ley Laboral Mexicana. Segunda edición, PAC. México, 1977. p. 1.

¹⁰ HUECK, NIPPERDEY, Alfred. Compendio de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Revista de Derecho Privado, Vol. II. España, 1963. p. 83.

oficial o nombramiento. Por tanto, la relación de trabajo no siempre tendrá como base de existencia únicamente el contrato de trabajo.

Sin embargo, el Estado no puede considerarse como patrón, debido a que no persigue fines de lucro.

La relación entre el Estado y sus servidores públicos no puede tener como fundamento un contrato de trabajo porque no regula actividades correspondientes al capital y del trabajo como factores de la producción, porque las funciones encomendadas al Estado no persiguen un fin económico.

De ahí que para ser trabajador del Estado no se requiera un contrato, sino que a la persona interesada se le expida nombramiento, que es el medio a través del cual se ha de investir de funciones específicas, y que éste sea aceptado y protestado.

La Ley Burocrática no define ni se ocupa de la relación de trabajo.

De lo anterior se deduce que no puede haber relación de trabajo entre el Estado y sus servidores sin que previamente se expida el nombramiento correspondiente, acorde con la ley y las partidas presupuestales para que ese fin tenga el Gobierno, o sin que el supuesto trabajador figure en las listas de rayas de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Asimismo, debemos expresar que no estamos de acuerdo con la ejecutoria del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que pretende aplicar erróneamente la relación de trabajo contemplada en la Ley Federal del Trabajo con la relación laboral, proveniente de un contrato a aquélla que surge como producto de un nombramiento. La tesis en cuestión estipula:

NOMBRAMIENTO DE CARENCIAS DE (Artículos 3 y 12). Es una deficiencia administrativa que corre a cargo de los titulares y su falta no puede destruir la relación jurídica de trabajo establecida por otros medios de prueba. (Laudo:

Exp. Nº 36/952. Miguel Ángel Romero y Arcadio Gamboa Torregosa vs. Srio. De Educación Pública).

De lo expuesto, nos damos cuenta que tiene consecuencias jurídicas a partir de que el trabajador inicia la prestación de sus servicios para el patrón, y que precisamente esa situación origina que de manera insoslayable se actualice la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que tiene carácter imperativo, pues su vigencia y efectividad no depende de la voluntad de las partes (patrón y trabajador), sino simplemente del hecho de que se presten los servicios.

1.2.1. Elementos de la Relación de Trabajo

1.2.1.1. El Trabajador

El protagonista principal tanto en la Relación de Trabajo como en el Contrato de Trabajo es el trabajador del cual expondré su terminología a continuación. "A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El concepto generalizado de Trabajador, se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, que analizaremos enseguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones. Así, sea reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". Es la propia Ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en el artículo 8º. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Para los efectos de esta

disposición, se entiende por Trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios de hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.

1.2.1.2. El Patrón

Una vez que nos hemos referido a uno de los elementos de la relación de trabajo, toca analizar brevemente el concepto de Patrón, dentro de nuestra legislación, la terminología del concepto Patrón "a la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las de empleador, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la legislación de los anteriores términos se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también por que son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de Patrón definiéndolo como "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹¹

La principal objeción que se hace al interior concepto es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

¹¹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina Asesores del Trabajo, México, 1967. p. 299.

Por su parte Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de Patrón, al indicar que “es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.¹² En la actualidad, es importante señalar que el patrón persona física tiende a despersonalizarse, debido al desarrollo del capitalismo, en donde se observa que existe un gran auge en la constitución de personas morales.

1.2.1.3 Intermediario

Ahora bien, en cuanto al “Intermediario”, no es un elemento más de la relación de trabajo, expondré el concepto del artículo 12 de la Ley Laboral, que señala: “el Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón”. Es decir el Intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios, entre las denominaciones que se asignan están las de “enganchador” o “celestina”. El Intermediario, “es la persona física o moral, que contrata o interviene en la contratación de uno o varios trabajadores, para que presten sus servicios aun patrón”. Por su parte, el artículo 14, de la Ley Laboral, expresamente consigna que las personas que utilicen Intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de dicho ordenamiento legal, y de los servicios prestados, además conforme a la fracción II, del mismo precepto, se establece tajantemente que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, y que en este caso, ambos (Intermediario y Patrón), serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con el trabajador.

Para determinar si una persona es simplemente un Intermediario en la relación obrero-patronal, o es en realidad un patrón, debe atenderse a quien es el que

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2001. p. 453.

recibe el beneficio de la obra o servicio, aunque no obstante lo anterior debe resaltarse que la Suprema Corte de Justicia ha establecido, en diversas ejecutorias, que cuando una empresa necesita normalmente de los servicios de varios trabajadores y estos están a cargo de una persona que en realidad es un Intermediario entre la empresa y sus trabajadores, debe considerarse a estos como contratados por la empresa, que es la única responsable de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo establece.

Otro concepto importante de los elementos de la relación laboral como algunos autores la manejan, es el de la “Empresa”, que de acuerdo al artículo 16, de nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que para los efectos de la norma de trabajo se entiende por Empresa “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios,” y por Establecimiento “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”. De la definición antes referida, podemos advertir, por un lado, que el concepto “Empresa” a que se refiere dicho precepto, está utilizado en un sentido económico, es decir, como la organización de los dos factores de la producción, capital y trabajo, para la realización de efectos económicos, por el otro, que el concepto de empresa no implica necesariamente la existencia de una persona moral, puesto que el titular de la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, puede ser una persona moral o una persona física.

1.2.1.4 Empresa

Por consiguiente, el concepto de Empresa, también adquiere relevancia, toda vez que si la finalidad de la empresa, es la de obtener un incremento en el capital invertido, ello conlleva a que el trabajador también sea partícipe en las utilidades de las empresas. Consecuentemente, si un patrón no constituye propiamente una empresa para los efectos de las normas del trabajo, no puede

considerarse que éste genere utilidades de las que deba participar a sus empleados o trabajadores.

Una vez que hemos analizado a cada uno de los sujetos que participan en una relación de trabajo, conviene precisar cuales son sus características que las distinguen de otras, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo de la relación laboral, sino común a otros, como sucede con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteador en el transporte, y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales, por tanto, de acuerdo a la definición que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden tres características primordiales:

- Prestar un servicio personal.
- Que sea subordinado.
- Mediante el pago de un salario, siendo el más importante.

1.2.2. Características que definen a una relación de trabajo

1.2.2.1 Prestación de un trabajo personal

La prestación de un trabajo personal, entendemos aquella actividad humana que realiza un trabajador, *intuito personae* (a título personal), actividad que puede ser de dos formas: material o intelectual, aunque cabe precisar que todo individuo en el desempeño de su trabajo, utiliza su intelecto en mayor o menor medida, de acuerdo a su nivel de preparación.

1.2.2.2 La subordinación jurídica

La característica fundamental que distingue a una relación de trabajo, de otros de carácter civil o mercantil, en los que también uno de las partes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación jurídica o “dirección y dependencia” que de acuerdo con los criterios que han emitido nuestros más altos Tribunales en Materia de Trabajo, han coincidido en señalar que la subordinación jurídica, es aquella que se da entre el patrón y el trabajador, a través de la cual el primero se encuentra en todo momento, en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines, y la obligación correlativa de éste de atacar las órdenes del patrón, y que conforme al artículo 134, fracción III, de la Ley Laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo.

En este sentido, debe señalarse que se excluye a la retribución o gratificación, si no está de por medio la subordinación jurídica, pues al respecto la Suprema Corte de nuestro país, determino que tratándose de la interpretación del artículo 17, de la Ley Federal del Trabajo de 1931(vigente hasta el 30 de abril de 1970), precepto que establecía que el “Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida“, que los conceptos de “dirección y dependencia” a que se refería dicho precepto no debían entenderse como la dependencia económica, es decir que el trabajador esté únicamente sujeto al salario que recibe del patrón, sino que dichos conceptos debían de entenderse en un sentido más limitado, esto es, a la “dirección y dependencia “ técnica, lo que quiere decir que el trabajador desempeñe o no, sus labores de acuerdo con las instrucciones que del patrón reciba, en forma constante y subordinada. Lo anterior es así, pues como ya se ha señalado, la relación de trabajo nace a partir, no de la dependencia económica, esto es, a partir de que se le pague al trabajador una retribución económica, sino desde el momento en que preste sus servicios

correspondientes con una dependencia de carácter jerárquico o patronal, o en otras palabras, que exista una sujeción de mando permanente que subordine la actividad del trabajador al imperio de su patrón, razón por la cual no es muy acertado el criterio que se refiere a la dependencia económica, como condición indispensable para que se surtan los requisitos de la relación laboral.

1.2.2.3 El pago de un salario

El pago de un salario, es un elemento esencial de la relación de trabajo, el artículo 82, de la Ley Federal del Trabajo, define al Salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” en este sentido, el salario constituye otra institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores, por tanto, cualquier renuncia que de la citada prestación hiciere el trabajador es nula, de acuerdo a lo establecido en el inciso H) de la fracción XXVII apartado “A” del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En concordancia con lo anterior, el artículo 5º. de nuestra Ley Fundamental, establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento, salvo los casos de excepción que ella misma regula, de tal suerte que normalmente, a todo servicio debe corresponder un salario.

En resumen podemos señalar que, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por la prestación de sus servicios de éste último, lo cual se significa que dada la naturaleza propia de esta figura jurídica, el salario no es otra cosa que la contraprestación a que esta obligado el patrón, por el beneficio recibido con la actividad humana del obrero, además que conforme a nuestra propia legislación, se contempla que para trabajo igual corresponde

salario igual, de donde podemos concluir que el criterio del legislador sobre la materia, fue el de que la percepción del trabajo, salvo los casos de excepción expresamente consignados en la Ley, como por ejemplo, lo que disponía la fracción XVI, del artículo 111, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que imponía al patronal la obligación de cubrirle al trabajador el salario correspondiente cuando se ve imposibilitado de trabajar por culpa de aquél, lo que constituye una excepción al principio general enunciado en primer término, ya que el trabajador tiene el derecho de percibir salarios, aun cuando no preste servicio alguno, si esto ha sido por culpa del patrón.

En cambio cuando el patrón deja de cubrir los salarios devengados por el trabajador con motivo de los servicios que le haya prestado, en estos casos este último puede optar por rescindir su contrato de trabajo por falta de pago de sus salarios, solo que en este supuesto es necesario que agote los medios a su alcance y efectúe las gestiones a fin de obtener el pago de ellos y, en consecuencia, es el trabajador a quien incumbe demostrar en juicio haber hecho tales gestiones; o bien, puede reclamar el pago de sus salarios devengados, como una acción autónoma e independiente de la rescisión, dentro del año siguiente, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación era exigible, pues de no ser así, dicha acción prescribe de conformidad con el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a lo anterior, en estos casos y conforme a lo que dispone el artículo 784, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, es al patrón a quien corresponde acreditar que hizo el pago de tal remuneración por tratarse de una obligación legal que corre a su cargo y por ser él quien posee los medios idóneos para demostrar que la satisfizo, siendo importante destacar que la procedencia de la acción de pago de salarios devengados, no está supeditada a la de rescisión de la relación laboral.

Para concluir, este, apartado, conviene destacar que el salario, en ningún caso podrá ser inferior al mínimo general vigente del lugar de prestación de servicios, para los trabajadores en general y del mínimo profesional vigente,

para los trabajadores especializados, y que en ambos casos, el salario mínimo es fijado por una Comisión Nacional.

1.2.3 Sujetos de la Relación de Trabajo

La condición del Trabajador desde el punto de vista de la relación contractual, no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato; con ello quiere significar que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida que se participa como sujeto de una relación de Trabajador. Mario de la Cueva “indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda que la condición del trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una Relación de Trabajo”.¹³

- Si nos atenemos a la definición del Derecho del Trabajo y consideramos a éste como el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones derivadas de la prestación subordinada de la actividad humana, desde luego, los dos sujetos que se destacan en las relaciones laborales, son, el trabajador y el patrón, esta clasificación de los sujetos aparece incontrovertible, especialmente en las relaciones de Derecho Privado. Del párrafo anterior, podemos advertir que uno de los dos protagonistas principales tanto en la Relación de Trabajo como en el Contrato de Trabajo, es el Trabajador. Para los efectos de esta disposición, se entiende por Trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior se puede decir que el Derecho Laboral se circunscribe a una sola figura jurídica: el contrato o relación de trabajo. Estos, en su aspecto individual, para la configuración de dicho vínculo, requieren la

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 417.

presencia física, persona y directa, de quien satisface o satisfaga el servicio, esto es, del trabajador, mismo que, más que estar en relación de dependencia, trabaja por cuenta ajena, es decir, para un tercero que asume el riesgo y garantiza la remuneración. En síntesis, trabajador es el ser humano, facultado por la legislación laboral que presta un servicio, personalmente, o sea, en forma directa y no por intermediario, a un tercero quien a su vez está obligado a retribuirle dicho servicio; consecuentemente, el trabajo personal subordinado, a que se alude en la parte final del primer párrafo del numeral en comento, no afecta al vínculo mismo, ya que la labor personal subordinada, más que sustancial, bien podría ser considerada como una determinación accesoria.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Título Primero, referente a las disposiciones generales, en su artículo 3º, definía al trabajador en los siguientes términos: artículo 3º, Trabajador “es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.” Aunado a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo vigente, en comparación con la Ley de 1931, hace la distinción de que trabajador es la persona física, que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, situación que aunque parezca intrascendente, resulta del todo lógica, pues quien sino una persona física, entendida como aquel individuo considerado como sujeto con capacidad jurídica, es quien puede adquirir el carácter de trabajador, a diferencia del patrón, que puede ser una persona física o una moral.

- A diferencia del trabajador, el patrón pudo recaer en una persona física o en una persona moral, el cual puede utilizar los servicios de aquél, con la finalidad de que produzca un bien o preste un servicio que vaya encaminado a incrementar el capital que ha invertido. Por otra parte, resultó conveniente que nuestra Ley positiva ya no incluyera la frase “en virtud de un contrato de trabajo”, pues tal situación condicionaba el carácter del patrón a que existiera un contrato de trabajo de por medio,

aunque el mismo ordenamiento jurídico de 1931, en numeral 18, subsanaba tal contrariedad, al señalar que “se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe”. El empleador recibe distintas denominaciones, se dan al sujeto titular de la regulación del trabajo en cuyo favor se ejecuta la prestación del trabajador: patrón, “patrono”, “principal” (especialmente en el código de comercio), “locatarios”, “dador de trabajo” o “acreedor de trabajo”, “empresario”.

La palabra patrón se deriva del latín ***Pater-onus***, que significa, “carga, o a cargo del padre. Era el nombre que se le designaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra, el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.”

No aparece en nuestro derecho positivo el concepto jurídico del empleador, pero podemos intentar su definición, deduciendo a contrario *sensu* de la que se ha dado para el trabajador. Conforme a ésta, podemos establecer que el empleador o patrón o empresario “es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.” No es necesario que el beneficio del trabajo tenga fines de lucro, pues si bien es cierto que el *animus lucrandi* constituye una nota común en el contrato de trabajo. Al contrario del trabajador, que debe de ser siempre persona física que presta su actividad personal, el empleador puede ser persona jurídica. Para Ernesto Krotoschin, con acierto escribe: “La definición del concepto empleador resulta de la contraposición en que éste, lógicamente debe de estar con respecto al trabajador. Por consiguiente, empleador es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Empleador (patrono) puede ser toda persona física o jurídica, sea ésta de derecho privado (civil o mercantil) o de derecho público”.¹⁴

¹⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. Op. cit. p. 85.

Para Juan D. Pozzo el “Empleador, Patrón o Empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución”¹⁵.

En el proyecto de Ley de 1970, se utilizaba como en la Ley de 1931, el término “patrono”, debido a esto las comisiones unidad de trabajo y estudios legislativos de la Cámara de Diputados en su dictamen, propusieron restituir el concepto de patrono siendo el Congreso de la Unión quien lo sustituye por una mejor connotación por la de patrón; argumentando que patrono “es el que patrocina a una persona o institución o gestiona en su nombre”, como ejemplo se dice; abogado patrono, patrono de una institución o viceversa.

Ramírez Gronda, define al patrón como “el que dirige, vigila y controla la faena; puede asumir la calidad de empleador tanto la persona jurídica individual, como la persona jurídica”.¹⁶

Mario de la Cueva, manifiesta que a este respecto “... es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹⁷

Algo común a todas las definiciones mencionadas, es que se refiere tanto a personas físicas como jurídicas (morales), pero opinamos que la definición más completa y con mayor precisión sobre este concepto, es la del Maestro Néstor De Buen, quien lo define como: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante una retribución”.¹⁸

Dentro de las figuras afines al patrón se encuentra la figura del intermediario, el contratista y el patrón sustituto.

¹⁵ D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tercera edición, De Palma, Argentina, 1990. p. 150.

¹⁶ DEVEALI, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Segunda edición, La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1972. p. 461.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa, México, 1985. p. 159.

¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit. p. 458.

La intermediación ha sido una de las actividades más difíciles de la historia porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, es decir, es el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

En realidad la figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas. Es el caso de las agencias de colocación a las que se refiere la fracción XXV del inciso "A" del artículo 123 constitucional, en la que se dispone que "el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular." Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo: simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, y el sedicente patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por regla general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales y los que exige la Ley del Seguro Social, además de otros requisitos complementarios (por ejemplo, la inscripción como contratista autónomo en cámaras industriales, de comercio o de la construcción), aún cuando estos requisitos no se apoyen en una estructura económica adecuada ya que los intermediarios suelen ser insolventes.

La ley contempla una tercera figura, aunque la admite con visibles reservas. Se trata de los llamados contratistas, los cuales se entiende que no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano sino que, además, aportan los

materiales y el equipo necesarios para la realización de la otra. De todas maneras su condición de contratistas queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista devenido intermediario.

La cuarta hipótesis de la ley se refiere a una situación que escapa definitivamente a la idea de intermediación ya que necesariamente presupone a dos empresas. Es evidente que el concepto de empresa excluye que pueda pensarse en un simple intermediario. Sin embargo, el tratamiento es semejante ya que se plantea la posibilidad de que una de las empresas no sea solvente. El supuesto normativo se integra, además, con el hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, según se determina en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el Maestro Briseño Ruiz, patrón “es la persona física o moral, que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores”.¹⁹

De lo anterior se infiere que el concepto de patrón para efecto teórico y práctico, siempre será la persona quien utilice los servicios de otro mediante el pago de un salario y esté aquél bajo la subordinación de éste.

No queremos terminar este punto sin antes señalar lo relacionado al Estado-Patrón, es decir, cuando el Estado funge como patrón de sus trabajadores, dicho en otras palabras esto data desde el proyecto del Código Federal del Trabajo presentado en julio de 1929 por Emilio Portes Gil, contuvo uno de los primeros intentos por reglamentar las relaciones laborales de la Federación, Estados y Municipios con sus trabajadores al disponer en el artículo 3º que: “Estarán sujetos a las disposiciones del presente código todos los patronos y trabajadores, inclusive el Estado (la Nación, los Estados y los Municipios), cuando tengan el carácter de patrono. Se considerará que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.

¹⁹ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p. 155.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispuso en el artículo 2º que: “Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.” No se determinó el órgano competente para expedir esas leyes, y se pensó que se trataba de una relación propia del derecho administrativo. Los burócratas vivían una situación de indefinición legal. Incluso la Suprema Corte no aceptaba la idea del Estado-Patrón, de ahí que estableció criterios en el sentido de que los burócratas no gozaban de los privilegios que concedía el artículo 123 en virtud de tener finalidades diferentes.

El 12 de abril de 1934 fue expedido un acuerdo relativo a la organización y funcionamiento del servicio civil, en el cual se suprimía la discrecionalidad del titular del Ejecutivo de remover a los empleados de dicho poder, al tiempo que les señalaba ciertos derechos. El acuerdo fue tachado de inconstitucional y tuvo efímera vida, ya que el artículo 89, II de la Constitución autorizaba a expedir una Ley y no un acuerdo.

Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de 5 de diciembre de 1938, el que tuvo como antecedente un proyecto de ley del servicio civil, elaborado por el Partido Nacional Revolucionario en 1935.

El Estatuto citado reconoció una serie de principios que salvaguardaban la calidad de trabajadores de los burócratas, así por ejemplo contenía los derechos de sindicalización, de huelga, con las modalidades propias del servicio, de antigüedad, la creación de un tribunal apto para conocer de los conflictos que se suscitaban.

Resumiendo lo anterior se puede decir que para nosotros, patrón, es quien recibe los servicios personales de un tercero o de varios. Y si éstos o uno de ellos contrata los servicios, personales, de otros, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

Esta presunción ha sido atacada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de los trabajadores del volante cuya relación laboral a veces trata de encubrirse con el contrato de arrendamiento; el de los profesionistas a quienes se pretende someter a contratos civiles de prestación de servicios profesionales, etc. La ley trata de evitar que se burlen los derechos de estos trabajadores.

1.3 El Trabajador de Confianza

De acuerdo con el Diccionario Enciclopédico Monitor la Confianza la define como:

“La esperanza firme que se tiene en una persona o cosa”.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano, los trabajadores de confianza, “son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrón en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui-generis acorde con las labores que realizan.”²⁰

Conceptualizar al trabajador de confianza, siempre ha sido una tarea difícil para la doctrina y para el Legislador y, remontándonos a la ley de 1931, a pesar de que hacía una distinción respecto de este tipo de trabajadores, denominándolos específicamente empleados de confianza no parecía darle mayor importancia a su regulación; el artículo 48, disponía: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

²⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano. p. 3110.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.”²¹

Fue debido a tal gravedad y a las controversias que suscitaba la imputación de esta calidad a una determinada persona lo que ocasionó que se buscara una definición, más clara y precisa, para cuyo efecto la comisión encargada de formular el proyecto de la nueva Ley del Trabajo, consultó todas las experiencias obtenidas después de la Ley de 1931, las tesis doctrinales y jurisprudenciales, así como los contratos colectivos en que se hiciera referencia a los trabajadores de confianza y que pudieran servir de pauta en su formulación.

“Al proyectarse la nueva ley, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos, participando en la polémica tanto los miembros de la comisión redactora, como los representantes de los sectores. Ello motivó que se modificara reiteradamente el texto del proyecto.”²²

En un principio se utilizó una fórmula doble: por una parte, se dio un concepto general, que posteriormente se individualizaría, de lo que es un trabajador de confianza, indicándose que tal categoría dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto y, por otro lado, se hizo una enunciación de los principales puestos de confianza, en el señalamiento de las funciones de confianza típicas y en la inclusión de una frase final que permitiera extender la categoría a otras que tuvieran características semejantes, es decir, daba entrada a la analogía y otorgaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje facultades decisorias.

Sin embargo, debido a la divergencia de opiniones que hubo respecto a la segunda fórmula (el sector laboral “quería que se redujera la lista y rechazaba la posibilidad analógica que daba margen a su ampliación, el patronal deseaba que se ampliara tal enumeración), se ocasionó que sólo se adoptara la primera

²¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición, Porrúa, México, 2000. p. 315.

²² *Ibidem*. p. 316.

solución; en la Exposición de Motivos la Comisión explicó: se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaran las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza cambiándoles el término de empleados, por el de trabajadores, señala Mario de la Cueva que con ello se estableció en la ley que no existen dos clases de trabajadores, sino sólo una categoría.”²³

Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: “primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, en segundo lugar, las funciones de confianza son las de inspección, dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con los trabajos personales del patrón.”²⁴

Finalmente, el concepto de trabajador de confianza quedó establecido en el artículo 9º de la Ley, que indica: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

La definición que se señala en el primer párrafo del artículo 9º, por lo que hace a su contenido, se ha considerado acertada e inobjetable, ya que se apoya en

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 10ª edición, Porrúa, México, 1999. p. 361.

²⁴ *Ibidem*. p. 362.

un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva por parte del patrón y/o del trabajador mismo, en perjuicio de éste; este principio, no expresado antes en el derecho laboral, tiene una importancia excepcional y sirve de base para que se eliminen fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicalización o para privarles, indebidamente, del derecho de la estabilidad en el empleo.

En cuanto al párrafo segundo del citado precepto, se ha criticado al considerarse que resulta contradictorio con su primera parte e impreciso; por lo que hace a la primera objeción, indica Baltasar Cavazos “que es erróneo que una cierta actividad tenga el carácter de confianza sólo cuando sea general, pues aún y cuando no lo sea, si su naturaleza así lo determina, ésta será siempre de confianza.

A su vez, se objeta esta consideración porque si se hiciera así, resultaría que prácticamente casi todos los trabajadores serían catalogados como de confianza, sin serlo realmente.”²⁵

Con respecto a la segunda crítica, sostenida por Néstor de Buen, “indica que el requisito de generalidad da lugar a la confusión y dudas, preguntándose qué debe entenderse por tal.”²⁶

Este requisito, a decir de Trueba Urbina, indica que las funciones de confianza deberán comprender “todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza,”²⁷ por su parte, Euquerio Guerrero señala que “con el elemento de la generalidad el legislador buscó referirse a

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas México, 1998. p. 216.

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 471.

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Cuarta edición, Porrúa, México, 1978. p. 216.

esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones.”²⁸

En cuanto al objeto que se tuvo para incluir este término de generalidad, a decir de Mario de la Cueva, “consiste en evitar que en forma indiscriminada se designen trabajadores de confianza donde no los haya, pues su interpretación ha de ser restrictiva la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, a lo cual no todo trabajador tiene acceso, sino tan sólo unos cuantos, aquellos que reúnan los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, a decir del mismo autor.”²⁹

Por lo que hace al último párrafo del artículo 9º, de la Ley Federal del Trabajo donde se determina que también serán catalogados de confianza aquellos trabajadores que dentro de la empresa o establecimiento ejecuten trabajos personales del patrón, debiéndose entender por tales aquellos que versen sobre actividades que el mismo patrón podría realizar directamente y que, por razones varias, no realiza sino por conducto de otra persona (dándose como ejemplo al chofer, a la secretaria privada y al mensajero del patrón) en quien delega tales funciones.

1.4 La Asociación Profesional

¿Qué es una Asociación?

“La palabra asociación, proviene del latín *sociatio*, que significa unión, compañía. Es acción y efecto de unir actividades o esfuerzos; colaboración; reunión; relación que une a los hombres en grupos y entidades organizadas; es la unión de dos o más personas con una finalidad determinada, como son desorden político, profesional, benéfico, religioso, mercantil, etc., pudiendo

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 416.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 381.

acontecer de manera específica que los fines perseguidos sean ilegítimos; dicese de estos grupos, que el conocimiento que se tienen entre sí sus integrantes contribuye a la durabilidad de los mismos.

Hay asociación siempre que varias personas aparecen unidas para un fin común, es decir, la reunión de varias personas para un fin determinado constituye la asociación”³⁰

La Asociación Profesional, “es una unión jurídico privada, esto es, la asociación libre, privada y permanente de un gran número de personas para la consecución de un fin común, con una asociación corporativa, propio nombre e independencia del cambio de miembros. Lo cual significa:

- La Asociación Profesional, es fundamentalmente una unión jurídico privada. Por eso no puede ser asociación profesional jurídico–públicas, estas necesitan el reconocimiento estatal y les es, esencial, el sometimiento a la vigilancia del Estado. La tarea más importante de la coalición es la representación de los intereses sociales y económicos de sus miembros.
- La Asociación Profesional es una unión corporativa. Para poder desempeñar frente a terceros una actividad jurídicamente relevante, las asociaciones profesionales han de adoptar una especial forma jurídica, que acusa una organización corporativa, es decir, de base asociativa. A ello responde la existencia de miembros (la asociación profesional no es simplemente órgano de los representados), una organización que es independiente del cambio de miembros. No es necesario, para poder ser Asociación Profesional que la unión sea jurídicamente capaz. La fórmula jurídica existente y normal de la Asociación Profesional es la unión asociativa. En general, los sindicatos han elegido la forma de unión no capaz jurídicamente, mientras que las asociaciones patronales son entidades jurídicamente capaces. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que en los procesos ante los Tribunales Laborales también

³⁰ Instituto de investigaciones Jurídicas, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano. p. 247

tienen capacidad activa de ser parte las asociaciones profesionales sin capacidad jurídica, incluidas sus organizaciones superiores.

- La Asociación Profesional debe de ser establecida libremente, esto es, sus miembros deben resultar con base voluntaria. Las asociaciones impuestas (obligatorias) no pueden ser consideradas como asociaciones profesionales, porque a sus miembros, a través de la imposición, se les impediría crear otras coaliciones voluntarias, que repugnarían a la asociación obligatoria, y actuar correlativamente en aquellas. Sin embargo esto choca directamente contra el derecho fundamental de la libertad de coalición positiva garantizado constitucionalmente. Por ello una asociación obligatoria no puede cumplir sus fines de una coalición libre. La cuestión discutida con anterioridad con amplitud de si los gremios obligatorios podían ser considerados como asociaciones profesionales, no tienen hoy ya significado, pues los gremios y sus asociaciones se crean con base voluntaria.

En la Asociación Profesional deben pertenecer solo trabajadores, o solo empleadores. Las asociaciones mixtas de trabajadores y empleadores. Solo puede garantizarse la libertad a las asociaciones que estén realmente en la situación de conseguir frente a sus contrarios sociales las condiciones económicas y de trabajo exigibles, incluso si fuera necesario, por medio de las contiendas laborales (huelga o cierre). Esto sería imposible si a la asociación profesional pertenecieran tanto trabajadores como empleador, pues un grupo frustraría los fines del otro.

1.5 Los Empleados de Confianza

Con el propósito de tener una mejor comprensión sobre el punto a desarrollar en este trabajo será conveniente citar algunos conceptos que sobre los empleados de confianza han vertido algunos autores; así tenemos que:

Para Guillermo Cabanellas los empleados de confianza “son los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige cuentan con fe y apoyo especial por parte del empresario o dirección de la empresa”.³¹

En base a lo anterior se puede decir, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, que actualmente nos rige, suprimió el vocablo empleado de confianza, durante tantos años se usó en la práctica laboral, y se decidió por el término Trabajador de Confianza que consideramos es el correcto, ya que con ello dejará de haber duda de sí estas personas son trabajadores y únicamente en función de ciertas características especiales están sometidos, en algunos aspectos a una reglamentación especial.

Por lo que hace al concepto de Trabajador de Confianza en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se dijo el concepto de Trabajador de Confianza tiene una gran importancia para la administración que existe en la legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la doctrina; consistente el primero en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a las contempladas en el precepto respectivo.

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

³¹ CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 358.

categoría de Trabajador de Confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto legal, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: Los Trabajadores de Confianza según lo indica su nombre, están protegidos por la legislación laboral y; “son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa; con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia”, por lo que podemos señalar; dos características, primera, que la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de sus funciones y segunda, las funciones de confianza son las de dirección inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.

En los artículos 182 a 186 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan normas específicas para la clase de trabajadores denominados (cuello alto) que si bien es cierto no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patronos y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación laboral, conforme a las, modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores.

El artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo nos dice. 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 los obligan en sus relaciones con los trabajadores. Euquerio Guerrero, nos dice que se considera que “el alto empleado aunque sea representante del patrón ante los demás trabajadores, no es patrón mismo, continua diciendo, los altos empleados, tienen jornada de trabajo, sueldo o salario y una situación general que en nada se diferencia desde el punto de vista de la relación laboral, con la que tienen el resto de los trabajadores de una empresa”.³²

³² GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1996. p.p. 64-68.

Para Guillermo Cabanellas se entiende por alto empleado, “el que sin ser patrono, empresario, dueño o accionista, desempeña importantes y decisivas funciones de gestión, con atribuciones, sobre los restantes empleados, subalternos para él, y sobre todos los obreros con que pueda contar el establecimiento, empresa u organización”.³³

En resumen, vemos que lo único que distingue al trabajador de confianza de los demás trabajadores, es que aquél tiene asignadas funciones especiales dentro de la empresa en que presta sus servicios, por lo que también se les da el nombre de alto empleado. El artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice que: “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se 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.

Roberto Muñoz, al respecto dice, que “son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración, planeación y organización cardinales y de dirección-mandos y controles primordiales de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como, funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.³⁴

Mario de la Cueva, nos dice: “que debe hablarse de empleados de confianza cuando está en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.”³⁵

De estos dos conceptos se infiere que el trabajador de confianza es la persona que realiza dentro de la empresa funciones de dirección, vigilancia y supervisión como si estuviera presente el dueño. Pero muchas de las veces

³³ CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 32.

³⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit. p. 32.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 155.

esto no es suficiente para que, cuando al trabajador de confianza se le pierde dicha preferencia éste se ha despedido con o sin causa justificada siendo válida solamente la pérdida de dicha confianza.

Trueba Urbina, afirma que las funciones de confianza comprenden “todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, que no le da a tales funciones el carácter de confianza”.³⁶ En la actualidad el trabajador de confianza de acuerdo a la actividad que este realiza, es el de más desconfianza, por ello citaremos lo siguiente.

Para el Tratadista J. Jesus Castorena, “la relación entre la empresa o el patrón y su personal de confianza configuran un mandato y no un contrato de trabajo, tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica. Asimismo, dice: que el empleado de confianza, es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización”.³⁷

Para nosotros, podemos concluir diciendo que, son empleados de confianza los que por su responsabilidad tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones exige, cuentan con fé y apoyos especiales por parte del empresario o dirección de la empresa.

De lo anterior podemos decir que, por la posición de los empleados de confianza es distinta a los restantes trabajadores, así como su nombre lo indica, para ellos basta la perdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato pueda proseguir, principalmente en los casos

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 320.

³⁷ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero: Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. Segunda edición, Porrúa, México, 1996. p. 186.

de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen.

En base a lo citado se puede mencionar que otra de las características distintivas de los empleados de confianza es la cercanía que éstos tienen con el patrón, es decir, el trabajador de confianza, se convierte en los ojos, espalda y sombra del patrón porque éste dentro de las encomiendas que tiene es precisamente, cuidar los intereses del patrón como si fuera el mismo, por ello, es indispensable que el trabajador de confianza siempre se encuentre metafóricamente hablando cerca del patrón para que éste, deposite en él las actividades de dirección, vigilancia, ejecución y sanción contra los otros trabajadores.

1.5.1. Características de los Empleados de Confianza

Con el propósito de ahondar sobre el tema que nos ocupa será pertinente señalar algunas de las características distintivas de los empleados de confianza razón por la cual citaremos al siguiente autor.

El maestro Alberto Briseño Ruiz, en su libro Derecho Individual del Trabajo y en la propia ley da a conocer que para él, son las características de los empleados de confianza las siguientes:

- **“La Función de Dirección;** son aquellas que están a cargo de una o varias personas, con las facultades que el patrón delega a su favor, los autoriza a hacerse cargo de la realización de los fines de la empresa. Esta facultad de Dirección es la más amplia que un trabajador puede tener, ya que es indudable que incluya las demás labores de confianza enunciadas por la Ley.
- **La Función de Inspección;** estas funciones son de carácter técnico y tienen por objeto verificar que los trabajadores de la empresa se sujeten a

las instrucciones o normas establecidas para la realización del trabajo en la empresa. Esta facultad de inspección comprende a todo trabajador en general; incluyendo al trabajo profesional, esto es la persona facultada para ejercer funciones de inspección en general será responsable ante el patrón de la buena o mala calidad del trabajador que realice el personal de la empresa.

- **La Función de Vigilancia**, consiste en que él patrón delegue a uno o más trabajadores la custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, abarcando esta función de vigilancia la observancia de la conducta de los demás trabajadores en relación con los intereses de la empresa, siendo esta función muy característica del empleado de confianza; claro como dice el Maestro Trueba Urbina no debe confundirse esta función.
- **La Función de Fiscalización**, son aquellas que facultan a la persona que las ejerce, para averiguar y analizar las operaciones y acciones que están a cargo de otro u otros trabajadores, abarcando estas funciones el control de los ingresos y egresos de la empresa.”³⁸

De la cita de referencia se puede resumir de acuerdo con el autor citado que las características o funciones de los empleados de confianza, básicamente son de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa en beneficio siempre del patrón pero, paradójicamente el que supuestamente debe ser trabajador de confianza, debiera llamarse de desconfianza porque a la menor falla y de acuerdo al criterio subjetivo para despedirlo basado en la pérdida de la confianza este trabajador, desempeña mayores funciones y tiene más responsabilidades que un trabajador de base no así su estabilidad en el empleo.

1.6 Contrato de Trabajo

³⁸ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. p.147.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc.; no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no pueden ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón).

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que un hombre se compromete a prestar servicios a otro o a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada, así comienza a aparecer la locación de servicio y posteriormente el contrato de trabajo. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, nos estipula que el 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.”

Cardoso de Oliveira, define al Contrato de Trabajo como: “el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquel la obligación de pagarle un determinado salario”.³⁹

Para Ramírez Gronda Juan, el Contrato de Trabajo, “es por la cual una persona (trabajador, empleador, obrero), pone su actividad profesional a disposición de

³⁹ CARDOSO DE OLIVEIRA, José. Nociones de legislación y providencia del Trabajo. Tercera edición, Rodas, Brasi, 1992. p. 59.

otra (patrono, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración”.⁴⁰

Para Durand Paul, se trata de “una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero, llamada salario”.⁴¹

De Litala Luis, dice, en general, que el Contrato de Trabajo es “el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajo y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced”.⁴²

El Maestro Cabanellas, nos dice que el Contrato de Trabajo es, “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes, da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección de la actividad profesional de la otra. El esfuerzo productivo debe en todos los casos, de recibir una compensación equitativa de aquel que recibe los beneficios”.⁴³

Mario de la Cueva, nos manifiesta que en relación a lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, segundo párrafo, no corresponde a dicha Ley decidir las controversias doctrinales por lo que se consideró conveniente, tomar como base la idea de la Relación de Trabajo.”Que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensables que pueden dar nacimiento a la Relación de Trabajo.”⁴⁴

⁴⁰ RAMÍREZ GRONDA, Juan D. El Contrato de Trabajo. Cuarta edición, Jurídica-Americana, España, 1998. p. 198.

⁴¹ DURAND, Paul-Vito Andrés. Traite de Droit du Travail (París) 1950.T.II. Libraires Dalloz, París France, 1947. p. 223.

⁴² DE LITALA, Luis. El Contrato de Trabajo. Sexta edición, Ángel Editor, España, 1994. p. 9.

⁴³ CABANELLAS, Op. cit. p. 41.

⁴⁴ Cit. Por. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 394.

Carlos Saavedra Lamas, afirma que “el Contrato de Trabajo tiene por base la prestación individual o colectiva de servicios comerciales o industriales, mediante una remuneración en dinero”.⁴⁵

Para Capitant Couche, “es un contrato por el cual una persona, empleador obrero, domésticos, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por el día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado”.⁴⁶

Carvalho de Mendonca Manuel, sostiene que el contrato de trabajo, “representa la realización jurídica establecida entre la persona que, con el fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad”.⁴⁷ Resumiendo, el Contrato Individual de Trabajo queda tipificado con la existencia de las siguientes características, es bilateral, consensual, oneroso y de tracto sucesivo.

- **El Contrato es Bilateral**, porque origina derechos y obligaciones recíprocas para los contratantes, a los derechos del patrón, corresponden los deberes del trabajador, de modo que los derechos del empleado, son correlativamente obligaciones del empleador; siendo que la bilateralidad del contrato se presenta desde su formación, ya que a partir de la misma, ambas partes contraen obligaciones.
- **El Contrato es Consensual**, porque es indispensable el consentimiento explícito de las partes, toda vez que por su objeto no podría ser un contrato real, una vez que la obligación de dar del empleador, depende de la obligación de hacer del empleado, consistente en la ejecución de un servicio.
- **El Contrato es Oneroso**, por que los contratantes asumen ventajas recíprocas recibiendo cada cual el equivalente de lo que da, ya que la onerosidad es la esencia del Contrato de Trabajo, toda vez que si la

⁴⁵ SAAVEDRA LAMAS, Carlos. Código Nacional de Trabajo, (BS. AS. 1933). T.I. p. 51.

⁴⁶ CAPITANT H, Couche. P. Cours de Législation Industrielle Paris 1921. p. 143.

⁴⁷ CARVALHO DE MENDONCA, Manuel. Op. cit. p. 438.

prestación del servicio fuera gratuito, el contrato no será de trabajo en la aceptación técnica no habiendo contrato de trabajo sin salario.

- **El Contrato es de Tracto Sucesivo**, o de Duración, el cual no se extingue con la práctica de un simple acto.

En la teoría de la incorporación, nos señala, que los efectos jurídicos se producen al instante en el que el trabajador presta el servicio: lo anterior nos dice que no es necesario el Contrato de Trabajo, sino con la simple prestación del servicio es suficiente, por lo que esta teoría nos define que el Derecho del Trabajo no requiere acuerdo de voluntades.

No queremos terminar este inciso sin antes señalar de acuerdo al documento que origina el vínculo **Estado-servidores públicos**, se clasifican en trabajadores sujetos a nombramiento, que son aquellos que figuran en las listas de raya, y son trabajadores temporales y se debe a la ejecución de una obra o a la terminación de un plazo. Y son generalmente de base, aunque podrían ser trabajadores de confianza en atención a las funciones que desarrollan.

Los nombramientos deberán contener diversos requisitos, y según el carácter por el cual fueran expedidos surgieron otras clasificaciones; trabajadores con nombramiento definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

En relación a la teoría administrativa del Contrato de Trabajo se puede decir que ésta alude a las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores. El Derecho Administrativo moderno descansa en la teoría del origen legal de la competencia de los funcionarios públicos. Dicha teoría consiste en justificar toda actuación del poder público en la ley o en el Contrato de Trabajo como la creadora la primera, de toda la estructura administrativa la cual fija los caracteres y límites de todos los órganos públicos.

La teoría administrativa sostiene que la relación entre el Estado y sus trabajadores es una relación contractual, en la que interviene la voluntad del

Estado y la del propio trabajador. Éste acto jurídico se perfecciona con la voluntad de ambas partes subordinándolas al orden jurídico para definir su propia situación.

En síntesis de acuerdo a esta teoría administrativa las relaciones del Estado con sus trabajadores se regulan de manera estatutaria o reglamentaria. Los derechos y obligaciones de los servicios públicos se fijan en las leyes y reglamentos. Es un acto unilateral del Estado que fija las condiciones que juzga necesarias para el servicio, sin que intervenga la voluntad del agente.

1.7 Condiciones Generales de Trabajo

Para nosotros, las condiciones de trabajo son el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico. Para Néstor de Buen, “las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio.”⁴⁸ De esta manera además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajo. Tenemos otras como la distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos antes dichos. Concepto de Condiciones de Trabajo.- Bienes Jurídicos que involucran las condiciones de trabajo, igualdad y proporcionalidad de las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera, además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador. Tenemos otras como la distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos.

A manera de resumen podemos decir que los bienes jurídicos que involucran las condiciones de trabajo son:

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 37.

- La estabilidad en el empleo,
- La protección a la salud, a la integridad física y mental y a la vida del trabajador,
- Derecho a un ingreso razonable
- La superación del trabajador.

En base a lo anterior se puede decir que el Derecho del Trabajo, es un derecho de equidad, proporcionalidad, equilibrio, igualdad y proteccionista de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo.

El legislador se encarga de confirmar nuestro criterio en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo vigente “Que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas a esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales sin que puedan establecerse diferencias o motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. Este artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece una garantía de igualdad en el status personal y otra de proporcionalidad en el status trabajador. Es decir, como trabajador es considerada en un plano de igualdad respecto a sus congéneres: como trabajador en un plano de proporcionalidad en relación con los demás trabajadores y el patrón. Néstor de Buen da a conocer en su libro Derecho del Trabajo algunas condiciones de trabajo:

- **Jornada de Trabajo:** Se han invertido distintos conceptos de jornada de trabajo, llegándose a afirmar es deleznable el concepto que acoge nuestra Ley. El Dr. Cavazos Flores. Por ejemplo, le incomoda pues afirmar que se presta para considerar que la jornada se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio para trasladarse al trabajo. Nosotros opinamos lo contrario, esto es, que el concepto es claro y es correcto: veamos por qué. Para el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar un trabajo”. Pues

bien si tenemos presente que la diferencia específica de la relación laboral es la subordinación, entendida como el poder de mando y el deber de obediencia, tal situación aclara cualquier duda.

La fracción III del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, establece como obligación de los trabajadores, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo: y la fracción IV del mismo artículo señala el deber de ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma tiempo y lugar convenidos. Así pues, la jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar determinado.

- **Días de Descanso:** los días de descanso son aquellos que los trabajadores no prestan sus servicios. Estos pueden ser semanales y obligatorios, en la inteligencia en que estos últimos pueden derivar de la ley, o bien de pacto colectivo o individual o de la costumbre. Los días de descanso semanal, lo mismo que la limitación de la jornada obedecen a la necesidad de preservar la salud física y mental de los trabajadores. El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Los días de descanso obligatorios consignados en la legislación positiva son: los establecidos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y al lado de los descansos obligatorios mencionados con anterioridad en el artículo correspondiente tenemos los que suelen estar previstos en los contratos colectivos de trabajo. En tales casos surgen los mismos derechos y obligaciones derivados de los descansos legales.
- **Vacaciones:** El trabajador normalmente descansa dos jornadas después de trabajar una jornada y descansa un séptimo día luego de haber trabajado seis. Esto le permite un descanso que lo rehabilita para

el trabajo. Pues bien, con el transcurso del tiempo va siendo insuficiente este descanso. Por lo que el trabajador necesita de uno mayor para evitar el quebranto de su salud. A este descanso mayor que consiste en varios días continuos laborales lo conocemos con el nombre de vacaciones.

Tomando en consideración la naturaleza de la institución, es decir, la necesidad del descanso para salvaguardar la salud del trabajador, las vacaciones no son renunciables, o lo que es lo mismo, deben disfrutarse. Tal es el sentido del primer párrafo del artículo 79 de la Ley Federal Trabajo, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Desde luego que “si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados” (segundo párrafo del artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo). Lo anterior es lógico, pues si la relación de trabajo termina antes de que nazca el derecho a disfrutar las vacaciones es imposible que el trabajador las disfrute: pero entonces se pagarán en dinero para evitar un enriquecimiento ilegítimo por parte del patrón.

- **Salario:** El concepto de salario es difícil de concebir. Término multívoco, puede ser estudiado desde muy diversos puntos de vista. Néstor de Buen nos dice, y le sobra razón (Derecho del Trabajo. Pág. 169. Editorial Porrúa. 1976). Que “No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. La ciencia, la economía, la psicología y el Derecho plantean hipótesis distintas al analizarlo y llegan, como es natural, a conclusiones diferentes”.⁴⁹ Con la salvedad hecha, trataremos, no obstante, de llegar a un concepto aceptable acerca del tema que ocupa nuestra atención. Para el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. El concepto de Ley, no nos agrada del todo, pues entiende el salario como una contraprestación por el servicio prestado, lo cual no

⁴⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1976. p. 169.

siempre es cierto. En efecto: todo trabajo debe de ser remunerado, pero no toda remuneración es consecuencia de un trabajo realizado.

Normas Protectoras del Salario: El salario tiene una finalidad y debe cumplir con ella. Por tanto, debemos entender que son normas protectoras del salario todas las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga del salario, bajo muy distintas maneras, el rendimiento que de él se espera. La protección al salario se manifiesta de muy diversas maneras. La primera de ellas consiste en que no puede ser objeto de descuento más que en los casos especiales autorizados por la ley, y que precisamente se refieren a partidas del salario necesario para la vida normal del trabajador y su familia. Así entonces los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción.

- **Aguinaldo:** En la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, a propósito del tema que abordamos, podemos leer que “el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obliga a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque este está destinado a cubrir las necesidades diarias. “El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del veinte de diciembre de cada año, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Por consiguiente cuando la Ley habla de un aguinaldo equivalente a quince días de salario por lo menos está dejando abierta la posibilidad para que patrones y trabajadores, de acuerdo con las condiciones económicas de cada empresa, respeten el aguinaldo mínimo establecido por la Ley o pacten uno mayor, situación esta última que es muy frecuente en la contratación colectiva.

CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO

En este capítulo se abordan los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo, así como su regulación laboral, tal regulación surge con el acaecer diario del ser humano, se señalan los primeros inicios del Derecho Laboral, en donde el trabajador se halló desarmado frente a la fuerza de los grandes poderes autoritarios en sus perjuicios laborales, jornadas inhumanas y extenuantes por un salario miserable y sin derecho para exigir prestaciones económicas. El auge del individualismo (postura filosófica donde se considera al hombre el objeto y el fin de las instituciones) el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico que sostienen la intervención del Estado con los trabajadores en la relación de trabajo y patrón.

En los últimos años del siglo XIX, con el Liberalismo, todavía imperante el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones obrero-patronales, y proteger a los primeros con leyes que les garanticen un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia. No es éste el lugar para hacer un examen exhaustivo de ese problema, pero sí parece necesario poner de relieve algunos ejemplos.

En efecto, cualquier norma laboral debe tener como finalidad esencial la de procurar el equilibrio entre los factores de la producción y asegurar que el trabajo jamás sea considerado como un servicio personal susceptible de

comercializarse; ciertamente es imperioso que estos principios de justicia sean observados y respetados de manera irrestricta, sin embargo, en la actualidad también resulta necesario reconocer la urgencia de una convivencia razonada y razonable entre los factores de la producción, síntesis de esta posibilidad fáctica y legal, se encuentra, a mi criterio en el concepto de empresa establecido en la Ley Federal del Trabajo, baste recordar que empresa es la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios y trabajadores laborando en forma coordinada, o en términos modernos de manera concertada, tratando de que esa producción de bienes y esa distribución de servicios sea eficiente, permitiéndose con ello mayores ganancias para el sector patronal y mejores condiciones de vida para los trabajadores.

Lo anterior se puede lograr si se respetan y aplican los principios de estabilidad en el empleo, el de igualdad en el trabajo y el de capacitación y adiestramiento, se insiste es indispensable salvaguardar estas garantías sociales; esto puede darse aún sin modificar la legislación actual mediante la celebración de contratos colectivos.

De acuerdo a lo antes reflexionado, consideramos que, de no prepararse para estos cambios de política económica, el sector laboral vivirá, hoy y en un futuro cercano, grandes problemas estructurales, agravándose con ello los problemas económicos del país.

2.1. Primeros antecedentes de la regulación laboral en nuestro país

Para hablar de la evolución sobre la regulación laboral de nuestro país, será conveniente, puntualizar lo referido a la época Pre-colonial. Comenzaremos diciendo que en México-Tenochtitlán, el Estado proporcionaba a sus servidores tierras para su sustento, que normalmente eran cultivadas por ciervos o vasallos. Con el propósito de no distraerlos de sus labores cotidianas; los funcionarios y empleados de palacio recibían alimentos y también vestuario y

los que atendían a los gremios de artesanos y comerciantes tenían asignada una parte de los impuestos y derechos recaudados con ese fin.

“Dado el carácter tutelar asignado a los gobernantes, éstos concedían, además del ingreso básico a los trabajadores, otras prestaciones sociales, tales como exención de tributos; casas de salud, asilos para ancianos, ayudas para viudas y huérfanos; sin contar con repartos regulares de comida y vestidos.”¹

Tal era la protección hacia los trabajadores, que el Estado de esa época, en casos de emergencia provocados por sequías, heladas o inundaciones, ayudaba a las personas que sufrían por tales acontecimientos, al mismo tiempo que se suspendía el cobro de tributos. También había prestaciones para los héroes de guerra y colonizadores que recibían estímulos especiales en forma de regalos y promociones.

“Los grandes logros alcanzados por México-Tenochtitlán en esa época y sus notorios avances en el aspecto material y militar no parece que hubiesen traído como consecuencia una creciente opresión social y política sobre sus ciudadanos, ya que no existe constancia de enfrentamientos entre las diversas clases sociales y menos aún dentro de la administración pública.”²

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en México, durante la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que fueron instauradas por España, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo: Asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

¹ÁLVAREZ, Oscar. La Cuestión Social en México. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1990. p. 76.

²VELAZCO, Gustavo R. La Legislación del Trabajo desde el punto de vista social y económica. Cuarta edición, Harla, México, 1990. p. 120.

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que desde la legislación de Indias arranca el origen de las disposiciones sobre la función pública.

Felipe II, en 1583, ordenaba a la Cámara de Castilla poner cuidado en la provisión de oficios, por medio de los Obrajes y encomiendas de personas para aprender un oficio.

Felipe III, en 1614, condenó con la inhabilitación y otras penas al que emplease dádivas o promesas, por sí o por otra persona, con el fin de conseguir el empleo.

Carlos III, en 1785, ordenaba la inoportuna concurrencia de postulantes a la Corte, diciendo que “además de la confusión que ocasionaba con sus importunidades en los ministerios y oficinas, turbaban su servicio abandonándolo. Ordenaba, en consecuencia, atender a los que más se distinguieran e hicieran personalmente.”³

“Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.”⁴

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales,

³ Cit. por CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales de la Ley Laboral Mexicana. Op. cit. p. 76.

⁴ Cit. Por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. p. 38.

restringen la admisión de nuevos miembros, alargando los plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importación de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes.

“En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.”⁵

Antes de iniciarse el movimiento de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

La revolución de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadora de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.

⁵ DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Sexta edición, Porrúa, México, 1997. p. 1900.

“Sin embargo, el primer acto trascendental de los insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810, por medio de un bando que cumplimenta el intendente de la provincia, Don José María Anzorena.”⁶

Este acto tuvo una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.

En relación a los trabajadores al servicio del Estado en nuestro país éste siempre ha tenido una burocracia que le sirva desde la época de los Aztecas y los Mayas en la Colonia, en la etapa de la Independencia de la Reforma y de la Revolución. Las relaciones entre el Estado y quienes le prestan servicios debe de regirse en alguna forma; en un principio fue únicamente la voluntad de los soberanos, que seleccionaban a los servidores por ser encargados de atender a los propios intereses de los monarcas; como sucedió en las épocas Prehispánica y Colonial, pero posteriormente, durante la Independencia y la etapa Porfirista esto se modificó, como a continuación lo veremos.

Como puede observarse el Estado Mexicano desde sus inicios, ha necesitado de una clase trabajadora que sea fiel a las pretensiones de éste, es por ello que a través de la burocracia o trabajadores de confianza al servicio del Estado se ha pretendido mezclar a los trabajadores con la responsabilidad estatal.

2.2. El México Independiente y la etapa Porfirista

Durante la guerra de Independencia se hicieron reclamaciones sobre los derechos de los Oficiales trabajadores y los Compañeros de éstos de cada especialidad; esto origina que el generalísimo, Don José María Morelos y

⁶ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Historia de México. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1995. p. 112.

Pavón incluyera en la Constitución de Apatzingán un artículo, el 83 que establecía “ningún género de cultura, industria o comercio puede prohibirse a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”,⁷ durante la primera etapa de la vida, independiente de México las relaciones de trabajo se rigieron por el Código Civil. En estas disposiciones se incluyen también las de arrendamiento, de hospedaje, doméstico y de jornal, bajo el rubro de “Contrato de Obra”. Hasta 1857, no había en México problema obrero, porque en realidad no existía industria, salvo en forma precaria; la industria extractiva, (minera), la azucarera en algunas regiones productoras y en forma muy incipiente la de hilados; pero por ello, como de hecho la huelga no se daba, no se condenaba en las leyes.

Es precisamente durante las liberaciones del Constituyente de 1856-1857 cuando se comienza hablar del problema del trabajo; podemos afirmar, con apoyo en la valiosa opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina, que es con la intervención del Diputado Ignacio Ramírez, cuando se escucha por primera vez decir “Problema Social” y “Derecho Social”.

“Durante la vigencia de la Constitución de 1857, se admitió el derecho de asociación, reconocido por su artículo 9º, como consecuencia se podía holgar, pero no impedir el trabajo de los no huelguistas, pero se consideraba como un ataque a su libertad de trabajo y a la del empresario. A pesar de esta prohibición, que de hecho convertía a los huelguistas en delincuentes al impedir el funcionamiento de las empresas, el año 1877 vió una importante huelga que afectó a la empresa textil **la fama montañosa**, establecida en Tlalpan, D.F., así como aparecieron otros movimientos similares en Sinaloa, en Jalisco y en Puebla. Los trabajadores comenzaban a despertar de su letargo para reclamar el reconocimiento de sus derechos, así bien eran reprimidos con dureza y difícilmente alcanzaban una mejora en sus condiciones laborales.”⁸

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, en el siglo XVIII México no conoció el Derecho del Trabajo; en su primera mitad continuó

⁷ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2000. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 123.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. cit. p. 127.

aplicándose el viejo Derecho Español, las leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar “que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante durante la época colonial. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.”⁹

La Declaración de derecho de aquélla asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación.

En dos ocasiones se propuso el Congreso de la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del Trabajo a recibir un salario justo, era la idea del artículo quinto y a participar en los beneficios de la producción, es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las

⁹ Ibidem. p. 134.

utilidades de las empresas y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, “Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.”¹⁰

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.

“El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de ‘Las garantías individuales’, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores, El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposos, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los

¹⁰ GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 19.

centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.”¹¹

A manera de resumen se puede decir, que es a finales del Siglo XIX, se empieza a formar la clase trabajadora derivada de la incipiente industrialización bajo el período del General. Porfirio Díaz, que se creó una clase dominante y acaparadora de la riqueza. Como ya señalábamos antes, se trataba particularmente de terratenientes, propietarios de las grandes haciendas, aunque la incipiente industria ya comenzaba a extenderse; la textil estaba casi totalmente en manos de los españoles y algún francés, ya salía de Puebla y Veracruz y aparecía en otros Estados y en el Distrito Federal, la minería estaba totalmente controlada por los ingleses y norteamericanos, en las zonas productoras de caña de azúcar se creaban los ingenios azucareros. Además de las anteriores solamente existían artesanías y verdaderamente pequeñas o familiares industriales sin peso económico.

“En la década última del régimen del General Díaz, un hombre sintió la tragedia de las víctimas de los riesgos del trabajo: el 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgos de trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. El Gobernador Bernardo Reyes impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León, y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de accidentes de trabajo: inspirada en la Ley Francesa de 1898, la de 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo, único de los riesgos considerados como aquél que “ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él; y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total”.¹²

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. cit. p. 42.

¹² Ibidem. p. 43.

En el año de 1906 se dieron dos grandes episodios en la lucha para mejorar las condiciones de los trabajadores, estas manifestaciones fueron la huelga de Cananea y la de Río Blanco.

El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido liberal cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contienen el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo, en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales. El manifiesto analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo.

Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue su continuador o su heredero, si no más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Nació nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del derecho agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de

ofrendar su vida en el combate de la revolución. Asimismo, se dio la Declaración de Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo en 1931 donde la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: La convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

El Presidente Díaz y sus Científicos consideraron conveniente la construcción de los ferrocarriles y estos sirvieron, además para unir a varios Estados, para hacer nacer el proletariado obrero. En los Estados Unidos de Norte América, nuestro poderoso vecino, también había estado construyendo ferrocarriles para unir su país, de grandes espacios y distancias; para las rudas tareas del tendido de las vías utilizaban a trabajadores mexicanos que sin dificultad cruzaban la frontera en busca al igual que ahora sucede con nuestros braceros, estos trabajadores naturalmente tuvieron informes y contactos con otros puntos de vista respecto de cómo deben ser las relaciones de trabajo, esta situación comenzó a influir en los países, los trabajadores mexicanos comenzaron a pensar en la fuerza de la unidad para enfrentarse a los intereses patronales y de los ricos y la idea de la creación de organizaciones nació en los afectados por la situación imperante.

2.3. Época Post-Revolucionaria

La Revolución Mexicana, producto de las condiciones socio-económicas que se estaban viviendo en el país, debe considerarse en realidad como una verdadera Revolución ya que vino a modificar en forma sustancial a la sociedad existente, dando una nueva forma de vida a los mexicanos; se trata por supuesto y a pesar de que fue realizada esencialmente por campesinos y algunos grupos obreros, de un movimiento eminentemente burgués.

Pero como las disposiciones legales prohibían la formación de sindicatos y la costumbre social los hacía ver como simples agitadores peligrosos para la estabilidad y tranquilidad, los promotores pensaron en formar sociedades con el aspecto de mutualidades, pero durante las reuniones y juntas se hablaba y se orientaba en el sentido de la organización sindical, como grupos de defensa y de resistencia. Estas sociedades mutualistas, que también en algunos lugares se denominaban Círculos Obreros, contaron entre sus principales promotores a los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón de organización anarcosindicalistas obtenida durante su estancia en los Estados Unidos. Su conocimiento y su preparación en la materia y su valor personal, que no se redujo ni con las persecuciones constantes ni con la cárcel que sufrieron en varias ocasiones y en ambos lados de la frontera, fueron de gran utilidad para llevar adelante la formación de estas asociaciones de defensa de los trabajadores. Publicaron varios periódicos, siendo los más importantes “Regeneración” que apareció desde agosto de 1900 y el “Hijo del Ahuizote” ambos circulaban de mano en mano y a pesar de la escasez de recursos económicos, siempre hubo la forma de sacarlos a la luz pública, las autoridades trataron en vano de impedir la circulación, pero el pueblo las acogió con simpatía y verdadero cariño.

De lo anterior se infiere que el Derecho del Trabajo en esta época recibió un golpe más en su camino; las víctimas no lograron más que perder la vida, la salud o la libertad o en el mejor de los casos, exiliarse de su población y dirigirse a otros lugares a trabajar, muchos de ellos al Distrito Federal o a Tlaxcala. En el aspecto político se había dado un nuevo y grave aviso al Gobierno que no supo o no quiso entender; al Secretario de Gobernación declaraba que en el país había paz y tranquilidad, ¡Paz en las tumbas y tranquilidad bajo las bayonetas! estaban puestas las bases para el estallido de la Revolución Mexicana.

En materia de Derecho de Trabajo debemos señalar que en el año de 1904, mes de abril, el Gobernador del Estado de México José Vicente Villada promulgó una Ley sobre accidentes de trabajo que contiene un avance importante; reconoce que existe la presunción, salvo prueba en contrario, de

que un accidente sufrido durante el trabajo es originado por éste y consecuentemente que el patrón deberá pagar los salarios que hubiere devengado el obrero en caso de muerte, a pagar una indemnización, es decir, que aún limitadamente, se reconoce la existencia de la teoría del riesgo profesional.

Asimismo, destacamos el hecho de que el Gobernador de Nuevo León Gral. Bernardo Reyes el 9 de noviembre de 1906 promulgó una Ley sobre accidentes de trabajo, mucho más completa. “En esta Ley se establecía también la presunción de que el accidente era debido al trabajo si ocurría durante el tiempo de este, salvo se demostrara lo contrario y permitía absolver de la responsabilidad civil derivada del accidente si existía fuerza mayor ajena a la industria, intención del operario de causarse el daño o una negligencia inexcusable o culpa grave del propio trabajador, en las indemnizaciones se excluían asistencia médica y farmacéutica hasta por seis meses y el pago de medios de salario hasta por dos años, hasta que pudiera regresar el trabajador a laborar a la empresa, en caso de muerte, había pago de gastos funerarios y una pensión igual al salario del trabajador por periodos que variaban desde diez meses hasta dos años, según el beneficiario.”¹³

Cuando después de la renuncia del General. Díaz y la celebración de las elecciones llega a la Presidencia Don. Francisco I. Madero y el 13 de diciembre de 1911 se expide un decreto por el que se crea la Oficina de Trabajo, dentro de la entonces Secretaria de Fomento, Colonización e Industria, oficina que tenía facultades para intervenir en la solución de conflictos entre obreros y patrones; su intervención, por la naturaleza de los conflictos en que intervino estuvo dirigida a los de carácter colectivo, logró que se solucionaran satisfactoriamente más de sesenta huelgas, intervino para la elaboración de la Tarifa de la Industria Textil en 1912 que es el antecedente más antiguo en México para un Contrato Colectivo de Trabajo. El asesinato del Señor. Madero y del Vicepresidente Pino Suárez y la llegada al poder del usurpador Victoriano Huerta trunca el proceso recreativo del Derecho del Trabajo durante algún

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Segunda edición, Trillas, México, 2000. p. 25.

tiempo, pero da lugar a la Revolución encabezada por el Gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, que tomó el nombre de Constitucionalista, primero por haberse pretendido la restauración de la Constitución violada por el usurpador y después por el ofrecimiento, cumplido por su oportunidad, de llamar a un congreso Constituyente para elaborar una nueva.

“En el lapso que transcurre desde la muerte del Señor. Madero y la promulgación de la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917, muchos estados enfrentaban problemas de carácter laboral por lo que hubo algunas leyes de la materia, que son antecedentes de nuestra Legislación actual. En agosto de 1914 aparece la Ley Cándido Aguilar, en Veracruz, establece las juntas de Administración Civil, que entre sus facultades tienen la de dirimir conflictos entre patrones y obreros. El día dos de septiembre Manuel M. Dieguez, establece algo que resulta de la mayor importancia, establece el descanso dominical, también fija la jornada de trabajo en nueve horas diarias como máximo. El 11 de septiembre de 1914 el Gobernador de Yucatán Eleuterio Ávila dicta una Ley de Trabajo, cuyo impacto esta dirigido a la liberación del jornalero indígena, ya que no debemos olvidar que se trata de una región que era agrícola, para ese efecto contiene la abolición de las cartas-cuenta, donde se llevan las deudas de los campesinos que pasaban de padres a hijos que jamás saldrán.”¹⁴ La Ley de Eleuterio Ávila también crea una sección de Inmigración y Trabajo para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo.

La Revolución comenzaba a llegar, en Jalisco el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, dicta una Ley el 7 de octubre que contenía normas de protección al salario y señala el salario (jornal) mínimo que debería pagarse a los obreros. “Por último, el 19 de octubre nuevamente el General. Cándido Aguilar en Veracruz quien dicta una disposición legal por la que se confirman la competencia en materia de trabajo de las Juntas de Administración Civil, limita la jornada a un máximo de nueve horas diarias, establece el pago doble para el trabajo nocturno y señala el descanso obligatorio los domingos y los días de fiesta nacional, decimos que es la Ley más completa de las que se emitieron,

¹⁴ CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos especiales de la Ley Laboral Mexicana. Op. cit. p. 23.

porque tiene todos los aspectos guardados, fija las jornadas máximas de trabajo en ocho horas y media y crea el día de descanso obligatorio a la semana, se establece que el trabajo extraordinario no puede pasar de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagara con el 50% más, si es en el día y al doble, si es nocturno. Da el descanso pre y postnatal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico; habla de que el Estado deberá formar una sociedad mutualista de tal fuerza que supere a cualquier particular, para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte. Dado el caso puede decirse que se trata de un anticipo de seguridad social, por entonces desconocida, y aunque no llegó a funcionar, la idea existió. También señala taxativas para los trabajadores extranjeros y promovía el espíritu sindical concediendo mayores ventajas a los asociados que a los libres.”¹⁵

Por lo que se refiere a la posibilidad de aplicación, la asistencia a las citas de los Consejeros de Conciliación era obligatorio, sancionándose con fuertes multas la desobediencia y los laudos que se dictaban por el Tribunal de Arbitraje, tenían imperio para su cumplimiento. Repetimos una ley muy completa, tanto así, que consideramos que es el antecedente del artículo 123 de nuestra Constitución y de las leyes que de él emanaron.

Para terminar el 28 de diciembre del mismo año, el Gobernador de Jalisco, Aguirre Berlanga, dictó una Ley complementaria de la anterior ya en vigor, que tienen algunas características que la pueden hacer considerar Ley de Trabajo, por la que se crean las Juntas Municipales Minera, Agrícola e Industriales para resolver cuestiones entre propietarios y obreros. En cumplimiento de las promesas contenidas en sus diversas proclamaciones, particularmente el discurso del 24 de septiembre de 1913 en el que, dijo, terminada la lucha armada a la que convoca el Plan Guadalupe tendrá que principiar, formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clase, queremos o no queremos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas

¹⁵ HERNÁNDEZ, Jorge. Antología de Lecturas para la Historia del Derecho Laboral. Tercera edición, Promociones Jurídicas, México, 1994. p. 127.

sociales tendrán que incorporarse en nuestras masas, y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, es algo más grande y más sagrado es establecer la justicia, es buscar la igualdad, es la desaparición de los poderosos para establecer en equilibrio de la conciencia nacional.

El Congreso Constituyente se congregó en el Gran Teatro Iturbide de la Ciudad de Querétaro para celebrar sus debates, siendo instalado por el propio primer jefe, quien pronunció un discurso conceptuoso y adecuado a la oportunidad, pero el proyecto enviado no difería en mucho de la Constitución anterior, realmente de las reformas sociales anunciadas solamente se encontraba una pequeña cita en la fracción XX del artículo 72 que confería facultades a la legislatura federal para expedir leyes sobre el trabajo y se hacían algunas menciones a las mejores que se esperaba estuvieran en esas leyes. Por supuesto que no era eso culpa del encargado del Poder Ejecutivo, ya que el Sr., Carranza no formuló el proyecto, sino de sus brillantes abogados, pero formados dentro de criterios formalistas que no podían considerar algunos aspectos novedosos dentro de la Constitución.

Los trabajos se realizaban con encomienda dedicación durante los casi dos meses previstos, los últimos toques a la Carta Magna se estaban dando en los últimos días de enero de 1917 y el proyecto ya aprobado por los Diputados Constituyentes fue enviado para su promulgación al Sr. Carranza, quien lo hizo el día 5 de febrero de 1917, desde que rige esa Constitución, que como afirma el Maestro Trueba Urbina, “dejó de ser simplemente una Constitución Política, para ser una Constitución Social, la primera en el mundo. La discusión de los diferentes artículos del proyecto presentado no se discutieron en orden, en cada ocasión se señalaba aquellos que iba a tocarse y se analizaban los puntos por los Diputados que deseaban dar opinión al respecto, para finalizar se daba lectura por la respectiva Comisión al resultado de la discusión y se aprobaba el artículo.”¹⁶

El día 26 de diciembre de 1916 la Comisión dictaminadora del artículo 5° Constitucional, a la que ya en dos ocasiones le habían devuelto sus proyectos,

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. cit. p. 138.

presentó por tercera vez el que había elaborado, en el que se incluyeron aspectos de la libertad del trabajo de las obligaciones de desempeñar cargos públicos y de los cuales deberían ser sin remuneración. “Esta Comisión Dictaminadora estaba integrada por el General. Francisco J Mújica, Alberto Román, Luis G, Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, nadie pues podía dudar de su honestidad y revolucionarismo. El Diputado Lizardi durante su discurso, criticó los puntos del Dictamen uno por uno, al referirse a las cuestiones relacionadas con el trabajo, después de la intervención del Lic. Lizardi continuaron las de los contrarios al Dictamen, pero interesados en que se excluyeran las protecciones a los trabajadores destacan las del Gral. Heriberto Jara, que era Diputado por Veracruz, que hace apasionada defensa de los criterios revolucionarios, la del obrero Coahuilense J.L. Vorsten, y la importantísima del periodista y Diputado por Puebla, Froilán C. Manjares quien es el primero en poner un capítulo constitucional para las cuestiones de trabajo.”¹⁷

Un grupo de Diputados del que forma parte Rafael Ochoa, de Jalisco, Rafael L. De los Ríos del Distrito Federal y José Ma. Rodríguez, de Coahuila, sostiene que no se vote al artículo 5º mientras no se vote el capítulo relativo a las bases del problema obrero. La sesión parece que va a desembocar en su debate agitado y sin el orden adecuado y dice Alberto Morales Jiménez en el folleto. El Debate sobre el artículo 123 en el Constituyente de 1917 de la serie Grandes Debates Legislativos, de la Cámara de Diputados; “El Diputado Mújica, con muy buen olfato político dice: se ha resuelto toda la cuestión. La Comisión está conforme en retirar el dictamen y pide permiso para ello. El Dictamen es retirado para ser estudiado más detenidamente, así terminó la discusión del 5º Constitucional, que dio origen al nacimiento de nuestro artículo 123, que como había firmado el Diputado Gravioto, es y ha sido orgullo de México, ya que ha servido de ejemplo a muchos países hermanos, apuntadas las principales cuestiones laborales que interesaban a los Diputados Manjares a la que ya nos referimos, se constituyó una Comisión para la preparación de un proyecto de artículo que se ocupara del problema obrero, esta Comisión

¹⁷ CANTÓN MOLLER, Miguel. Los Trabajos especiales de la Ley Laboral Mexicana. Op. cit. p. 37.

estuvo constituida por los Diputados Pastor Roauix, que además era secretario de Fomento en el Gabinete del primer jefe, quien la presidía, Esteban Vaca Calderón, quien fuera dirigente en la huelga de Cananea. Durante los trabajos de esta Comisión, que se reunían en el antiguo edificio del Obispo, donde alojaba el Diputado Roauix y hasta ella acudieron numerosos miembros del Congreso para expresar sus puntos de vista, señalar objetivos o colaborar en la aclaración de algunas de las cuestiones que se planteaban. La discusión de este proyecto duró hasta el 13 de enero, en que estimaron los comisionados ya que estaban comprendidas todas las cuestiones necesarias.”¹⁸

Cuando fue presentado el proyecto a la Sesión Plenaria en la sesión del día 23 de enero de 1917, por la tarde, fungía como presidente el Diputado Luis Manuel Rojas, como Secretario del Diputado Antonio Ancona Alberto y el Diputado José Luis Lira, se dio lectura a la exposición de motivos en la que se estableció, que en razón de los diversos aspectos que se tocaban en el título llevaría como nombre el de “Del Trabajo y de la Previsión Social” mismo que se tiene hasta la fecha. asimismo se dio lectura al proyecto del artículo 5°, como la Comisión estimaba que podrían quedarse del mismo las cuestiones obreras. Durante esa sesión se dio lectura al proyecto 5° que allí mismo fue formado en una pequeña parte y se reservó para votación, cuando llegó al título del Trabajo y de la Previsión Social, se estableció que le correspondía el número 123 al artículo y se dio la lectura al proyecto que fue presentado por la Comisión encabezada por el General. Francisco J. Mújica.

El proyecto estaba firmado ya por cuarenta y seis Diputados, el documento llevaba las firmas de los Diputados, en la noche del martes 23 se reanudó el trabajo y la discusión sobre la fracción XVIII y se continuaron escuchando las demás fracciones. El proyecto fue aprobado en lo general y después se pasó a la votación del artículo 5° que fue aprobado por 163 votos afirmativos, conjuntamente con el artículo 5° se aprobó el artículo 123, así como el transitorio a las deudas contrarias por los trabajadores hasta la fecha de la promulgación de la Constitución. El desarrollo de México es fruto de las luchas sociales de nuestro pueblo, traducidas en instituciones que han fortalecido la

¹⁸ Cfr. Ibidem. p. 74.

soberanía, la independencia y el crecimiento material y el espíritu del país La Revolución de 1910 no solo modificó la organización tradicional de la sociedad mexicana, aboliendo definitivamente sus sistemas de explotación humana, subordinación social y atraso cultural, sino generó también profundas reformas estructurales para promover un desarrollo sano, justo y democrático de la Nación.

Resumiendo lo anterior se puede decir que la Constitución Política de 1917 fue y sigue siendo el fundamento institucional de la nueva organización social en la que decidió vivir el pueblo mexicano, como resultado de su esfuerzo revolucionario y su vocación histórica de libertad y justicia social. En el texto constitucional coincidieron y se consagraron las demandas de la gran mayoría del país. Desde otro punto de vista, la Constitución Mexicana de 1917 ha servido de ejemplo para la elaboración de numerosas disposiciones semejantes en el mundo, particularmente en los pueblos de habla hispana, las disposiciones constitucionales de la mayor parte, por no decir de la totalidad de los países latinoamericanos tienen preceptos tomados del espíritu y en algunos casos hasta de la letra de nuestra Carta Magna. No cabe duda que el artículo 123 de nuestra Constitución ha tenido una trascendente proyección internacional, que debe llenar de justo orgullo a todos los mexicanos, particularmente a los obreros, que en forma tan brillante fueron representados en el Congreso Constituyente de 1916-1917.

El artículo 123 constitucional hoy por hoy establece las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad al igual que los campesinos una clase débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de las leyes ordinarias o medidas administrativas. Así gracias a la valiente decisión de los Diputados del Congreso Constituyente de 1917 asentado en el estado de Querétaro alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

2.4. México Contemporáneo y la consolidación de la reglamentación del trabajo

Como antecedente inmediato del México contemporáneo y la consolidación de la reglamentación del trabajo destaca la Ley de Pensiones propuesta por el General Álvaro Obregón la cual no fue aprobada destacando antes en 1920 el intento de crear una ley del servicio civil del Poder Legislativo, también sin resultado.

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución los conflictos de trabajo, estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en las disposiciones constitucionales, es así que entre los años de 1917 y 1929 en que se reformó la Constitución, se dictan cincuenta y tres Decretos, Reglamentos y Leyes Reglamentarias, en los diferentes estados de la República, “la primera de esas disposiciones fue la dictada el 27 de noviembre de 1919, con el nombre de Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Generales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito dentro del Distrito y Territorios Federales, le siguieron el Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferan las demás hasta la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de fecha 6 de marzo de 1928, en casi todas las disposiciones mencionadas, según se desprende de su texto, aparece una tendencia sindicalista que ya se notaba en la Ley Alvarado del estado de Yucatán (preconstitucional).”¹⁹

Cuando se federaliza la Legislación del Trabajo las leyes dictadas en los estados continuaron en vigor hasta en tanto aparecía la Ley Federal

¹⁹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 1999. p. 55.

necesaria para la reglamentación general del artículo 123, durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcan a dos o más estados, por ejemplo los de trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios estados. Por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible aún resolver los conflictos de otras, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal, entonces era secretario de Industria, Comercio y Trabajo un líder obrero, el Sr., Luis N. Morones, independientemente de algunas acusaciones formuladas en contra de su actividad política, no cabe duda de que tuvo una visión clara de la necesidad de legalizar las intenciones federales en los conflictos de trabajo, desde luego obtuvo un acuerdo del Presidente Plutarco Elías Calles, que si no era precisamente una legalización, si presentaba una justicia de esas intenciones.

Por otro lado, tuvo lugar en 1927 una Convención Obrero Patronal que señaló la necesidad de una legislación federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto, con poca posterioridad el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para reconocer el tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El Decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927, más de cincuenta años de funcionamiento de este Tribunal han justificado su existencia, en el año de 1929 el Presidente Interino Lic., Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, el cual, después de los trámites correspondientes, quedó en los siguientes términos: *Artículo 123.-* El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. Fue así como se privó a los estados de la facultad legislativa en nuestra materia y se le concedió a la federación. Repito que la legislación estatal continuó aplicando por no existir Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931 en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

“En el año de 1929 mismo de la Reforma Constitucional, el Presidente Emilio Portes Gil ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo; conocido como el Proyecto Portes Gil. No fue

aprobado el proyecto por el Congreso, ya que se consideró extremista y peligroso en muchas de sus disposiciones; lo extraño es que se opusieron patrones y trabajadores, aunque naturalmente por diferentes razones este proyecto incluía dentro de sus aplicaciones a los trabajadores del Estado, es decir, se concedía las mismas protecciones y prerrogativas a obreros y burócratas, señalaba la posibilidad del Contrato por Equipo, el Contrato Colectivo, definido casi en los mismos términos en que actualmente aparece en la ley, así como el contrato ley, además del Contrato Individual, naturalmente asimismo aparecieron contratos especiales como de Campo, de Ferrocarriles, el de Domicilio y el de Aprendizaje.”²⁰

Podemos decir que si bien tenía una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de esa posibilidad a las minorías por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios. Pero lo más grave estaba en el capítulo de la huelga, ya que consignaba el principio de arbitraje obligatorio, con la posibilidad para las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso, eran los trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si lo eran los patrones, sucedía lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes. En cuanto a los riesgos profesionales, se consignaban en forma semejante a las que actualmente existen salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se eleva a cuatro años de salario, como decimos antes, el proyecto Portes Gil fue rechazado por el Congreso de la Unión, particularmente en la Cámara de Diputados, con ese motivo la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo convocó a una convención Obrera-Patronal en el año de 1931, durante la cual se hicieron modificaciones al proyecto existente. Este proyecto revisado pasó con el nombre de Proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, y fue convertido en iniciativa por el Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, siendo el secretario del ramo el Lic. Aarón Saenz, discutido el proyecto al que nos referimos fue aprobado en los primeros días del mes de

²⁰ Ibidem. p. 57.

agosto de 1931 y devuelto al ejecutivo para su promulgación que se llevó a cabo el 18 del mismo mes de agosto de 1931.

Durante la vigencia de la ley sufrió algunas reformas para adecuarla a las circunstancias del momento; podríamos citar por ejemplo la que dio competencia a la Secretaría de Educación en relación con el funcionamiento de las escuelas para los hijos de los trabajadores; la forma de integración de las comisiones del salario mínimo; el pago del séptimo día de descanso y también la creación de la Comisión Nacional para el reparto de las utilidades de las empresas a los trabajadores. La ley tuvo una larga vida y podemos afirmar que cumplió con el objetivo de mantener la paz industrial y laboral, concilió con su aplicación muchos intereses encontrados en la vida de producción económica y fue derogada en el año de 1970 cuando se publicó la Ley Federal del trabajo actualmente en vigor.

Tal y como lo establece la propia Constitución, la aplicación correspondió a los estados, salvo en las materias de la competencia federal, que se supone lo son por exclusión y están definidas en la fracción XXXI del artículo 123; pero la realidad es que con el crecimiento económico del país, con la multiplicación de las empresas que afectan a varios estados y con la propia naturaleza de nuevas fuentes de producción, las materias de excepción se han multiplicado y cada vez son más, reduciéndose proporcionalmente aquellas que corresponden a la competencia estatal. La fracción XXXI cada vez es más amplia y no será difícil que dentro de algún plazo más o menos breve las materias de excepción sean las que competen a la jurisdicción de las autoridades locales. Podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una orientación proteccionista del trabajo, sin llegar afortunadamente al paternalismo, durante su vigencia sufrió como antes mencionamos varias reformas, pero siempre su orientación fue obrerista, aunque no podemos desconocer que, como todas las leyes en un estado de orientación capitalista, esta orientación solamente sirve para mantener el status.

Señalábamos que durante su vigencia la Ley Federal del Trabajo del año 1931 sufrió muchas reformas. Será bueno señalar las más importantes entre ellas: se modificó el artículo 77 señalando la edad mínima para trabajar, doce años,

ya que en el original solamente se decía que los menores de 16 años. Igualmente después de ratificado el convenio de la OIT, se amplió el descanso por natalidad, que únicamente era de 8 días previos al parto y un mes posterior al término que ahora concede la ley. Las vacaciones obligatorias también se incrementaron de los mínimos que originalmente se señalaron. Respecto de los salarios mínimos se decía que serían fijos previos estudios, por la Junta de Conciliación y Arbitraje; posteriormente se paso al sistema de comisiones regionales y una nación, que es la que resuelve sobre el monto de los mismos. Entre los contratos especiales se encontraba reglamentado el de aprendizaje; no fue hasta la promulgación de la ley de 1970 que desapareció de las disposiciones reglamentarias, se hicieron algunas otras modificaciones pero quizá la más importante fue la inclusión de las normas para el pago de la participación de utilidades a los trabajadores.

Señalaremos para concluir, que el sistema y orientación de la Ley de 1931 era fundamentalmente proteccionista para el trabajador, según se desprende de la exposición de motivos, donde se señala “El gobierno actual, por su origen y convicción no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo sino en un sentido plenamente protector de los trabajadores. En el proyecto se ha procurado el debido respeto a los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.”²¹

Pero como existe de hecho la posibilidad de que los derechos y prestaciones que la ley concede sean ampliados por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos, señala la reglamentación legal del trabajo, garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras.

Como podemos apreciar se trata de un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar intereses de los otros involucrados en la relación, hasta donde esto es posible. Podemos afirmar que la Ley Federal del Trabajo

²¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 206.

de 1931 cumplió eficazmente con sus objetivos principales, mantuvo la paz social, contribuyó al desarrollo del país y solamente fue necesario sustituirla debido al cambio sufrido por el tiempo en la sociedad en que vivimos.

2.5. De los Tribunales del Estado

En 1920, se intentó crear una “Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo”, también sin resultado.

A manera de resumen y en relación a la consolidación de la reglamentación del trabajo en nuestro país, se puede decir que la Constitución, en su texto original de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo, entre el Estado y sus servidores; es más, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podría legislar en materia de trabajo; sin embargo, la reforma al artículo 73, fracción X (Diario Oficial de 6 de 1929), y al artículo 123 de la Constitución, reservó al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre patrones que llamaremos comunes y sus trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no incluía a los trabajadores al servicio del Estado en sus disposiciones, pues ordenó en su artículo 2º que los funcionarios y empleados en sus relaciones con el Estado debían regirse por leyes del servicio civil.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en el sentido de que se excluyera a los servidores públicos de las prestaciones del artículo 123 constitucional, ya que éste fue creado para “buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en el caso de las relaciones que median entre el Poder Público y los empleados que de él dependen”.²²

²² ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. cit. p. 56.

En su origen, el texto del artículo 123 constitucional, preveía que las legislaturas de los Estados serían las que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en las entidades federativas. De esa legislación cabe resaltar la de los Estados de Aguascalientes, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo y Puebla, que incluía en su reglamentación a los trabajadores de dichas entidades federativas y municipios. Algunas otras leyes excluyeron expresamente a los servidores públicos, como fueron la de los estados de Tabasco, Veracruz y Yucatán.

Debido a las dificultades de aplicación y a que se sostenía que los tribunales del orden común todavía eran competentes para conocer de esta materia, se promovió en 1929 la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su preámbulo y fracción XXIX, para quedar como sigue:

“Artículo 73.- El Congreso tiene facultad...

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones del crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.”

La aplicación de las leyes del trabajo comprende a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajadores ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

“Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes entre otros de fines análogos.”

Con estas reformas se federalizó la facultad de legislar sobre la materia, haciendo la aclaración de que la fracción X del artículo 73 antes citada, ha sufrido modificaciones posteriores y actualmente su texto es el siguiente:

“Artículo 73.-...

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículos 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

La Constitución de 1917 introdujo una serie de modalidades en cuanto a las relaciones entre el Estado y sus servidores; fundamentalmente, reconoció la facultad discrecional del Presidente de la República para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación, conforme lo dispone el artículo 89, fracciones II, III, IV y V

Los artículos 108 a 113 de la Constitución señalan las bases sobre las cuales se podrá responsabilizar a los altos funcionarios de la Federación por la comisión de delitos, ya sea oficiales o del fuero común, y establece lo que se ha denominado “juicio político” ante el Congreso de la Unión.

“En 1934 un acuerdo presidencial estableció el servicio civil por tiempo determinado, publicado el 12 de abril del propio año en el Diario Oficial de la Federación con el nombre de Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil.”²³

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Op. cit. p. 203.

Éste fue el primer intento serio de reglamentación y reconocimiento a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, aunque se convirtió en un simulacro de un proteccionismo que no otorgaba. Protegía a los trabajadores eventuales y a los supernumerarios, otorgaba prestaciones y recompensas, también preveía los ascensos y en su capítulo VI detallaba obligaciones, sanciones y derechos. Tuvo una vigencia limitada de ocho meses.

Dos proyectos más, no aprobados, indicaron un movimiento organizado de los burócratas para preservar sus derechos, el cual culminó con el estatuto de 1938.

Se elaboró un proyecto, de “Ley de Servicio Civil”, por varios abogados del entonces Partido Nacional Revolucionario; el segundo proyecto fue enviado por el general Lázaro Cárdenas en 1937, fue el “Proyecto de Acuerdo de la Secretarías de Estado y demás dependencias del Poder Federal sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo.”

“La evolución de las normas que regulan la relación del servicio entre el Estado y sus trabajadores continuó, como ya se indicó anteriormente, hasta la expedición del “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión” promulgado el 27 de septiembre de 1938 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1938.”²⁴

A grandes rasgos, el Estatuto trataba de:

Definir al trabajador al servicio del Estado como “toda persona que presta a los poderes Legislativo, Ejecutivo o Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que fuere expedido, o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.”

El artículo 3° del estatuto establecía que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los Poderes de la Unión o las autoridades del Distrito Federal y los respectivos trabajadores.

²⁴ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. cit. p. 72.

Dividía a los trabajadores de base y de confianza.

Los artículos 7° y 8° establecían que no serán renunciables las disposiciones del estatuto que beneficien a los trabajadores y que la Ley Federal del Trabajo sería supletoria.

En subsecuentes artículos enumeraba los requisitos que debían llenar los nombramientos de los servidores públicos, fijaba la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, regulaba el salario, las obligaciones de los trabajadores, las causas de suspensión de los efectos del nombramiento, la organización sindical y el derecho a huelga, establecía el Tribunal de Arbitraje para dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores y el procedimiento a seguir ante el propio Tribunal.

Cierto tiempo de vigencia de este ordenamiento fue suficiente para comprobar los problemas que originaba su aplicación. El Congreso de la Unión se vio precisado a examinar y aprobar un proyecto de reformas y adiciones que complementaron algunos aspectos del estatuto entonces vigente; reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1941 y 30 de diciembre de 1947.

Sin embargo, continuó la lucha de los servidores del Estado, hasta que finalmente se elevó el estatuto a la categoría de Ley constitucional, adicionando el apartado "B" del artículo 123 constitucional, que en sus diversas fracciones da los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

"Dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, siendo Presidente de la República el Licenciado Adolfo López Mateos. Da las bases sobre las cuales regula el servicio entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores señalando principios como la duración de la jornada, el séptimo día, las vacaciones, la estabilidad y la protección al salario, las bases para las promociones y ascensos, las garantías en cuanto a la separación injustificada, reconoce el derecho de asociación, sienta las bases para la seguridad social de esa clase de trabajadores, establece el

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, resuelve el problema de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, y otorga a los trabajadores de confianza, las medidas de protección al salario y las medidas de seguridad social.”²⁵

La evolución de este proceso legislativo culmina con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, promulgada el 27 de diciembre de 1963 y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963, abrogó el estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938, al que ya hicimos referencia.

A manera de resumen diremos que la Ley Federal del Trabajo de 1970 superó a la Ley de 1931, pues estableció prestaciones superiores a aquella, perfeccionó la técnica legislativa de la misma sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores.

²⁵ Ibidem. p. 74.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

Con la Carta de Querétaro de 1917, resplandece un Derecho de clase, la de los desheredados. Ahí con fuerza reivindicatoria, los trabajadores rompieron los moldes clásicos de las instituciones del mundo e impusieron su estatuto en el artículo 123, es decir, en la cúspide de la legislación mexicana. La Declaración Social de Querétaro es solo el principio de la lucha de los trabajadores en la búsqueda de su redención. Tiene a la vez un fin del orden superior, como lo ha señalado el Maestro Jorge Carpizo: “ Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos”.¹

La *Declaración de los Derechos Sociales en 1917*. La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución mexicana de 1917, es un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro. Nuestra Constitución fue precursora, como dijera Radbruch (p157), de la concepción nueva: “del hombre por el derecho”. En el caso de México, esta aportación de la “Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo”. Tal aportación del Constituyente fue “ la más original y de mayor trascendencia “.

Los derechos sociales nacen en México de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, como lo fue la Revolución de 1910, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una

¹ CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Ed. Porrúa, Sexta edición, México, 1983, P. 105.

conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado liberal burgués, esto no debe de ser olvidado. Con ella surgió la esperanza “de lograr un cambio radical con la convicción de que únicamente con la destrucción del orden existente se podría obtener la igualdad apetecida”.

Las ideas sociales plasmadas desde entonces en el texto vigente, con el artículo 123, establecieron” por primera vez en nuestra Ley constitucional, los cimientos de una legislación de trabajo inspirada en principios de elemental justicia y en razones de humanidad”.

La Constitución Mexicana de 1917 es el fruto del primer movimiento social que vio el mundo en el siglo XX, las necesidades y aspiraciones de los mexicanos estaban, detenidas por la barrera de la reglamentación jurídica; el movimiento rompió con el pasado y llevó al pueblo a darse una Constitución que estuviera de acuerdo con su manera de ser, vivir y pensar.

Después de promulgada la Carta Magna de 1917 los legisladores mexicanos tuvieron la necesidad de proteger dentro de este articulado a los trabajadores al servicio del Estado dentro de los cuales existían los trabajadores de base y los denominados trabajadores de confianza.

Según señala Néstor de Buen, en la Nueva Ley Federal del Trabajo “se utilizó una doble fórmula: por una parte se precisó que la categoría del empleado de confianza depende de las funciones y no de la designación que se le dé al puesto. Después se hizo una anunciación de los principales puestos de confianza, dando entrada, por último, a la analogía y otorgando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una facultad de decisión.”²

3.1. Fundamento Constitucional

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. cit. p. 389.

Los trabajadores que prestan servicios al gobierno no quedan contemplados en la declaración de Derechos Sociales de 1917. Estando facultados los estados, conjuntamente con la federación, para regular la materia de trabajo, algunos decidieron normar las relaciones laborales con sus trabajadores y otros se abstuvieron de hacerlo. El proyecto de Código Federal del Trabajo, de julio de 1929, de Emilio Portes Gil, en su artículo 3º, consideraba sujeto de regulación el trabajo realizado para el estado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 remitió la regulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores a las Leyes del servicio Social. En 1938 se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado por un nuevo Estatuto en 1941, y este último tuvo importantes reformas en 1947.

Como resultado de múltiples presiones y considerando que el trabajo burocrático difería grandemente del trabajo en general, se reformó el artículo 123 constitucional, creando un marco jurídico, compuesto de 14 fracciones, al que se le denominó apartado "B", y en el que quedaron comprendidas las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos, del Distrito Federal y de los Territorios Federales y sus trabajadores. En 1963, se expidió la ley reglamentaria del apartado "B".

Es fácil notar que el contenido de los dos apartados que se instrumentaron responde a una filosofía distinta; la naturaleza del servicio que se presta es el punto de referencia fundamental en este planteamiento. A distinción entre los dos tipos de servicios quedó perfectamente hecha en la iniciativa de reforma que creó el apartado "B"; "es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones, es de distinta naturaleza que la que liga a los servicios públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública". Pero también es

cierto que el trabajo no es una simple mercancía, sino que forma parte especial de la dignidad del hombre, de ahí que deba ser siempre tutelar.

Con el servicio regulado por el apartado "A" el fin que persigue la empresa es un fin meramente económico. Está en relación con la ley de oferta y la demanda. Los sujetos de la relación laboral tienen una conciencia de clase desarrollada, en base a la cual buscan el logro de sus intereses: Los trabajadores, por la mayor cantidad y calidad de sus prestaciones y, los patronos, por el mayor aprovechamiento de la fuerza de trabajo que ocupan para aumentar el rendimiento de su capital invertido. En cambio en el apartado "B", el fin que se persigue es el de interés general; los burócratas como realizadores de la tarea pública, son factores primordiales para el buen funcionamiento del aparato gubernamental, y la eficacia de su actuación coadyuva para que el Estado logre sus funciones como tutelador del interés social.

En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza gozan de los beneficios de los trabajadores de base: estabilidad en el empleo, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales, seguridad social, etc. Han sido llevados en la Ley Federal del Trabajo a un capítulo dentro de los trabajos especiales debido a las peculiaridades del servicio, pero esto no implica ninguna mutilación a sus derechos.

En el trabajo de los trabajadores al servicio del Estado, las cosas son bastante distintas para los trabajadores de confianza. La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional dispone: "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."

En consonancia con el precepto constitucional anterior, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 2º dispone: "la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las

dependencias y los trabajadores de base a su servicio.” Esto es, la relación jurídica de trabajo en la Federación y en el Departamento del Distrito Federal sólo existe con los trabajadores de base, no con los de confianza.

Es interesante, para una mayor sensibilidad frente al problema de los derechos del trabajador de confianza, hacer referencia al marco normativo en el que están inmersos.

El sistema laboral mexicano descansa en una concepción presumiblemente tutelar de la ley a favor de los trabajadores. Esa ha sido, hasta hace poco tiempo, la corriente dominante en el mundo ya que las regulaciones laborales nacieron, precisamente, de la necesidad de impedir la excesiva explotación de los trabajadores a los que el capitalismo naciente con la Revolución Industrial, en el último tercio del Siglo XVIII, sometía a todo tipo de vejaciones: salario insuficientes a veces pagados con vales; jornadas prolongadísimas; explotación de los menores y de las mujeres; riesgos de trabajo frecuentes sin responsabilidades patronales, etc. “Todo se amparaba bajo la figura jurídica protagonista de la Revolución Liberal: el contrato. Aunado a él estaba el mito de la autonomía de la voluntad, olvidando que el contrato es válido entre iguales y que en las relaciones de trabajo esa igualdad nunca se da.”³

“En relación con los trabajadores de confianza, los excluyó de cualquier derecho salvo la protección al salario y las medidas de seguridad social. Lo que quiere decir que no tienen derecho a indemnización por despido justificado o injustificado. Lo que quiere decir, sin eufemismos, despido libre y sin costo alguno.”⁴

La reforma constitucional tiene que hacerse por el voto favorable de las dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso de la Unión y por la mayoría de las legislaturas de los Estados (artículo 135 constitucional), lo que durante muchos años no fue problema porque el Partido Revolucionario

³ Ibidem. p. 62.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 19.

Institucional (PRI), dominaba ambas cámaras y la totalidad de las legislaturas estatales. Hoy, afortunadamente, no es así.

Es interesante señalar que el artículo 123 constitucional, en su apartado “A” que se refiere a los trabajadores en general, no hace referencia alguna de los derechos de los trabajadores de confianza, pero al consagrar el principio, hoy relativo, de la estabilidad en el empleo en la fracción XXII, desliza hacia la ley reglamentaria la posibilidad de establecer excepciones. “La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, dice en un párrafo incorporado, con toda la mala fe del mundo, por López Mateos en 1962.”⁵ Así, la Ley Federal del Trabajo fue la encargada de excluir a los trabajadores de confianza (artículo 124, fracción IV de la Ley de 1931). Hoy esa función la desempeña el artículo 49-III de la Ley vigente.

En el apartado “B”, fracción, XIV, redactada para muchos autores de manera insuficiente, dice simplemente que 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, forma simulada de decir que no tienen derecho ni a la estabilidad en el empleo ni a indemnizaciones por despidos injustificados.

Es de explorado derecho que el artículo 123 constitucional es tutelar de los derechos de los trabajadores.

En relación a la estabilidad en el empleo de que gozan los trabajadores de confianza en general, es muy precaria lo cual se debe a dos causas que son:

- Conforme al artículo 49, fracción III de la Ley, a los trabajadores de confianza se les priva del derecho a pedir la reinstalación a pesar de ser despedidos injustificadamente del trabajo, cumpliendo válidamente el patrón con el pago de una

⁵ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 315.

indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

- Conforme al artículo 185 de la Ley, sobre los trabajadores de confianza pesa una causal más de rescisión de la relación de trabajo, pues aparte de las establecidas en el artículo 47, la pérdida de la confianza es en caso de darse, otro motivo para su despido. Señala el artículo 185: “El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de la pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de la rescisión a que se requiere el artículo 47”.

En caso de que un trabajador de confianza sea despedido a causa de la pérdida de la confianza, si fue promovido a ese puesto después de haber sido de planta, se estará a lo establecido en el artículo 186 de la Ley, que determina: “En el caso a que se refiere al artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación”.

La facultad rescisoria por pérdida de la confianza al trabajador que tiene el patrón no es discrecional, pues aunque no existen las reglas precisas para establecer los motivos que puedan determinar la pérdida de la confianza, éstos deberán ser objetivos; en última instancia, tal poder estará a disposición de los tribunales laborales. Es decir, el patrón al despedir a un trabajador de confianza argumentando esta causa especial, deberá justificar el despido.

De lo anterior se infiere que desde nuestro muy particular punto de vista, la pérdida de la confianza de parte del patrón hacia el trabajador, es subjetiva en razón de que queda al arbitrio de éste determinar cuándo y de qué manera se pierde la confianza a un trabajador sin que se estipule en la ley lo referido a esta situación, es por ello que, la pérdida de la confianza no debe ser tomada en cuenta como causal de terminación de la relación laboral cuando ésta, no esté debidamente comprobada.

3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970

Se cuestiona si es válido que la Ley Federal del Trabajo establezca la categoría de trabajador de confianza, si no está prevista en el apartado "A" del artículo 123 constitucional. En razón de los aspectos particulares de determinados trabajos (actores y músicos, deportistas profesionales, domésticos, pilotos, etc.), la Ley Federal del Trabajo ha dedicado el título sexto a regular los trabajos especiales, entre los cuales está el trabajo de confianza. Esta clasificación encuadra claramente en el orden jurídico. La Constitución establece la protección del trabajo; a la ley corresponde especificar la aplicación de esta protección.

Alberto Trueba Urbina, comenta en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático

referente al *artículo 9º* que a la letra dice: La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Es objeto de reglamentación especial en esta Ley el trabajo de confianza. En efecto, los artículos 182 a 186 se señalan normas específicas para esta clase de trabajadores denominados de "cuello alto", que si bien es cierto no sienten las inquietudes de la clase obrera, eso no les quita su carácter de trabajadores frente a las empresas o patrones y por consiguiente se encuentran tutelados por la legislación del trabajo, conforme a las modalidades derivadas de la naturaleza específica de sus labores. Toda vez que este tipo de trabajadores de confianza se clasifican de dos formas, respecto a la primera *Altos Empleados*: Gerentes, administradores, directores y representantes del patrón. La segunda clasificación son los *Empleados de Confianza*, en general son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones,

esto es, que para que tengan ese carácter se requiere de las actividades que desempeñen en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general.

En cuanto al *artículo 11* de la ley en comento que a la letra dice: “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. El maestro Trueba Urbina hace un breve comentario y dice: Estos trabajadores son los auténticos empleados de confianza en virtud de que realmente ejercen funciones de dirección y administración a diferencia de otros que se llaman directores pero que no realizan actividades inherentes a la denominación del puesto, los cuales no se podrán considerar con tal calidad laboral por no reunir las características de los verdaderos empleados de confianza.

“La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto. Esta declaración contundente de la ley (artículo 9º), evita que el patrón, de modo engañoso y arbitrario, pretenda clasificar como de confianza a determinados trabajadores, con la intención de mermarles o negarles sus derechos; en todo caso el trabajador tiene la facultad de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que determinen si su actividad es o no de confianza.”⁶

El artículo 181 de la Ley es categórico al señalar: “Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.”

En otras palabras, salvo las modalidades que la propia ley establece, en atención a las características particulares del trabajo de confianza, estos trabajadores son titulares de los mismos derechos de que disfruta cualquier trabajador.

⁶ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit. p. 212.

“Se ha extendido la idea de que el trabajador de confianza no tiene derechos laborales; que puede ser despedido arbitrariamente en el momento en que el patrón lo desee; que su jornada de trabajo se puede prolongar sin límites; que no tiene derecho a descansos y vacaciones, etc. Todo esto es falso; el trabajador de confianza no es un esclavo ni es una cosa; es un trabajador igual que los demás, y goza de toda la protección que otorgan a los trabajadores la Constitución y las demás normas del trabajo.”⁷

Ha sido voluntad del legislador limitar la estabilidad en el empleo de estos trabajadores; para ellos opera una causa adicional de despido, consistente en la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza; además, cuando son despedidos injustificadamente, el patrón puede negarse a reinstalarlos mediante el pago de una indemnización especial (artículo 50), superior a la indemnización que recibiría cualquier trabajador, en el caso de ser indemnizado (artículo 48). El patrón ha de saber que si despide injustificadamente a un trabajador de confianza, éste puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como cualquier trabajador, a demandar, a su elección, la reinstalación o la indemnización.

“Por la propia naturaleza de sus funciones, el trabajador de confianza no puede formar parte del sindicato de los trabajadores de base, ni ser representante en los organismos tripartitos que señala la ley, como son la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., tampoco es tomado en cuenta para determinar la mayoría en los casos de huelga de los trabajadores de base.”⁸

Pero todo lo anterior no significa que la legislación les niegue los derechos colectivos a los trabajadores de confianza. Es decir, pueden constituir sindicatos; les son aplicables todas las condiciones de trabajo que rijan en la empresa, salvo que se disponga lo contrario en el contrato colectivo de los trabajadores de base (artículo 184); sin embargo, sus prestaciones jamás

⁷ Ibidem. p. 213.

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. I. Op. Cit. p. 320.

podrán ser inferiores a las de los trabajadores de base que desempeñen funciones semejantes (artículo 182); están facultados para establecer con la empresa un contrato colectivo propio; pueden también ejercer el derecho de huelga. Los derechos están ahí, en la ley. Algún día dejarán su prisión de papel y se erigirán en hermosas realidades.

En lo que hace a la participación de utilidades, existen estas modalidades: los directores, administradores y gerentes generales no participan en las utilidades de las empresas; los demás trabajadores de confianza sí tienen derecho a la participación, tomando como referencia el salario más alto del trabajador de base, incrementado en un veinte por ciento. Este derecho a los trabajadores de confianza se les restringe total o parcialmente, según se trate de personas que representan o no al patrón, de acuerdo con lo establecido en el artículo 127, fracciones I y II de la Ley: “El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: I. Los directores, administradores y gerentes de las empresas no participarán en las utilidades; II. Los demás trabajadores de confianza en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al de éste al trabajador de planta con las misma característica se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo...”

Lo anterior se debe a que estos trabajadores generalmente devengan elevados sueldos que ocasionan que, en detrimento de los demás trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades obtenidas.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que conforme a la Constitución y a la ley, incuestionablemente son trabajadores las personas que desempeñan funciones de confianza, y en esta virtud tienen toda la protección que el derecho del trabajo otorga a los trabajadores: derechos individuales, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales y seguridad social.

3.3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Las primeras disposiciones a los empleados públicos se consignaron en el *Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil*, expedido por el Presidente de la República el General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934. Posteriormente el Presidente Cárdenas con consentimiento revolucionario fue promulgado el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la unión con fecha 5 de noviembre de 1938; y reformándose en 1941 por el Presidente Manuel Ávila Camacho y las normas principales del estatuto cardenista pasaron a ocupar sitio de honor en el artículo 123 de la Constitución, al ser adicionado éste durante el régimen de Adolfo López Mateos. Recientemente por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de noviembre de 1972 se reformó y adicionó el apartado "B" del artículo 123 constitucional. Las garantías sociales mínimas de los empleados públicos son los derechos sociales establecidos en su favor por el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

Por el sólo hecho de estar reglamentadas las relaciones jurídicas entre el estado y sus servidores en el artículo 123 constitucional, dentro del título denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", la relación entre el Estado y sus Trabajadores constituye una relación de Derecho Laboral.

Hay, además, las disposiciones especiales para las Fuerzas Armadas, los cuerpos de seguridad pública y el personal del Servicio Exterior (fracción XIII del artículo 123 constitucional, apartado "B") y con motivo de la nacionalización de la banca (1982) se creó una fracción XIII-bis que dio origen a una Ley Reglamentaria que hoy, vigente formalmente para la banca de desarrollo a pesar de la desnacionalización, de hecho es anticonstitucional porque la fracción XIII-Bis fue cambiada y derogado el párrafo 5º del artículo 28 constitucional que reglamentaba. Y es un principio general de derecho que al desaparecer la norma reglamentada, queda sin efecto la reglamentaria. Es tema que deberá resolver y pronto la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La libre contratación hace que se exijan criterios de mayor eficacia y productividad que conducen casi a contratar a destajo.

En Alemania han ideado un sistema de contratar un número determinado de horas al año que los trabajadores se obligan a prestar de acuerdo a las necesidades de los patrones, muchas veces sin horario fijo y sin diferencia entre días hábiles y festivos.

En consecuencia, tal parece que está en plena revolución el Derecho de Trabajo y consecuentemente el Derecho Burocrático que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores, el mismo Estado da el ejemplo en muchos casos al ya no utilizar el nombramiento para incorporar servidores públicos, sino contratar servicios y el contrato termina cuando quiere el patrón, sin ninguna seguridad social, estabilidad en el empleo, ni indemnización por despido injustificado. Un ejemplo muy reciente de esta política en México, es el Estatuto del Servicio Electoral Federal, que trae un capitulo dedicado a los trabajadores temporales que se contratan conforme al Código Civil del Distrito Federal.

También este es el caso de las universidades privadas, que contratan a los profesores por servicios profesionales, no pagándoles no siquiera las vacaciones.

En la actualidad, “las 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 (LFTSE); a lo único que tienen acceso es a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social.”⁹

En el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece quiénes tienen la categoría de confianza y se señalan sus funciones; lo cierto es que esta disposición no se respeta de manera general, y muchas

⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 321.

personas tienen firmados nombramientos de confianza al margen de los supuestos del mencionado artículo 5º.

Por su parte el artículo 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone: “quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza. Se reitera, los llamados trabajadores de confianza en el ámbito burocrático no son considerados como trabajadores”.

Estos servidores públicos carecen de seguridad jurídica, se les abandona a su suerte y marchan a la deriva, impulsados hacia todos los rumbos, de acuerdo con los vaivenes políticos del momento.

Valdría la pena que la autoridad correspondiente hiciera un análisis de la situación de los trabajadores de confianza al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal; se encontraría que muchos de ellos desarrollan las más variadas actividades en las dependencias, como mecanografiar, archivar, barrer, trapear, asear los baños; de funciones de confianza no tienen más que el artificioso nombramiento. El titular de la dependencia se iría de espaldas al saber lo alto, lo desmesurado de la cifra de los trabajadores de confianza, como también se van de espaldas los trabajadores, que saben muy bien que en cualquier momento pueden ser despojados de su empleo, sin ninguna defensa posible.

Si a algún trabajador de confianza se le ocurriera acudir al amparo por la violación de la garantía de audiencia sufrida, el tribunal de amparo se negaría a conocer del juicio, porque en este caso el Estado no está obrando como autoridad, sino como patrón o, en el mejor de los casos, va a resolver que la justicia federal ampara y protege al trabajador y ordenará que se repare el daño. Regresará el trabajador a su empleo, el jefe de la oficina le anunciará que lo va a despedir, pero le dirá que lo quiere oír en su defensa. Lo escuchará y otra vez lo pondrá en la calle, una vez que fue respetada la garantía de audiencia.

Con el propósito de enriquecer nuestra investigación será necesario puntualizar de manera resumida lo que al respecto establece el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en lo que al trabajador de confianza se refiere.

El numeral de referencia establece que serán trabajadores de confianza entre otros, los que laboren para la Presidencia de la República y en general aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera ser aprobado por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. También, serán considerados de confianza aquellos trabajadores que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de un catálogo de puestos. Por ejemplo, en el Poder Legislativo o Cámara de Diputados lo serán: el oficial mayor, el director general de departamentos y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la tesorería, el oficial mayor de la gran comisión y el director industrial de la imprenta y encuadernación entre otros.

De acuerdo con la reforma vigente a partir del 4 de mayo de 2006 a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional; los trabajadores de confianza que se encuentran reglamentados en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, existen prácticamente en todas las dependencias gubernamentales como es el caso de la Cámara de Senadores en donde son considerados como trabajadores de confianza los siguientes: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

Asimismo, dentro del poder judicial, son considerados trabajadores de confianza a los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal tienen ese carácter, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.

El artículo 5° de la Ley citada señala los supuestos que deben ser considerados de confianza y las características que los mismos deben llenar. En primer lugar, los casos de que se trata deben requerir nombramiento autorizado por el Presidente de la República. También serán de confianza los cargos que impliquen funciones de dirección, es decir, que tienen representatividad que implica poder de decisión. Esto es lógico ya que tienen resoluciones que pueden afectar a la buena marcha de la administración deben ser personas de confianza del titular que los designa. Los puestos de inspección, vigilancia y fiscalización a nivel de jefatura y subjefatura también son de confianza en tal caso se esta en presencia de una actividad que por su propia naturaleza requiere de la confianza del titular, ya que se trata de quien esta al pendiente del debido cumplimiento de las gestiones encomendadas a los servidores públicos.

Quienes manejan fondos y valores, teniendo la facultad de determinar la forma de aplicación o el destino de tales fondos también son considerados de confianza, de igual manera se encuentran citados en el precepto quienes ejerzan actos de auditoria, el precepto de que se trata está redactado en tal forma que quedan incluidos los que prestan servicios en estas áreas; la única explicación podría encontrarse en la posible filtración de datos a través del personal de apoyo que no fuera de confianza. Una de las actividades importantes es la adquisición de bienes y servicios; quienes ejerzan actos decisorios o de asesoría técnica, en esta materia serán también de confianza, en razón de la posibilidad de que en otra forma, pudieran llevarse acabo adquisiciones indebidas. Cabe señalar que no ha sido suficiente el nombramiento de confianza para el debido control en estos aspectos.

Como en numerosas dependencias se llevan a cabo investigaciones de carácter científico (tal vez deberían incluirse las investigaciones de carácter

técnico), razón por la que se considera de confianza a quienes puedan señalar los objetivos de esas investigaciones. Por último mencionaremos a quienes llevan el control de almacenes y de inventarios, por el uso que podrían darse a esos materiales.¹⁰

Con lo anterior hubiera sido suficiente, pero los que redactaron la ley consideraron que, independientemente de señalar las generalidades de los cargos de confianza, era conveniente hacer una enumeración de puestos y así lo hicieron.

En consecuencia, en el propio artículo 5° que estamos hablando se menciona: los Secretarios particulares de Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes, todo el personal de Ayudantías y Secretarías particulares; Auditores y Subauditores en el área de Auditoría, Directores Generales, Directores de Área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento, los agentes del Ministerio público Federal y del Distrito Federal y los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas. Todo lo anterior por cuanto se refiere al poder ejecutivo, ya que para el poder legislativo serán de confianza, Auditor Superior, Auditores Especiales, Titulares de las Unidades, Directores generales, directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Auditores, Visitadores, inspectores, asesores y Secretarios Particulares, Vigilantes, Supervisores de las áreas administrativas y técnicas de la Auditoría Superior de la Federación y en la Cámara de Diputados el Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, titulares de la unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

¹⁰ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Op. cit. p. 100.

Como existe una dependencia de control sobre el ejercicio presupuestal por parte de los funcionarios de otros poderes, que es la Contaduría Mayor de Hacienda, en ésta son de confianza el contador, el subcontador mayor, los Directores y subdirectores los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particular de los funcionarios.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, nos dice que, están excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5°; los miembros del ejército y armada nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la defensa nacional y de marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

La exclusión a que se refiere este artículo comprende a:

- Empleados de confianza.
- Miembros del Ejército y Armada Nacional, a excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar.
- El personal militarizado o que se militarice legalmente.
- El Personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras. Los miembros del Ejército y Servicio Exterior son objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, a través de estatutos especiales. Los que prestan servicio mediante contrato civil o cobren por honorarios, están sujetos a las disposiciones relativas al Código Civil. Los custodios del sistema penitenciario y análogos, también son objetos de protección mediante estatutos específicos. Los trabajadores de confianza, por disposición expresa de la fracción XIV, del apartado "B" del artículo 123 constitucional, gozan de las medidas de protección al salario y demás beneficios de la seguridad social. El párrafo escrito con anterioridad, se desprende claramente como los trabajadores de confianza del artículo 123 constitucional, del párrafo "B", se les limitan sus derechos a sólo una garantía constitucional, lo que resulta injusto, aunado a lo anterior resulta

necesario manifestar que dentro de la Ley reglamentaria de los trabajadores de confianza del apartado "B" ni siquiera fueron tomados en cuenta, lo que los deja en un plano de total desprotección ante el patrón (Estado), por lo que es necesario una reforma urgente a dicha Ley reglamentaria.

Mucho se ha comentado sobre la necesidad de reglamentar la situación jurídica de los trabajadores de confianza, algunos tratadistas opinan que debería incluirse un capítulo especial en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para los empleados de confianza, otorgándoseles al igual que en la Ley Federal del Trabajo la posibilidad de reclamar mediante el juicio el pago de una indemnización cuando se les separe injustificadamente. Consideramos que este problema puede ser abordado en forma justa y equitativa en la Ley del Servicio Civil, ya que el objeto de esta ley consiste en establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema del Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada.

Asimismo, en su artículo 2° se define al Sistema del Servicio Profesional de Carrera como "un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad". En otras palabras, las mejoras, beneficios y prestaciones que obtengan en sus luchas, los trabajadores de base, deben hacerse extensivos a los de confianza, en razón de su calidad que por sí mismos adquieren de "trabajadores" el hecho de que su actividad, la mayoría de las veces, tenga luces intelectivas no debe ser motivo de discordia para que se hagan merecedores de la protección legal.

Ahora bien, así como hicimos hincapié en el poco espacio que se le brinda al trabajador de confianza en las leyes, también debemos llamar la atención de que no existe, y esto es grave, una Ley del Servicio Civil que rijan, regule, articule y fomente la carrera de los servidores públicos, lo cual contribuye a la distribución desigual tanto cuantitativa como cualitativamente de esta categoría de trabajadores (los de confianza), injustamente marginados en sus derechos laborales.

3.4. Diversas Reglamentaciones

Sin lugar a dudas en nuestro país, existen varias reglamentaciones que transgreden los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado pero las más notorias, son: La Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado "B" del artículo 123 constitucional así como el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral. Los ordenamientos antes citados se comentarán a continuación.

En el barullo de la nacionalización de la banca, obra y gracia del presidente López Portillo, se hicieron muchas cosas: reformas y adiciones constitucionales, actos de poder apoyados por el Ejército; oferta de sindicalización a los trabajadores bancarios proclamada enfáticamente en el famoso último Informe de Gobierno del inolvidable 1º de septiembre de 1982 y enseguida convertida en la oferta nada atractiva de hacerlo en sindicatos burocráticos, entre otras.

Poco más de un año después, se hizo la promulgación de la tan nombrada Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado "B", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (que aquí, para ahorrar espacio, identificaremos en lo sucesivo como Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis). Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983 y era el resultado de una hermosa ensalada normativa:

En lo que respecta al Reglamento Bancario; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y en la Ley Federal del Trabajo, es poco el espíritu de protección y reglamentación al trabajador de confianza tan es así, que los artículos encargados de hacerlo, son pocos.

Al momento de escribir estas líneas se encuentra pendiente de resolverse por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación un amparo en revisión en que se plantea su inconstitucionalidad. Ya antes hicimos alguna consideración a ese propósito que es oportuno ampliar aquí.

Recordemos que la nacionalización de la Banca exigió la adición de lo que sería el párrafo quinto del artículo 28 y el agregado de la fracción XIII-Bis al apartado “B”, ambos de la Constitución. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 17 de noviembre de 1982. Su texto era el siguiente: “Se exceptúa también de lo previsto en la primera parte del primer párrafo de este artículo la prestación del servicio público de banca y crédito. Este servicio será prestado exclusivamente por el Estado a través de instituciones en los términos que establezca la correspondiente ley reglamentaria, la que también determinará las garantías que protejan los intereses del público y el funcionamiento de aquélla en apoyo de las políticas de desarrollo nacional. El servicio público de banca y crédito no será objeto de concesión a particulares.”¹¹

En la misma fecha se adicionó al artículo 123, apartado “A”, la fracción XIII bis que diría lo siguiente: “Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.”

La promulgación de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII-Bis tuvo por objeto, evidentemente, reglamentar la fracción XIII bis de tal manera que al derogarse el párrafo quinto del artículo 28 constitucional, transformarse dicha fracción y ampliarse la fracción XXXI del apartado “A” para incluir en el inciso a), subinciso 22 los servicios públicos de banca y crédito en la competencia federal (Diario Oficial de la Federación del 27 de junio de 1990), evidentemente que desapareció la norma constitucional reglamentada que fue sustituida por el siguiente texto: “Las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 43.

trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.” Ya no se hizo referencia al párrafo quinto del artículo 28 constitucional y la fracción XIII bis quedó limitada al tratamiento de la denominada banca de desarrollo. La banca privada voló al apartado “A” del artículo 123 y a sus nuevas leyes reglamentarias.

Por otra parte, contra la costumbre legislativa mexicana, no se incluyó en la reforma constitucional de 1990 alguna disposición transitoria que mantuviera la vigencia de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis, motivo adicional para declarar la inconstitucionalidad de una ley reglamentaria que se quedó sin norma reglamentada. No obstante, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) ha seguido aplicando para la banca de desarrollo la ley reglamentaria, obviamente sin advertir (salvo que sí lo haya advertido pero guardado un silencio ominoso) que pasó a mejor vida. Sin que ello implicara otra cosa que la aplicación simple y sencilla a la banca de desarrollo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de acuerdo con la frase de la nueva fracción XIII bis de que “regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado,” esto es, por el apartado “B” y su ley reglamentaria, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Pero eso no lo ha entendido el famoso Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis resuelve el problema de los trabajadores de confianza en una sospechosa combinación de la enunciación de los puestos que por ello serían indiscutibles adicionado con conceptos generales que se vinculan a lo que sobre el particular dispongan los catálogos generales de puestos de las instituciones. El resultado es voluminoso y mal intencionado.

Dice el artículo 3º:

“Los trabajadores serán de confianza o de base.

Son trabajadores de confianza los directores generales y los subdirectores generales; los directores y subdirectores adjuntos; los directores y subdirectores de división o de área; los gerentes y jefes de división o de área; los subgerentes generales; los gerentes; las secretarías de los gerentes y de

sus superiores; los contadores generales; los contralores generales; los cajeros y subcajeros generales; los representantes legales y apoderados generales; así como aquellos que conforme al catálogo general de puestos de las instituciones administren, controlen, registren o custodien información confidencial básica de carácter general de las operaciones, o bien desempeñen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, investigación, científica, asesoría o consultoría, cuando éstas tengan carácter general. En el Banco de México, además de los anteriores, son trabajadores de confianza los que señale su Ley Orgánica.

En la formulación, aplicación y actualización del catálogo general de puestos de la institución, participarán conjuntamente ésta y el sindicato. En los puestos de confianza el sindicato participará para los efectos previstos en el párrafo anterior.”¹²

En el artículo 4º, después de decir que los trabajadores de base son aquellos que por exclusión, no sean de confianza y de establecer su estabilidad en el empleo después de doce meses de servicios, con la opción de reclamar reinstalación o indemnización de tres meses de salario y de 20 días de salarios por cada año de servicios prestados en caso de despido injustificado, se indica que los trabajadores de confianza no tendrán derecho a la reinstalación en su empleo. Es evidente que de esa manera sutil, la Ley excluyó a los trabajadores de confianza del derecho a la reinstalación pero implícitamente les reconoce el derecho a la indemnización.

Otro caso contemplable y no precisamente con el mejor de los espíritus es el de la organización laboral del Instituto Federal Electoral, mejor conocido por sus siglas IFE. De acuerdo con la fracción III del artículo 41 constitucional, es un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio encargado de la organización de las elecciones federales. Y en el párrafo segundo de la misma fracción III se dice expresamente que:

¹² Cit. Por ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. cit. p. 605.

“Las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General, regirán las relaciones de trabajo de los servidores del organismo público.”

En otras palabras, se manda al archivo, a efectos electorales, el contenido del artículo 123 de la misma Constitución con todas sus leyes reglamentarias salvo, curiosamente, la fracción XIV del apartado “B” que merece el honor de una referencia especial.

En el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) el artículo 172, en su fracción I dice con notable franqueza que: “El personal que integre los Cuerpos del Servicio Profesional Electoral y las ramas administrativas del Instituto, será considerado de confianza y quedará sujeto al régimen establecido en la fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución,” con lo que se les atribuye sólo el derecho a la protección del salario y a las medidas de seguridad social, como vimos antes y por lo mismo, aparentemente sin derecho a la estabilidad en el empleo.

En el artículo 5º del Estatuto (aprobado por el Consejo General del IFE el 16 de marzo de 1999 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 del mismo mes) se indica que: “El servicio (Profesional Electoral) es un sistema de carrera compuesto por los procesos de ingreso; formación y desarrollo profesional; evaluación, promoción, ascenso e incentivos; y sanción...”

En el artículo 9º se hace depender la promoción, readscripción, movilidad, disponibilidad y permanencia de los miembros del Servicio, de “los resultados de las evaluaciones del desempeño, de aprovechamiento en el Programa y de la evaluación global de que sean objeto...”

El personal de carrera (artículo 20 del Estatuto), estará formado por los miembros del Servicio, provisionales y titulares, y será destituido “cuando incurra en infracciones o incumplimiento grave a las disposiciones establecidas en el Código o en el presente Estatuto, o cuando no acredite... las materias del Programa o la evaluación del desempeño.”

Entre los derechos del personal de carrera se incluye “ser restituido en el goce y ejercicio de sus derechos y prestaciones cuando, habiendo sido suspendido o separado del Servicio, así lo establezca el recurso de inconformidad interpuesto” (artículo 142-XI). No se incluye, en cambio, el derecho a la indemnización como opción a favor del trabajador injustamente separado.

Este recurso se debe interponer ante la Secretaría Ejecutiva del organismo en un término de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución que se recurra (artículo 186 del Estatuto).

Por lo que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tres del artículo 172 del COFIPE, la inconformidad del trabajador en contra de la resolución de la Secretaría podrá ser planteada ante el Tribunal Federal Electoral “conforme al procedimiento previsto en la ley de la materia...”

Se considera motivo de separación la destitución (artículo 157-V del Estatuto) y ésta procederá en los casos en que el trabajador reciba condena a una pena de prisión, salvo en los delitos culposos; acciones u omisiones “que constituyan incumplimiento grave o reiterado en el cumplimiento (sic, a beneficio del estilo literario) de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Estatuto...” y, se agrega una típica cláusula de seguridad: “Las demás que establece el presente Estatuto” (artículo 177).

Las reglas procesales incluidas en el Estatuto (artículos 162 y del 164 al 170), hacen referencia a los términos, notificaciones y facultades de las autoridades del Instituto para iniciar los procedimientos respectivos y atribuyen a la autoridad tramitadora la facultad de suplir la deficiencia de la queja y de los fundamentos de derecho aunque no precisa si esa suplencia será a favor del trabajador o de la autoridad denunciante, por lo que caben ambas alternativas.

Es interesante advertir que en el artículo 169 se indica que corresponde a la Unidad de Contraloría Interna del Instituto “la aplicación, respecto del personal

de carrera, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos...”

Algún día habrá que hacer una crítica amplia de esa invasión administrativa en el terreno estrictamente laboral. Pero como un instrumento de complementación de las lagunas del Estatuto en materia procesal que, evidentemente, son más que abundantes, se incluye una larga lista de normas supletorias: Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (en lo sucesivo, LFRSP); el Código Federal de Procedimientos Civiles; las leyes de orden común, los principios generales del derecho y la equidad (artículo 163). Respecto del personal administrativo las reglas son semejantes (artículos 195 y ss.), incluyendo el derecho a la restitución en caso de separación indebida si el recurso de inconformidad se declara procedente.

Finalmente, se prevé la contratación de trabajadores auxiliares “en los términos de la Legislación Civil Federal” (artículo 237). Que, por lo mismo, quedan condenados a muerte laboral. No deja de ser interesante por cuanto refleja una inversión del sentido tutelar del Derecho del Trabajo, en general, lo previsto en el artículo 171-1 del COFIPE, que establece con notable solemnidad que “Por la naturaleza de la función estatal que tiene encomendada el Instituto Federal Electoral, todo su personal hará prevalecer la lealtad a la Constitución, las leyes y a la Institución, por encima de cualquier interés particular.” Caben muchas observaciones a estos regímenes. Entre otras, la de que es la propia autoridad la que dicta el Estatuto al que somete a sus trabajadores de acuerdo con la facultad prevista en la fracción del artículo 67 de la COFIPE, lo que provoca que se reúnan en la misma persona la capacidad de regular unilateralmente las condiciones de sus trabajadores, la condición de empleador y su actuación como organismo de investigación y sanción. No parece que ello garantice el preciso cumplimiento de las reglas del proceso legal.

En segundo lugar, que la indicación de que todo el personal es de confianza, aunque no lo diga de una manera expresa, tiene al parecer la pretensión de

que sus trabajadores no podrán sindicalizarse ni, por lo mismo, celebrar contratos colectivos de trabajo. Podría parecer que, en razón de la referencia a la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional mencionada antes, se pretende también que los trabajadores sólo tengan derecho a las normas protectoras al salario y a la seguridad social. Sin embargo, se prevé su reinstalación en caso de destitución injustificada lo que invalida dicha presunción.

No hay disposición alguna de la COFIPE ni en el Estatuto que atribuya a los trabajadores despedidos el derecho a optar por la reinstalación o por la indemnización, con pago en ambos casos de los salarios caídos. Aquí caben dos interpretaciones. La primera es que como se trata de trabajadores de confianza que tampoco tienen derecho a la reinstalación en la Ley Federal del Trabajo de acuerdo al mandato sutil de la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, no se les puede reconocer ese derecho aunque el Estatuto lo haga. Pero tampoco se dice nada de una indemnización de tal manera que la típica opción del artículo 123 constitucional se reduce al derecho a la reinstalación, tal como está prevista en el Estatuto.

Por último, aunque no se les reconozca a los trabajadores del IFE, al menos de manera expresa, el derecho a la formación de sindicatos por ser de confianza, habría que precisar que de acuerdo con el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, lo que tienen prohibido es formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores pero no integrar sus propias organizaciones. Porque nada indica que la garantía prevista en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y, en su caso, en la fracción X del apartado "B", no les sea aplicable a los trabajadores del IFE. Y de indicarlo, sería evidentemente inconstitucional.

CAPÍTULO IV

DEL TRATAMIENTO JURÍDICO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN EL APARTADO “B” DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Las 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; a lo único que tienen acceso es a la protección del salario y a los beneficios de la seguridad social.

De lo anterior se infiere que para muchos autores y derivado de la práctica diaria en atención a lo subjetivo de la pérdida de la confianza para los trabajadores de esta naturaleza, muchos no le consideran como trabajador en razón de que no cuentan con los mismos derechos que los trabajadores del apartado “A” del artículo 123 constitucional y únicamente, lo establecido para los trabajadores de confianza al servicio del Estado en materia de derechos siguen siendo letra muerta.

Por lo que hace a lo establecido en el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se establece quiénes tienen la categoría de confianza y se señalan sus funciones; lo cierto es que esta disposición no se respeta de manera general, y muchas personas tienen firmados nombramientos de confianza al margen de los supuestos del mencionado artículo 5°.

En el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no gozan de los beneficios de los trabajadores de base como son: estabilidad en el empleo, libertad sindical,

contratación colectiva, huelga, derechos procesales, seguridad social, etcétera. Han sido llevados en la Ley Federal del Trabajo a un capítulo dentro de los trabajos especiales debido a las peculiaridades del servicio, pero esto no implica ninguna mutilación a sus derechos.

Para los trabajadores de confianza, las cosas son diferentes para los trabajadores de confianza. La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional dispone: 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.

En consonancia con el precepto constitucional anterior, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en el artículo 2° dispone:...la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias... y los trabajadores de base a su servicio. Esto es, la relación jurídica de trabajo en la Federación, los Poderes de la Unión y en el Gobierno del Distrito Federal sólo existe con los trabajadores de base, no con los de confianza.

Por su parte el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone: Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza... Se reitera, los llamados trabajadores de confianza en el ámbito burocrático no son considerados como trabajadores.

Estos servicios públicos carecen de seguridad jurídica, se les abandona a su suerte y marchan a la deriva, impulsados hacia todos los rumbos, de acuerdo con los vaivenes políticos del momento.

Valdría la pena que la autoridad correspondiente hiciera un análisis de la situación de los trabajadores de confianza al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal; se encontraría que muchos de ellos desarrollan las más variadas actividades en las dependencias, como mecanografiar, archivar, barrer, trapear, asear los baños; de funciones de confianza no tienen más que el artificioso nombramiento. El titular de la dependencia se asombraría al saber lo alto, lo desmesurado de la cifra de los trabajadores de confianza,

como también se admiran los trabajadores, que saben muy bien que en cualquier momento pueden ser retirados de su empleo, sin ninguna defensa posible.

“Si a algún trabajador de confianza se le ocurriera acudir al amparo por la violación de la garantía de audiencia sufrida, el Tribunal de Amparo se negaría a conocer del juicio, porque en este caso el Estado no está obrando como autoridad, sino como patrón o, en el mejor de los casos, va a resolver que la justicia federal ampara y protege al trabajador y ordenará que se repare el daño. Regresará el trabajador a su empleo, el jefe de la oficina le anunciará que lo va a despedir, pero le dirá que lo quiere oír en su defensa. Lo escuchará y otra vez lo pondrá en la calle, una vez que fue respetada la garantía de audiencia.”¹

A efecto de tener una mejor comprensión sobre el tema y aterrizarlo de manera adecuada sobre el tratamiento jurídico que se da a los empleados de confianza, los cuales no están debidamente regulados en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, en razón de ser trabajadores de confianza mucha de las veces son los de mayor desconfianza, por ello, será oportuno precisar lo siguiente.

4.1. Análisis Jurídico en la Regulación de los Empleados de Confianza del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional

Como ya se ha explicado, la única referencia a los trabajadores de confianza aparece en el apartado “B” del artículo 123 constitucional en la fracción XIV que les atribuye el derecho a la protección del salario y a las normas de seguridad social.

¹ ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Op. cit. p. 605.

Para los efectos procesales, sin embargo, debe tomarse en cuenta lo previsto en la fracción XII del apartado "B" a cuyo tenor señala:

"Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación."

Con apoyo en esa disposición, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció el criterio, modificando la política observada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de que las demandas de los trabajadores de confianza o que el titular alegara que lo era, no podían ser rechazadas antes de tiempo, sino que, en todo caso, dar entrada a la demanda, oír las alegaciones de las partes y recibir sus pruebas y resolver, en el fondo, lo procedente. Puede invocarse el siguiente precedente:

"TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, COMPETENCIA DEL EMPLEO DE BASE O DE CONFIANZA. No es la naturaleza del empleo que desempeña una persona, sea dicho empleo de base o de confianza, lo que determina la jurisdicción del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un determinado conflicto laboral derivado de la prestación de tal servicio, pues es indiscutible que sólo en casos evidentes en los que en forma expresa está establecida la competencia del mencionado Tribunal, puede éste declarar de oficio o a petición de parte interesada, si se considera o no competente para intervenir en el juicio respectivo. En lo demás y con mayor razón cuando se está planteando como acción el carácter de un puesto determinado y se está negando por el titular que debido a las funciones encomendadas a la persona que lo desempeña ha de considerarse dentro de los empleos de confianza, tendrá que ser del examen de la controversia y de

las pruebas aportadas por las partes, de donde pueda obtener la conclusión jurídica que en el caso procede.”²

Dada la diversidad de tratamiento de los trabajadores al servicio del Estado incluidos en el apartado “B” (militares, marinos, miembros de los cuerpos de seguridad, personal del servicio exterior que se rigen por sus propias leyes), las vías de reclamo son variables. Ya vimos, al hacer referencia a la fracción XII del mismo apartado, que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores deben ser resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

“En el caso de los miembros del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, se crean instancias administrativas internas y en el caso del personal del Servicio Exterior, el Reglamento respectivo prevé un trámite inicial ante una comisión de personal que conoce también del recurso que, en su caso, interponga el funcionario o empleado y en contra de su decisión, procede juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación. Y cuando se trata del personal del Instituto Federal Electoral, el Tribunal que resuelve finalmente es el Tribunal Federal Electoral.”³

Es obvio que en todos los casos, salvo los servidores del Poder Judicial de la Federación, los trabajadores pueden recurrir a la vía de amparo directo.

En la última década ha asumido una importancia mayor la figura de los derechos humanos. A nadie se le escapa que la expresión es equívoca ya que al plantear que hay derechos humanos queda abierta la posibilidad de que haya derechos que no son humanos.

En rigor, así es. Porque aún, cuando no podría concebirse el derecho fuera del ámbito del hombre, también es cierto que el hombre exige que se reconozcan derechos a aquellas instituciones que ha creado, a veces de manera insensible, para la mejor realización de sus fines.

² Semanario Judicial de la Federación. 2ª Sala Vol. II. T.I. Marzo-Abril, México, 2002. p. 480.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 76

Lo cierto es, sin embargo, que en el mundo laboral las violaciones a los derechos humanos son absolutamente frecuentes. Y es lógico que si se trata de violaciones jurisdiccionales, sería imprudente y contrario al principio de la definitividad de la cosa juzgada que pudieran revisarse resoluciones que no admitieran recurso. En nuestro sistema jurídico no cabría revisar las resoluciones dictadas por un Juez de Amparo, si se agotó el recurso de revisión ante el tribunal federal competente. Pero tampoco puede considerarse que no existen violaciones administrativas, entre las cuales, el retraso en la resolución de los trámites o en el dictado del laudo o la desaparición de expediente o, inclusive, el dictado de acuerdos de trámite evidentemente violatorios de las disposiciones legales, son ejemplos típicos de la vulneración de los derechos humanos.

Las restricciones del apartado "B" del artículo 102 Constitucional, para excluir de las quejas administrativas a los asuntos laborales, no se justifican ciertamente. De manera particular, el aparato administrativo creado por el Estado en su concepción corporativa de los derechos colectivos de los trabajadores, es ámbito de permanente violación de los derechos humanos: libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva. A veces esas violaciones se manifiestan por acción: el registro indebido de una organización corporativa o la toma de nota infundada de un nuevo comité ejecutivo. Y en otras ocasiones, se manifiestan por omisión: el silencio administrativo ante una solicitud de registro de un sindicato independiente o de su mesa directiva. Y entre las dos posiciones radicales, mil subterfugios para eludir el compromiso de reconocer la libertad sindical consagrada de manera absoluta en nuestra Constitución (artículo 123, apartado "A", fracción XVI y apartado "B", fracción X).

De todo ello se concluye algo importante:

Los trabajadores de confianza no disfrutan de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan: los previstos en el artículo 123 en sus dos apartados y en las leyes reglamentarias, lo son sin duda. Pero la tutela a través de las comisiones de derechos humanos queda fuera de su alcance.

4.2. Problemática en la regulación de los empleados de confianza en el Apartado “B” del artículo 123 constitucional

“El mundo de los trabajadores de confianza es un mundo de frustraciones y de deterioro, si se contempla desde la perspectiva de los funcionarios al servicio del Estado. Desde el punto de vista de los trabajadores cubiertos, que no amparados, por el apartado “A” del artículo 123, es un mundo de inseguridad, ciertamente atenuada por los derechos económicos que un despido injustificado o el simple ejercicio del derecho de separar sin invocar razones, amparado el empleador en la facultad de negarse a la reinstalación, generan.”⁴

Cabría, sin embargo, desde la perspectiva del tratamiento que a los de confianza dedica la Ley Federal del Trabajo, alguna consideración adicional. Porque más allá de la justa distinción entre representantes del patrón y trabajadores de confianza, apreciable solamente en sus expectativas de participar o no en las utilidades y de obligar o no al patrón en sus decisiones frente a los demás de planta, lo cierto es que la confianza no implica, necesariamente, jerarquía. Y de esa manera podría la Ley, sin incurrir en situaciones artificiales, reclasificar a los trabajadores de confianza colocando de un lado a aquellos que tienen mando efectivo, por desempeñar funciones de dirección de carácter general (lo que quiera entenderse por ese requisito) y los que participan, generalmente en un nivel mucho más modesto, en labores de fiscalización, vigilancia o inspección de las labores.

Por supuesto que las cuatro categorías limitantes del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo tendrían que aumentarse con funciones de registro (contabilidad), manejo de fondos (cajeros) y manejo de inventarios (almacenistas) hoy al margen de la clasificación restrictiva de dicho artículo.

⁴ Ibidem. p. 83.

Podría pensarse en otras funciones de confianza, quizá semejantes a las de los antiguos servicios personales para el patrón (o sus representantes), derivadas de la información confidencial que puede manejarse a través de los sistemas de cómputo y a partir de allí abrir toda una gama de alternativas en las que la confidencialidad más que la jerarquía podrían alimentar la categoría.

¿Cuáles serían las condiciones de esa segunda categoría de trabajadores de confianza, sin mando, ejercientes colectivos de funciones que en grupo serían de inspección, fiscalización o vigilancia o de control cibernético de la información?

Podría considerarse seriamente la posibilidad de su sindicalización, quizá separada de los trabajadores de planta, siempre que la condición no implicara un verdadero poder de mando de suficiente amplitud (a todo un departamento, a toda una categoría), sino una mera función. Un velador, un controlador de calidad, un inspector del trabajo de otros, no tiene por qué no poder defender, colectivamente, sus derechos y fijar en un convenio colectivo sus condiciones de trabajo.

Podría limitarse, como ahora lo hace la Ley, su incorporación a los sindicatos de los demás trabajadores porque, en última instancia, siempre habría intereses encontrados. Claro está que sería necesario revisar, respecto de ese núcleo, las reglas de la huelga dejando a un lado la exigencia de que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa pudiendo hacerlo la mayoría de los trabajadores del servicio. Y, de la mano, la posibilidad de la huelga parcial, limitada a las actividades del grupo, permitiendo las actividades generales de los demás trabajadores.

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

La limitación a la estabilidad mantendría su lógica respecto del personal de confianza con funciones de dirección y en particular respecto de los representantes del patrón. Pero en ese caso habría de considerarse seriamente la posibilidad de consignar que la opción entre la reinstalación en el puesto, después de un despido injustificado y la indemnización que considerase la antigüedad pudiera ser ejercida por cualquiera de las partes.

No debe concederse, en cambio, valor alguno, a la determinación convencional en un pacto normativo de condiciones de trabajo, de los puestos de representación y confianza, estos últimos en sus dos niveles: dirección por un lado y el resto (inspección, vigilancia, fiscalización, guarda de valores, registro, etc.). Ello porque implicaría, sin considerar la opinión y la voluntad de los interesados, la exclusión de derechos importantes para los trabajadores de confianza.

En ese sentido, la regla de la Ley de que es la función y no el nombre lo que atribuye la condición de confianza, debe mantenerse.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado, el problema es ciertamente de mayor importancia. La insoportable injusticia del inusitado mandato constitucional que reconociendo ciertos derechos los priva de los demás y la exclusión que se hace de los trabajadores de confianza de las disposiciones de la Ley han dado origen, entre otras razones, a un mecanismo de corrupción que casi se justifica dada la incertidumbre en el destino de esos trabajadores.

Una realidad visible en México es que cualquier cambio en un alto puesto en la administración pública provoca un desplazamiento notable de funcionarios que muchas veces no encuentran ya alternativas para reincorporarse a la función pública. Ante eso, no se justifica que intenten reforzar su patrimonio con soluciones de corrupción para las que no son eficaces los remedios de la Ley, al menos de manera general.

“La vieja aspiración de los trabajadores al servicio del Estado es la formación de la carrera administrativa, fundada en una seria selección apoyada en títulos suficientes, exámenes de oposición abiertos o cerrados y, por supuesto, un derecho inalienable a la estabilidad en el empleo con la evidente limitante de las conductas ilícitas que justificaran la separación. Se trataría de constituir un servicio público fundado en la capacitación, el concurso, el reconocimiento de los méritos y, al final de la etapa activa, un retiro razonable y suficiente.”⁵

Un problema a resolver que no sería sencillo consistiría en la medida de la implantación de la carrera profesional laboral. “En alguna medida podrían ser consideradas modelo las disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral a que nos referimos antes, ya que allí se establecen reglas de admisión y de ascenso (con las posibilidades rescisorias) que permitirían configurar un sistema aceptable. Pero sin la menor duda, la fórmula tendría que considerar etapas prolongadas de instrumentación, probablemente iniciando el camino con las categorías más bajas y con la posibilidad de incorporar las categorías superiores con derecho a la estabilidad, previos ciertos exámenes tal vez precedidos de cursos intensivos de capacitación.”⁶

Es obvio que en tanto se instrumentara en forma total el mecanismo, se tendrían que modificar las reglas vigentes en el sentido de que, salvo causas específicas de revocación de los nombramientos (eufemismo burocrático por despidos), los trabajadores de confianza sin carrera administrativa, podrían ser separados sin causa, previo pago de la indemnización correspondiente.

Los miembros de la carrera habrían de tener la condición de servidores en tanto que los trabajadores que no tuvieran que cumplir con ese requisito, hoy de base, mantendrían la condición de plena estabilidad a partir del cumplimiento de seis meses de antigüedad que se fijan en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (artículo 6º). Y, por supuesto, que

⁵ Ibidem. p. 84.

⁶ Ibidem. p. 83.

habrían de tener abierta la oportunidad de incorporarse a la carrera administrativa.

No puede haber duda de que los más altos niveles de la administración, en nuestro medio directores generales, oficiales mayores, subsecretarios y secretarios de Estado, podrían ingresar a partir de la carrera administrativa o por designación de la autoridad competente (en México, del Presidente de la República), con la absoluta libertad de remoción dado el carácter político de la encomienda.

Lo que es evidente es que la solución vigente, tanto respecto de los trabajadores de confianza al servicio de empresas privadas o descentralizadas como de los de confianza al servicio del Estado es injusta y exige, por lo mismo, una rectificación importante.

A manera de reflexión, se pretende divulgar las vicisitudes de los trabajadores de confianza en nuestro sistema jurídico, además de perseguir el objetivo indicado pretende también constituirse en llamada de atención para que las autoridades competentes, desde luego el Poder Legislativo Federal, pero también las legislaturas de los Estados, en su doble función de integrar el Constituyente Permanente y el Poder Legislativo Local, asuman la responsabilidad de poner orden en un tema en el que las decisiones se toman verticalmente y aplastan, al actualizarse, a quienes quedan encuadrados en sus hipótesis normativas.

Los trabajadores de confianza, una categoría apenas insinuada en otras legislaciones, que surgió en México para efectos meramente de exclusión de la contratación vía sindicatos, pero que la ruptura de la estabilidad y los regímenes de excepción en materia de utilidades convirtieron en unos personajes incómodos, requieren de una revisión normativa. La reforma del Estado parece un reclamo para muchas otras cosas, aunque en su agenda habría de incluirse también este problema.

La única dificultad se localizaría en que el camino hacia la democracia hace cada vez más difícil la adopción de reglas que pueden tener, como casi todas

tienen en esta disciplina, un sabor político. Hoy los votos se reparten en el Poder Legislativo y difícilmente algún partido político podría imponer una solución legislativa. Y de la misma manera que se han congelado, prácticamente sin esperanza, los proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo, el mismo destino cabe suponer para la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Lo preocupante es que las cosas, como están reguladas, desde mi particular punto de vista no tienen una regulación clara.

4.3. Criterio Judicial en la regulación de los Empleados del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional

La fracción XIV del apartado “B” del artículo 123 constitucional remite a la ley reglamentaria para conocer cuáles cargos serán considerados de confianza.

Así, en cumplimiento de dicha fracción constitucional el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen un sistema de calificación de trabajadores de confianza:

- “Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;
- En el Poder Ejecutivo todos los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:
- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

- Inspección, vigilancia y fiscalización; exclusivamente a nivel de las jefaturas y las subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.
- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.
- Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.
- Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas decisiones y ocupe puestos presupuestalmente considerados en éstas áreas de las dependencias y entidades con tales características.
- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.
- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretario, subsecretario, Oficial Mayor, coordinador general y director general en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las entidades.
- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.
- Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, Oficial Mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados

presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

- Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.”⁷

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleados de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

En el Poder Legislativo; la Cámara de Diputados: Secretario General, Secretarios de Servicios, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Particulares, Secretarías Privadas, Subcontralores, Auditores, Secretarios Técnicos, Asesores, Consultores, Investigadores, Secretarios de Enlace, titulares de la unidad o Centro de Estudios, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, y el personal del Servicio de Carrera.

En la Cámara de Senadores: Secretarios Generales, Tesorero, Coordinadores, Contralor Interno, Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento, Secretarios Técnicos, Secretarios Particulares, Subcontralores, Auditores, Asesores, Consultores, Investigadores, Agentes de Resguardo Parlamentario, Agentes de Protección Civil, Supervisores de las áreas administrativas, técnicas y parlamentarias, Enlaces y Secretarías Privadas.

⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 607.

En el Poder Judicial: “los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas.”

En este sistema de clasificación se presentan tres criterios para considerar a los trabajadores como de confianza según Miguel Acosta Romero:

- “Porque su nombramiento sea hecho directamente por el Presidente de la República o porque su nombramiento o ejercicio requieran la aprobación expresa del mismo.
- Por la naturaleza de sus funciones.
- Por el órgano al cual se encuentran adscritos.”⁸

El artículo 7º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que “al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5º, la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinará expresamente por la disposición legal que formalice su creación.”

De donde se desprende como lo señalan Trueba Urbina y Trueba Barrera que “cuando en la disposición legal a que se refiere este artículo no se determina con precisión legal a que se refiere este artículo no se determina con precisión que el empleado es de confianza se le deberá considerar como de base y, por tanto sujeto al régimen de esta ley.”⁹

La Suprema Corte de Justicia ha puesto de relieve en jurisprudencia definida que los trabajadores de confianza no han alcanzado el derecho a la estabilidad en el empleo: “Trabajadores al Servicio del Estado. No están protegidos por el apartado “B” del artículo 123 en cuanto a la estabilidad en el empleo. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de garantías si absuelve del pago de la indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no

⁸ Ibidem. p. 608.

⁹ Ibidem. p. 610.

están protegidos por el artículo 123 de la Constitución, apartado “B”, sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del régimen de seguridad social que les corresponde, pero no en lo referente a la estabilidad en el empleo.”

Amparo Directo 3635/78. Manuel Vázquez Villaseñor. 14 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Amparo Directo 1458/89. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. 23 de junio 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: Jorge Landa.

Amparo Directo 6624/80. Secretario de la Reforma Agraria. 27 de abril de 1981. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Francisco Javier Mijangos Navarro.

Amparo Directo 7306/82. Jaime Moreno Ayala. 13 de abril de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 3 de agosto de 1983. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

(Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Parte, Cuarta Sala, 1983, pp. 18 y 19).

Por otro lado, cuando el trabajador de confianza estima violado alguno de sus derechos, tiene que acudir a la vía de amparo indirecto para reclamar la protección de las garantías que estime se ha violado en su perjuicio.

En tal sentido puede leerse la tesis jurisprudencial número 2, correspondiente a la segunda sala (administrativa), que aparece publicada en el informe de

labores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1967 y que en seguida se transcribe:

“AMPARO PROCEDENTE, BAJA DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 8º, los empleados de confianza quedan excluidos del régimen de esta ley, por lo que en caso de expedírseles una orden de baja definitiva, no deben acudir previamente al Tribunal de Arbitraje, sino que pueden recurrir directamente al amparo.”

Amparo en revisión 8698/. Armando Pérez Figueroa. 25 de febrero de 1966. Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 843/66. Nicolás Castro Zepeda. 20 de julio de 1966. Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 2170/66. Roberto Uribe Aguilar. 7 de septiembre de 1966. Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 6049/65. José Antonio Jiménez y Rodríguez. 2 de marzo de 1967. Unanimidad de cinco votos.

Amparo en revisión 5918/66. Rubén Suárez Astudillo y otros. 21 de marzo de 1967. Unanimidad de cinco votos.

De lo citado, se infiere que el criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro de confianza ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos que a la naturaleza propia del trabajo, por ejemplo: Las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas con las calidades personales requeridas para su eficaz desempeño. En otros aspecto. La propia Suprema Corte de Justicia, ha sustentado diversos criterios respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en

hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentren protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida, tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia ley se consignan, en las cuales queda incluida una extensa gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido.

Por su parte, en los reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias gubernativas, organismos descentralizados, fideicomisos y empresas paraestatales, las funciones de confianza están asimismo definidas en forma específicas: a) Por lo dispuesto en la fracción XIV del apartado "B" de la Constitución; b) por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y c) por las referidas condiciones, reglamentos interiores de trabajo. Lo anterior nos permite concluir que las personas que ostenten un empleo de confianza en la administración pública, sólo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de garantías que consideren violadas en su perjuicio. Por esta razón cuando se han presentado controversias respecto de la naturaleza jurídica del empleo de confianza el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se ha declarado incompetente para conocer de cualquier reclamación y ha rechazado los escritos de demanda respectivos, con base en el contenido de la legislación mencionada.

4.4. Propuestas para una adecuada Regulación de los empleados del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional

El artículo 9° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y

fiscalización, cuando tenga carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El contenido de este artículo amerita algunas reflexiones: El primer párrafo del precepto acertadamente establece que no es la designación que se le dé al puesto lo que le confiere el carácter de confianza, sino que son las funciones que se realizan las que le confieren tal carácter.

Con ello se evita en lo posible que el patrón califique como de confianza ciertos puestos buscando el beneficio de que los trabajadores que los ocupen no se sindicalicen y, en su caso, se vean privados de la estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta al contenido del segundo párrafo del precepto, ha suscitado fuerte controversia. Así, Baltasar Cavazos, manifiesta:

Es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios.

El primero, que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos.

Contradice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es acto.

Siendo el origen de toda la controversia y todas las dudas lo que debe entenderse por funciones de carácter general, es pertinente citar lo que por ello entendieron los señores diputados, manifestado en el dictamen que acompañó a la ley:

... Hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización... estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la

actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término funciones de carácter general resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuere un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simple serán trabajadores de base o de planta.

El hecho de que los trabajadores de confianza de Gobierno Federal estén excluidos prácticamente por la Constitución General y la ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la propia Constitución, no impide valorizar a aquellos como verdaderos trabajadores, pese a su importante deber de lealtad y fidelidad que deben guardar el Estado.

La regulación de esas relaciones de trabajo (entre el Estado y sus servidores de confianza) se hace cada vez más necesaria para fijar de manera clara y sistemática una serie de derechos y obligaciones que recaen en ambas partes.

Según podrá apreciarse en la página siguiente, aun cuando la fracción XIV del artículo 123, apartado "B" sólo les concede a los trabajadores de confianza la protección al salario y los beneficios de la seguridad social, lo cierto es que este tipo de trabajadores han adquirido celosamente otros derechos a través del tiempo, como lo es el pago justo y la exclusión del pago de horas extraordinarias ante las jornadas agotadoras a las que han sido sometidos en ciertos periodos presidenciales como en el de Luis Echeverría Álvarez, donde sus fuerzas físicas e intelectuales fueron malgastadas hasta los días domingos, sin obtener compensación alguna.

En otras palabras, las mejoras, beneficios y prestaciones que obtengan en sus luchas. Los trabajadores de base, deben hacerse extensivos a los de confianza, en razón de su calidad que por sí mismos adquieren de trabajadores y el hecho de que su actividad, la mayoría de las veces, tenga luces intelectivas no debe ser motivo de discordia para que se hagan merecedores de la protección legal.

Ahora bien, así como hicimos hincapié en el poco espacio que se le brinda al trabajador de confianza en las leyes, también debemos llamar la atención de que deben participar activamente, con el propósito de que todos los instrumentos que determinan la relación laboral, reglamento de escalafón, estímulos y recompensas, seguridad e higiene, admisión, capacitación y el diseño de guías técnicas para reclutamientos y selección, evaluación del desempeño, etcétera deben señalarse de común acuerdo entre dependencias y sindicatos, para lograr el establecimiento eficaz y palpable del servicio profesional de carrera en México.

“En España por ejemplo existe en esta materia la Ley Articulada de Funciones Civiles del Estado aprobada en el Decreto 315 el 7 de febrero de 1964, la cual fue sustancialmente modificada por la ley 30 del 2 de agosto de 1984. Ellas se refieren al personal al servicio de la administración pública española, tanto a los funcionarios de empleo que pueden ser eventuales o interinos, como a los funcionarios de carrera los que en virtud de nombramiento legal desempeñan servicios de carácter permanente.”¹⁰ En Francia también los miembros de la función pública están sometidos al estatuto general de 1959, de carácter jerárquico y autoritario y cuya aplicación excluye las de las normas laborales, como ya lo vimos en el capítulo primero de esta obra.

Es un gran avance que en México se cuente ya con una ley que instaura el servicio de carrera a nivel federal, porque manifiesta la intención del Congreso y del Ejecutivo de profesionalizar al servicio público. Este esfuerzo sería conveniente que se realizara también en las entidades federativas que no cuenten con un esquema semejante. De cualquier forma, es importante que los actores encargados de implementar el Sistema de Servicio Profesional sean conscientes que no se trata de la primera vez que se intenta hacerlo, por lo cual será importante tener presente los obstáculos que en un momento dado no permitieron la existencia del servicio civil, para ahora saber sortearlos y lograr que el sistema mencionado se haga una realidad tangible y no sólo legal.

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. p. 163.

Con la citada ley se pretende que en nuestro país, se incentive el servicio profesional de carrera con el propósito de que existan mejores servidores públicos y porque no decirlo, una mejor impartición de justicia así como también, una adecuada justicia social y laboral para los trabajadores de confianza en México.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El patrón, el trabajador de base o de confianza y la relación de trabajo, son figuras jurídicas propias del Derecho Laboral, que se regulan de acuerdo a la actividad que desempeñan y sobre todo en base a que persona se le prestan los servicios.

SEGUNDA. De tal manera que, las leyes de la materia les otorga derechos y obligaciones a las partes de la relación laboral destacándose, un marcado sentido proteccionista a los trabajadores.

TERCERA. Si el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo tienen como misión principal, a pesar de su sistema tutelar del trabajo, sostener un equilibrio entre los factores de la producción, garantizando la estabilidad en el empleo, no encontramos la causa para que existan los trabajadores de confianza, con las limitantes que se les marcan debiendo de manera general, éstos, de gozar de todos los derechos y obligaciones que los trabajadores de base tienen.

CUARTA. No obstante el carácter claramente reivindicatorio de la legislación laboral, algunos sectores de trabajadores se les limita de manera importante en cuanto a los derechos que les corresponden destacando en tal situación los trabajadores de confianza a los cuales no se les garantizan algunos de los derechos que indiscutiblemente y por su carácter de trabajador le corresponde como sucede con los trabajadores de confianza cuyas situaciones son precarias en la reglamentación del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

QUINTA. Actualmente los trabajadores de confianza al servicio del Estado carecen de estabilidad en el empleo, es decir, dicha estabilidad queda a criterio del jefe inmediato superior, pudiéndolos cesar a estos trabajadores, existiendo o no causas que lo justifiquen y más aun, la Ley, les priva el derecho de poder acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar a la

dependencia por despido injustificado y solicitar ante la misma su indemnización constitucional.

SEXTA. Como posible solución, creemos conveniente que se anexe a la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, un capítulo donde prevea las causas por las que el trabajador de confianza pueda ser despedido, así también, que se señale ante qué órgano en materia laboral pueden estos trabajadores dirimir sus controversias y no dejarlos en estado de indefensión, toda vez que se les están violando sus garantías individuales.

SÉPTIMA. Los trabajadores de confianza no disfrutaban de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan; los previstos en el artículo 123 constitucional en sus dos apartados y en las leyes reglamentarias, lo son sin duda. Pero la tutela a través de las comisiones de derechos humanos queda fuera de su alcance.

OCTAVA. En la actualidad, para que al trabajador de confianza al servicio del Estado le sean útiles y operantes las instancias procesales en materia laboral para la defensa de sus intereses, será necesario que desaparezca de nuestra legislación el apartado "B" del artículo 123, y que los trabajadores de confianza se les clasifique igual que a los demás.

NOVENA. Finalmente, de acuerdo a lo sostenido en el trabajo, se necesita un mejor tratamiento jurídico para los empleados de confianza en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, donde se legisle y regule sobre una ley del servicio civil que rijan, articule y fomente la carrera de los trabajadores de confianza aunque lo ideal sería que a éstos se les considere igual a los demás trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 1999.
2. ÁLVAREZ, Oscar. La Cuestión Social en México. Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1990.
3. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Cuarta edición, Bibliográfica, Omeba, Argentina, 1992.
4. CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales de la ley Laboral Mexicana. Segunda edición, PAC. México, 1977.
5. CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Cuarta edición, PAC, México, 2000.
6. CAPITANT H, Cuhe. P. Cours de Legislation Industrielle. Segunda edición, Librairie Dalloz, París 1921.
7. CARDOSO DE OLIVEIRA, José. Nociones de legislación y providencia del Trabajo. Tercera edición, Rodes, Brasil, 1992.
8. CARRO IGELMO, Alberto José. Cursos del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Bosch, España, 1991.
9. CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero: Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero. Segunda edición, Porrúa, México, 1996.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas México, 1998.

11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Segunda edición, Trillas, México, 2000.
12. D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tercera edición, De Palma, Argentina, 1990.
13. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición, Porrúa, México, 2000.
14. DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Décima edición, Porrúa, México, 2000.
15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2001.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima edición, Porrúa, México, 2002.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Segunda edición, Cámara de Diputados LVIII. Legislatura. UNAM, México, 2002.
18. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2001.
19. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 1999.

20. DE LITALA, Luis. El Contrato de Trabajo. Sexta edición, Ángel Editor, España, 1994.
21. DEVEALI, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Segunda edición, La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1964.
22. DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Sexta edición, Porrúa, México, 1997.
23. DURAND, Paul-Vito Andrés. Traite de Droit du Travail (París) 1950.T.II. Libraires Dalloz, Paris France, 1947.
24. ESCRIBAR, Héctor. El Derecho del Trabajo. Segunda edición, Tecnos, España, 1995.
25. ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Historia de México. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
26. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima primera edición, Porrúa, México, 2000.
27. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 1996.
28. HERNÁNDEZ, Jorge. Antología de Lecturas para la Historia del Derecho Laboral. Tercera edición, Promociones Jurídicas, México, 1994.
29. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Argentina, 1988.

30. LEVI, Alberto. El Derecho del Trabajo. Tercera edición, Ángel Editor, España, 1992.
31. MARX, Carlos. Trabajo Asalariado y Capital. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1990.
32. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1996.
33. RAMÍREZ GRONDA, Juan D. El Contrato de Trabajo. Cuarta edición, Jurídica-Americana, España, 1998.
34. SAAVEDRA LAMAS, Carlos. Código Nacional de Trabajo, (BS. AS. 1933). T.I.
35. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina Asesores del Trabajo, México, 1967.
36. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2000. Décima edición, Porrúa, México, 2000.
37. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Cuarta edición, Porrúa, México, 1978.
38. VELAZCO, Gustavo R. La Legislación del Trabajo desde el punto de vista social y económica. Cuarta edición, Harla, México, 1990.

LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera edición, Sista, México, 2005.
2. LEY DEL SEGURO SOCIAL. Cuarta edición. Alco, México, 2005.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Octogésima edición, Porrúa, México, 2005.
4. LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Cuarta edición, Jus Semper México, 2005.
5. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Baltasar Cavazos Flores, y otros. Décima edición, Trillas, México, 1999.

OTRAS FUENTES

1. HUECK, NIPPERDEY, Alfred. Compendio de Derecho del Trabajo. Tercera edición, Revista de Derecho Privado, Vol. II. España, 1963.
2. Semanario Judicial de la Federación. 2ª Sala Vol. II. T.I. Marzo-Abril, México, 2002.