



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
"ARAGÓN"

PROPUESTA PARA HACER EFECTIVA LA DEFENSA DE LOS  
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA CUANDO SE LES DICE QUE PIERDEN LA MISMA

**T E S I S**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

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

**MIGUEL ARCOS RAMÍREZ**

ASESORA:

LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. MEX., DE 2011.





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.

## DEDICATORIAS

*A DIOS:*

*Por ser quien ha estado a mi lado en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y sobre todo, por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida.*

*A MIS FINADOS PADRES:*

*Mi profundo agradecimiento por haberme dado La vida y por haberme enseñado a luchar hacia delante, por su gran corazón y capacidad de entrega, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable, gracias a ellos he llegado a cumplir mi meta.*

*"LOS RECUERDO CON AMOR Y ADMIRACIÓN"*

*A MI ESPOSA:*

*Por ser el pilar más importante de mi vida, porque me brindas tu apoyo y en los momentos más difíciles me alientas a seguir adelante. Gracias por estar conmigo y compartir mis alegrías y tristezas, te admiro por ese empuje incondicional y por todos los momentos compartidos. Recuerda que eres muy importante para mí.*

*"TE QUIERO Y TE AMO"*

*A MIS HIJOS:*

*Por ser fuente de mi inspiración y motivo para superar me cada día y así luchar para que la vida nos depare un mejor futuro, exhortándolos a mantener una visión de éxito y unidad en sus vidas y para que mi hijo menor vea que sí se puede.*

*"LOS AMA SU PADRE"*

*A MIS HERMANOS:*

*Por haber compartido grandes momentos de complicidad, diversión y tristeza, gracias por todo su cariño y amor, por todo su apoyo recibido en cada instante de mi vida. Gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiere su hermano.*

*Miguel Arcos Ramírez.*

## AGRADECIMIENTO

*UNAM:*

*Gracias porque las puertas de esta institución me han abrazado a lo largo de mi trayecto laboral y académico, porque pertenecer a la máxima casa de estudios es un enorme orgullo y reconocimiento, porque en formación llevo el alto sentido de ser universitario, por ser forjado con humildad, valentía y decisión.*

*"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"*

*A MI ASESORA:*

*Licenciada Rosa de Jesús Vivas Guzmán. Gracias por asesorar este proyecto, por su disposición, conocimientos y experiencia compartida conmigo. Mil gracias, fue un honor conocerla y trabajar con usted.*

*A LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO:*

*Gracias por brindarme su apoyo, por su gran disposición y compañerismo. Gracias por considerarme en su tiempo y su experiencia. Es un honor que la Fes Aragón cuente con profesores como usted.*

*SINODALES:*

*Gracias profesores por su tiempo, observaciones y comentarios, pero sobre todo, por la calidez en su trato.*

*Miguel Arcos Ramírez.*

**“PROPUESTA PARA HACER EFECTIVA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CUANDO SE LES  
DICE QUE PIERDEN LA MISMA”**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO 1**

**CONCEPTOS RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA**

1.1. Concepto de Derecho del Trabajo. ....	1
1.2. Concepto de relación de trabajo. ....	4
1.3. Concepto de trabajador.....	6
1.4. Concepto de patrón.....	8
1.5. Concepto de trabajador de confianza. ....	10
1.6. Concepto de subordinación jurídicamente. ....	12
1.7. Concepto de pérdida de confianza.....	14
1.8. Concepto de salario. ....	15
1.9. Concepto de Derecho Burocrático. ....	17

**CAPÍTULO 2**

**ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

2.1. Huelgas de Cananea y Río Blanco. ....	24
2.2. Los acuerdos dictados por el General Lázaro Cárdenas, al estatuto jurídico de 1938. ....	30
2.3. La reforma laboral al estatuto de las relaciones del Estado y sus trabajadores de 1941. ....	35
2.4. El apartado “B” del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1960. ....	37
2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963. ....	44
2.6. Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	48
2.7. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980. ....	50

**CAPÍTULO 3**  
**REGULACIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NUESTRO DERECHO**  
**Y EN EL EXTRANJERO**

3.1. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
3.2. En la Ley Federal del Trabajo. ....	57
3.2.1. Trabajos especiales. ....	59
3.3. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. ....	61
3.4. En la jurisprudencia.....	64
3.5. En el Derecho Internacional del Trabajo. ....	66
3.5.1. En Estados Unidos.....	74
3.5.2. En Latinoamérica. ....	76

**CAPÍTULO 4**  
**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE**  
**LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

4.1. En la situación real de los trabajadores de confianza en el apartado “A” del artículo 123 constitucional.....	77
4.2. La regulación de los trabajadores de confianza en el apartado “B” del artículo 123 constitucional. ....	79
4.3. La falta de regulación de los derechos que carecen los trabajadores de confianza.....	86
4.4. Propuesta de solución.....	95
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>100</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>102</b>

## INTRODUCCIÓN

La justificación de la presente investigación, descansa esencialmente En que, el trabajador de confianza como tal, carece de efectividad protectora procesal con relación a la defensa de sus derechos más elementales que cualquier otro trabajador, ya sea del apartado A o B del artículo 123 constitucional tiene y únicamente, goza de la protección al salario y las medidas de seguridad social, es decir, carece del derecho a indemnización por despido justificado o injustificado, lo que significa, despido libre y sin costo alguno, convirtiendo a este trabajador de confianza en el trabajador de mayor desconfianza.

Por lo anterior, consideramos que la figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 constitucional y no ha aparecido en él, como consecuencia de alguna reforma o adición. De hecho, es un producto de lo que con muchas reservas, al menos respecto de México, tendríamos que calificar de lucha de clases, que entre nosotros nunca se ha producido de manera real, gracias al corporativismo endémico que copiamos de la Italia fascista de Benito Mussolini y aún padecemos desde el siglo XIX. Por lo anterior, se plantea como título de tesis “PROPUESTA PARA HACER EFECTIVA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CUANDO SE LES DICE QUE PIERDEN LA MISMA”. Para lograr lo anterior, el trabajo quedó dividido en cuatro capítulos, los cuales a continuación detallamos.

El primero, vierte los conceptos relacionados con el tema en estudio, como son: Derecho del trabajo, relación de trabajo, trabador, patrón, trabajador de confianza, subordinación jurídica, pérdida de la confianza, salario y el concepto de derecho burocrático.

Los antecedentes del derecho del trabajo, son expuestos en el capítulo segundo, haciendo un recordatorio histórico de las huelgas de Cananea y Río Blanco, así como de los acuerdos dictados por el General Lázaro Cárdenas en

1938, la reforma laboral al estatuto de las relaciones del Estado y sus trabajadores de 1941, lo que estableció el apartado “B” del artículo 123 constitucional en 1960, así como lo que señalaron las Leyes Federales de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la propia de 1980.

En el capítulo tercero, planteamos la regulación vigente del trabajador de confianza en nuestro derecho y en el extranjero, desde lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la jurisprudencia, citando lo que al respecto se establece en el Derecho Internacional del trabajo, tanto en los Estados Unidos de Norteamérica como en algunos países de Latinoamérica.

Finalmente, en el capítulo cuarto se plantea la propuesta de modificación a la situación laboral actual de los trabajadores de confianza, puntualizando su situación actual, tanto en los apartados “A” y “B” del artículo 123 constitucional, la falta de regulación de los derechos laborales elementales de estos trabajadores, virtiendo la propuesta de solución a tal problemática.

## **CAPÍTULO 1**

### **CONCEPTOS RELACIONADOS CON NUESTRO TEMA**

Con el propósito de tener una comprensión adecuada sobre el tema en estudio, será pertinente señalar, los conceptos que están, íntimamente relacionados con la investigación que se pretende desarrollar a lo largo de este trabajo.

#### **1.1. Concepto de Derecho del Trabajo.**

Es de explorado derecho que, el Derecho del Trabajo, es producto de la lucha de clases, es decir, de trabajadores y patronos en la búsqueda por tener mejores condiciones de trabajo y como consecuencia derecho a trabajar.

Como sabemos, al Derecho del Trabajo se le ha pretendido llamar Derecho Social, Derecho Obrero, Derecho Laboral, etc., teniendo mejor aceptación la definición de Derecho Laboral. Para tener una mejor concepción de lo que se entiende por derecho del trabajo, nos permitimos transcribir a continuación los siguientes conceptos.

Indica Néstor de Buen que “esta denominación es la que ha tenido mayor aceptación entre los tratadistas; en rigor, no es una denominación plenamente satisfactoria, al menos en el estado actual de la ley y de la doctrina, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.”<sup>1</sup>

No cabe duda, que el concepto Derecho del Trabajo, es el que más se aproxima al contenido de la disciplina. Alfredo Sánchez Alvarado señala que, “aunque se ha criticado la denominación anterior, diciendo que es demasiado amplia, en virtud de que no todo trabajador se encuentra bajo el ámbito de nuestra disciplina, es aceptada, sin embargo, por el grueso de la corriente internacional, debido a que

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 30.

tiende a ampliar constantemente su ámbito de acción, en efecto, el Derecho del Trabajo tiende a regular toda prestación de servicios, dado su carácter expansivo, según señala el artículo 123, en su apartado A, de la Constitución.”<sup>2</sup>

En base a lo citado, se considera que el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo, y continúa Sánchez Alvarado de donde se llega a la conclusión de que el Derecho del Trabajo rige sobre cualquier prestación de servicios, cuando se preste mediante un contrato de trabajo.

El eminente maestro Mario de la Cueva, decía” 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. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud qué es la justicia social y la fórmula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos. En la doctrina también se considera que el Derecho del Trabajo, o lo que se conoce con ese nombre es un fenómeno social, con amplio contenido de justicia social y con importantes implicaciones en todos los ámbitos de la vida del país.”<sup>3</sup>

En nuestra opinión, el Derecho del Trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituidas por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones.

---

<sup>2</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I Vol. I Segunda edición, Porrúa, México, 1982. p. 31.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima quinta edición, Porrúa, México, 2000. p. 96.

El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coercitivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

Se reconoce en la doctrina que, el Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad.

Otra característica predominante de este derecho, es la de que los beneficios que señala al trabajador, solo son mínimos, los que pueden superarse, pero nunca disminuirse, por reglamentos, pactos o convenios. Para el Dr. Mario de la Cueva, “la Ley Federal del Trabajo, representa un segundo mínimo a favor de la clase trabajadora elevado sobre el mínimo señalado en la Constitución.”<sup>4</sup>

Para el citado autor “el Derecho del Trabajo se gesta en el siglo XX y después de superar las injusticias del mundo individualista y liberal, se plasma en la declaración de los Derechos Sociales en nuestra Constitución de 1917 y posteriormente en la Constitución de Weimar, en Alemania, en el año de 1919 y se presenta como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores.”<sup>5</sup>

De lo expuesto, entendemos que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero-personales; los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo, los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

---

<sup>4</sup> Ibidem. p. 97.

<sup>5</sup> Ibidem. p. 98.

## 1.2. Concepto de relación de trabajo.

Se puede afirmar, “que un contrato de trabajo, puede existir sin la relación laboral y que ésta, implica la presunción de existencia de un contrato aunque sea de naturaleza verbal, la relación laboral, es sinalagmática, ya que supone derechos y obligaciones recíprocas; es a título oneroso pues la retribución convenida, llamada salario, forma parte de su esencia; es conmutativa, pues las partes conocen de antemano todas sus obligaciones y derechos. Es de tracto sucesivo, en virtud de que se da para el futuro y sus efectos no terminan en el acto mismo de su celebración.”<sup>6</sup>

La forma común de establecer la relación individual de trabajo, es mediante un contrato, pero también basta, que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato, pero no al contrario, aún cuando se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito.

De lo anterior se infiere que, la relación individual de trabajo es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya organizado.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano la relación de trabajo, “es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> CABAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Tercera edición, Trillas, México, 1992. p. 22.

<sup>7</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2002. p. 2769.

Resalta en esta institución fundamental de Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

- La prestación de un trabajo **personal**. Esto se refiere a la disposición que tiene el trabajador de prestar personal e individualmente el trabajo, pero si el patrón acepta la sustitución es válida.
- Que se preste mediante el pago de un **salario**; y se entiende por relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que la origine la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.
- Que el trabajo personal que se preste sea **subordinado**. Este elemento o característica de la subordinación, es sin duda, él más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de un despacho de abogados que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

“Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado, por ejemplo, en los casos en que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aun en contra de su voluntad. También en el caso, de que un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en el mismo

trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador, aún en contra de su voluntad.”<sup>8</sup>

Por lo anterior, se considera que la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo.

Según la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, “cuando el patrón niega la relación laboral, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.”<sup>9</sup>

Puede existir la relación de trabajo sin la existencia del contrato individual y aun sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato-ley.

### **1.3. Concepto de trabajador.**

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 trabajo. 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”.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Cit. Por BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2000. p. 215.

<sup>9</sup> Semanario Judicial de la Federación. Segunda Sala. Novena Época. Vol. III. Marzo-Abril, México, 2001. p. 410.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. T.I. Op. cit. p. 417.

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.

De lo anterior, se puede 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 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 accesorio.

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.

#### **1.4. Concepto de patrón.**

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”.

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 vertido para el trabajador.

Conforme a lo anterior, 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 publico”.<sup>11</sup>

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”<sup>12</sup>.

Resumiendo lo anterior, podemos decir, que el 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

---

<sup>11</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Depalma, Argentina, 1988. p. 85.

<sup>12</sup> D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tercera edición, De Palma, Argentina, 1990. p. 150.

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.

### **1.5. Concepto de trabajador de confianza.**

Conceptualizar al trabajador de confianza, siempre ha sido una tarea difícil para la doctrina y para el Legislador. La ley de 1931, 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. 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.”<sup>13</sup>

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 patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui-generis acorde con las labores que realizan.”<sup>14</sup>

El concepto de trabajador de confianza quedó establecido en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, 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.

---

<sup>13</sup> DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*. Octava edición, Porrúa, México, 2000. p. 315.

<sup>14</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. p. 3110.

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 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.”<sup>15</sup>

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,”<sup>16</sup> por su parte, Euquerio Guerrero señala que “con el

---

<sup>15</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas México, 1998. p. 216.

<sup>16</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Cuarta edición, Porrúa, México, 1978. p. 216.

elemento de la generalidad el legislador buscó referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones.”<sup>17</sup>

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.”<sup>18</sup>

Por lo que hace al último párrafo del artículo 9º, 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.

### **1.6. Concepto de subordinación jurídicamente.**

La subordinación, desde el punto de vista jurídico, “es una cuestión que nace con el trabajador, cuando éste, se considera como tal, de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º. Dicho numeral, precisa que trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 416.

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 1996. p. 381.

<sup>19</sup> *Ibidem*. p. 390.

La subordinación consiste en tener una disposición personal del trabajador para con el patrón, dentro de su horario de trabajo y en ocasiones, fuera de éste, lo cual, se estipula en el contrato de trabajo o de manera convencional.

“La subordinación, también implica, estar en un grado inferior del patrón, a la orden, presto a cualquier mandato y obviamente, a cumplir con las órdenes dentro del horario preestablecido. La prestación del servicio o trabajo, se deberá llevar a cabo de manera subordinada, es decir, bajo las órdenes del patrón, a cuya autoridad o mando, estarán sometidos los trabajadores en todo lo concerniente al trabajador como lo establece el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, que dice: “Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad, estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.”<sup>20</sup>

El incumplimiento o inobservancia de este mandato, trae como consecuencia una sanción jurídica previamente establecida en la ley citada, conocida como la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que establece.

“Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.”

Conforme al texto de la ley, se infiere, que la subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mandato y, por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.

La facultad citada, se encuentra sometida a dos limitaciones:

---

<sup>20</sup> DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 94.

Deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, concerniente a la relación de trabajo, y deberá ser ejercitada, durante la jornada de trabajo.

En nuestro derecho, la Ley Federal del Trabajo, únicamente, contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada. Existe otro tipo de trabajo, el autónomo o independiente, que es el que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciéndose uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca a quien lo realiza, trabajo que no contemplan la Constitución y la Ley Laboral.

### **1.7. Concepto de pérdida de confianza.**

La pérdida de la confianza, está íntimamente relacionada con la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza. Dicha estabilidad es precaria, lo cual se debe a dos causas, que son:

I. Conforme al artículo 49, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, 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 indemnización en los términos del artículo 50 del mismo ordenamiento.

II. Conforme al artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, 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 pérdida de la confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere 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 Federal del Trabajo, que determina: “En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.”

La facultad rescisoria por pérdida de la confianza 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, señala Néstor de Buen, “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.”<sup>21</sup>

De lo anterior se infiere, que la pérdida de la confianza en el Derecho del Trabajo Mexicano, es subjetiva y por lo tanto, con base a ésta, se pueden cometer un sin número de injusticias en contra de los trabajadores o, con el señuelo de ser de confianza se les exige más, se les confía menos y se les despide en el momento en que el patrón lo desea.

### **1.8. Concepto de salario.**

Son múltiples las formas con que se denomina a la retribución que percibe una persona a cambio de su trabajo. Cada una de esas denominaciones corresponde a épocas, lugares y trabajos determinados, por lo que aquí enumeraremos las más comunes:

- a) Jornal. De ésta manera se le llama a lo que gana el trabajador en un día o jornada de trabajo. Es usual en los trabajos agrícolas.
- b) Sueldo. Se entiende como la retribución pagada quincenal o mensualmente, por lo general a empleados de oficina (secretarias, burócratas, etc.).

---

<sup>21</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 268.

- c) Honorarios. Reciben este nombre los pagos que se efectúan a quienes ejercen libremente una profesión. También se les llama “emolumentos”.

El vocablo “paga” se aplica indistintamente en sustitución de cualquiera de las denominaciones enumeradas; así se dice, por ejemplo, que el jornalero acudió a recibir su paga. La palabra “estipendio”, por otra parte, resulta aplicable a cualquier tipo de paga recibido.

En otros idiomas se acostumbra igualmente la distinción: en inglés, por ejemplo, se le llama “wage” al pago de servicios por hora, día o semana; y “fee” al pago de los servicios prestados por un profesionista libre.

En nuestra legislación laboral el término salario es el único usado para determinar la retribución al trabajo, no obstante que la Constitución, en el segundo párrafo de su artículo 21, habla de jornal y de sueldo.

De acuerdo con Alberto Trueba Urbina, la palabra salario, proviene del latín “*salarium*, que a su vez, deriva de *sale*, vocablo éste último que, al ocurrir el romanceamiento de las vocales llamadas finales, pasó al castellano como *sal*.”<sup>22</sup>

El término fue creado en atención a una antigua costumbre de pagar con sal los servicios que prestaban los trabajadores domésticos. Para integrar este punto hemos consultado dos diccionarios: uno de la lengua española y otro de la lengua inglesa.

El primero define al salario como la “Remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral,”<sup>23</sup> y el segundo, según traducción nuestra, como un pago regular por servicios prestados.

---

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1990. p. 87.

<sup>23</sup> Diccionario Larousse Usual. Séptima edición, Larousse, México, 1999. p. 667.

“En la doctrina económica contamos con la concepción de Marx y Engels en el sentido de que el salario es el precio de una determinada mercancía, de la fuerza de trabajo.”<sup>24</sup>

El jurista Mario de la Cueva dice que “El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana.”<sup>25</sup>

Por otra parte, el tratadista Alberto Trueba Urbina, respecto al salario, lo define como, “una de las formas de remuneración al trabajador por el servicio prestado, y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.”<sup>26</sup>

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, conceptúa al salario en su artículo 82 como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Para concluir, aportaremos nuestro concepto de salario, el cual, es la remuneración periódica que el patrón debe retribuir al trabajador como pago de los servicios que éste preste a aquél, conforme a las disposiciones legales.

### **1.9. Concepto de Derecho Burocrático.**

El Derecho Laboral Burocrático ha venido ganando terreno día a día en su valor académico y doctrinario, además de representar innegables matices de utilidad práctica, como un marco regulador de una multiplicidad de actividades de los servidores públicos.

---

<sup>24</sup> Ibidem. p. 1042.

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 97.

<sup>26</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 191.

En ésta época de principios de siglo, es momento oportuno para reflexionar y profundizar en las características y signos distintivos de esta rama jurídica, tanto en su evolución de orden histórico, como en sus propios contenidos teóricos y doctrinales, sin dejar a un lado el conocimiento de sus aplicaciones de orden pragmático en el derecho positivo del país y del extranjero.

En este contexto, Acosta Romero entiende al Derecho Burocrático “como aquella 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 al Estado, como representante general de la sociedad.”<sup>27</sup>

De lo anterior, se afirma que, válidamente se puede hablar en nuestro país, de una tercera corriente de tipo mixto, al considerar que en la amplia diversidad de tareas que cumplen los servidores públicos del Estado se pueden encontrar diferencias y matices legales y prácticos que nos llevan a una catalogación diferenciada de ellos, presentándose para algunos una verdadera y clara relación laboral burocrática, pero entendiendo también que para otros no se den los supuestos de tal relación, por lo que se les ubica con otros estatutos legales.

El Lic. Pedro Ojeda Paullada define en su libro Tendencias actuales del Derecho Burocrático, “al Derecho Burocrático, como un derecho de la función pública y se concibe al servidor público más como funcionario, o sea que es quien lleva a cabo la función pública, más que como servidor público o trabajador.”<sup>28</sup>

La mayor parte de los tratadistas del tema aceptan que la Constitución de 1917, plasma en su contenido una tesis clara de protección de los derechos de los

---

<sup>27</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Derecho Burocrático Mexicano. Segunda edición, Porrúa, México, 1999. p. 43.

<sup>28</sup> OJEDA PAULLADA, Pedro. Trascendencias Actuales del Derecho Burocrático. Segunda edición, Trillas, México, 1999. p. 72.

trabajadores en general y desde luego también para quienes sirven al Estado. Igualmente existe amplia aceptación en el sentido que nuestro país ha tenido un notable avance de proyección social al entender que si bien la esencia de la relación que vincula al servidor público con el Estado tiene un sustrato de orden administrativo, también se presenta paralelamente, un vínculo de carácter laboral revestido de la protección y seguridad, que bajo los principios de la justicia social, merece el servidor público y su familia.

A esta característica, la denominó con certeza el destacado maestro Mario de la Cueva como la “fuerza expansiva del Derecho del Trabajo,”<sup>29</sup> denotando con ello esa capacidad de amplitud que esta disciplina busca para englobar y dar marco a toda relación laboral independientemente del acto que la origine.

De esta manera, la protección de los trabajadores, consagrada en la Constitución pionera de los derechos sociales, que fue el Documento de Querétaro, se hacía extensiva a toda relación laboral. Sin embargo, pronto surgió la duda y el cuestionamiento sobre su alcance en materia del servicio al Estado.

Para el Jurista Alberto Trueba Urbina, la relación entre el Estado y sus trabajadores “quedaría comprendida sin más en el propio texto original del artículo 123 de la Constitución, el habla de una explicación integral del precepto.”<sup>30</sup> En tal sentido afirmaba el maestro que “la relación jurídica que existe entre el Estado y sus servidores públicos dejó de ser administrativa a partir del 1º de mayo de 1917, en que entró en vigor nuestra Constitución, que hizo la primera declaración de derechos sociales de los trabajadores en general y específicamente de los empleados públicos y privados.”<sup>31</sup>

Algunos juristas han seguido esta concepción originalmente sostenida por Trueba Urbina, explicándonos así, sus posturas de pronunciarse por un solo texto del

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 391.

<sup>30</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 127.

<sup>31</sup> *Ibidem*. p. 128.

artículo 123 constitucional sin apartados, como lo sostiene el Dr. José Dávalos Morales, o, de alguna manera, también el Dr. Néstor de Buen.

Acerca del particular existen tres principales corrientes como parte integrante de: el derecho del trabajo, el derecho administrativo o como una rama autónoma; ponderando cada una, distintos argumentos, mismos que se enuncian en las voces correspondientes.

Teoría administrativa, teoría autonomista, teoría civilista, teoría del acto unilateral del estado, teoría del acto unión, teoría del contrato administrativo, teoría del derecho vigente y teoría laboralista.

A manera de conclusión, podemos definir al Derecho Burocrático como la rama del derecho que estudia (o regula) la relación laboral entre el Estado y los servidores públicos, derivada ésta de la capacidad de acción denominada función pública. Asimismo, estoy convencido que los conceptos vertidos como derecho del trabajo, relación de trabajo, trabajador, patrón, trabajador de confianza, subordinación jurídica, pérdida de confianza, concepto de salario y el concepto de derecho burocrático; están íntimamente relacionados con la investigación hecha hasta este momento, así como, la subsecuente que iremos desarrollando.

A continuación, en el capítulo segundo trataremos de exponer los antecedentes del Derecho del Trabajo, desde las huelgas de cananea, río blanco, los acuerdos dictados por el General Lázaro Cárdenas al Estatuto Jurídico de 1938, la reforma laboral al Estatuto de las Relaciones del Estado y sus Trabajadores de 1941, así como los comentarios propios del apartado B, del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1960, lo concerniente a la regulación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

## **CAPÍTULO 2**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Todo lo que actualmente existe, tiene un antecedente, tiene historia; el Derecho del Trabajo como hecho social no aparece espontáneamente, sino que viene formándose con el transcurso del tiempo, con el acaecer diario, aunque debemos de reconocer que su desarrollo ha sido inusitadamente rápido.

En las sociedades de la antigüedad, la egipcia, la romana, la griega, no existió Derecho del Trabajo, no obstante que si existía el trabajo humano, que es parte de la vida misma de la humanidad y nace con ella; y no podía existir porque el trabajo era desempeñado por los esclavos, los miembros de la sociedad Egipcia, Griega o Romana, intelectuales, sacerdotes o patricios nunca llevaron a cabo labores manuales que eran considerados denigrantes.

Quizá se puedan señalar los primeros brotes de lo que vendría a ser posteriormente el Derecho del Trabajo en el nacimiento o aparición de los gremios, las cofradías y con el surgimiento de la villanía en la edad media, esto es a fines del siglo XVII hasta el siglo XVIII.

La verdad es que a partir de estas fechas comenzó una lucha de carácter político en busca del poder; los villanos (los que detentaban la riqueza) trataban de obtener la fuerza para gobernar que hasta entonces detentaban los señores y los oficiales y compañeros en los gremios trataban de desplazar a los maestros. Era una lucha por el poder, pero que de cualquier forma repercutía también en las condiciones de trabajo de unos y de otros.

Por su parte los maestros se oponían a que los oficiales pudieran competir con ellos en la producción y los detentadores de la riqueza, que era esencialmente de la tierra, pretendían seguir explotando, mediante el uso de la fuerza del poder político a quienes laboraban en ellas. Era la lucha, el enfrentamiento de quienes carecían de todo en contra de quienes gozaban de la riqueza y sus dones.

“La Revolución Industrial, la creación de fábricas, a finales del siglo XVII, hace que los campesinos se transformen en proletarios; los concurrentes a aquéllas empresas, que son hombres, mujeres y niños, también son explotados con agotantes jornadas, con salarios bajos, que eran la base de la competencia entre los empresarios, pero al estar reunidos se dan cuenta de que tal vez en conjunto pudieran obtener algo que solos no pueden lograr. Se dan cuenta de las necesidades generales, de los problemas comunes, de sus aspiraciones iguales y es así como empieza a aparecer un espíritu de clase.”<sup>32</sup>

Después de ésta breve remembranza histórica, es conveniente destacar lo sucedido en nuestro país.

“El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.”<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocráticos. Segunda edición, Pac, México, 2000. p. 6.

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. T.I. Op. cit. p. 42.

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 contiene 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 derecho sociales.

El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido liberal, recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

“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 considerado 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.”<sup>34</sup>

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su proporción a lo largo de la década, la población rural, con nueve millones setecientos cuarenta y cinco mil personas, frente a tres millones ochocientos sesenta y un mil de la urbana, representaba el setenta y dos por ciento del total de los habitantes de la República. Una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales-halcones. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución liberal y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

Como podemos ver, los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro país, fundamentalmente, se determinan en razón de la explotación que el patrón hacía de los trabajadores, abusando de su poder económico en perjuicio de las necesidades de los trabajadores, sin lugar a dudas, las huelgas de Cananea y Río Blanco, dieron origen a que el Derecho del Trabajo se deslindara del Derecho Civil, con el afán de buscar mejores condiciones laborales, tanto para los trabajadores, su familia, hijos y vivienda en general, con el único objetivo de que la riqueza estuviera mejor repartida, lo que puso de manifiesto el Partido Liberal.

### **2.1. Huelgas de Cananea y Río Blanco.**

Como se dijo en su momento, fue en 1906, cuando en Cananea, se inició el fervor revolucionario, Lázaro Gutiérrez de Lara, que sostenía relaciones epistolares

---

<sup>34</sup> Ibidem. p.p. 42 y 43.

con Ricardo Flores Magón y recibía el periódico *Regeneración*, organizó el "Club Liberal de Cananea", "donde se propagaban ideas que no solamente eran contrarias al régimen de dictadura de Porfirio Díaz, sino que expresaban principios de transformación social profunda, influidos por los ideales del socialismo, que entonces aún no se había dividido por estas latitudes en socialismo autoritario y socialismo libertario, sino que se hablaba de reivindicaciones sociales inmediatas y de luchas encaminadas a la Revolución Social finalista."<sup>35</sup>

En Cananea hubo descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre *The Cananea Consolidated Cooper Company*, que pagaba unos salarios bajísimos y permitía que a los trabajadores se les tratara inhumanamente por parte de los empleados norteamericanos, especialmente por algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tiranía en las relaciones entre obreros y patronos era cada vez más crítica. Al fin, como había de suceder, el día 1º de junio de 1906 comenzó la huelga.

"El pliego de condiciones que presentaron a la empresa los obreros huelguistas, condiciones que el abogado patronal calificó de absurdas, decía:

- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- Este gremio se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:
- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
- En todos los trabajos de *Cananea Consolidated Cooper Co.*, se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

---

<sup>35</sup> SILVA HERZOG, Jesús. *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1986. p. 56.

- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes."<sup>36</sup>

William Green, gerente de la empresa, más que responder al memorándum, se preparó para atacar por la fuerza a los huelguistas. Armó a sus trabajadores norteamericanos y pidió refuerzos a las autoridades del otro lado de la frontera, las que no tardaron en enviarle parque y fusiles.

“En las primeras horas de la tarde se organizó una manifestación en la que participaron unos tres mil trabajadores, que desfilaron por las calles de la población y se dirigieron hasta la maderería de la Cananea Cooper para invitar a los obreros que todavía trabajaban a que se les unieran al movimiento, cosa que éstos hicieron inmediatamente, provocando este hecho la ira de los jefes norteamericanos. Los hermanos Metcalf, desde un balcón arrojaron agua con una manguera sobre los manifestantes, quienes respondieron con una lluvia de piedras y la contrarrespuesta fue un tiro que mató instantáneamente a un obrero. Se desencadenó entonces la lucha y los hermanos Metcalf y diez trabajadores resultaron muertos en el primer encuentro. La lucha se reanudó en más de una ocasión durante ese día y el siguiente.”<sup>37</sup>

León Díaz Cárdenas, en su libro *Cananea primer brote del sindicalismo en México*, describe así aquella lucha: "Los obreros, indignados, no podían repeler la agresión. Inermes, contestaban a los disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual, como que de un lado estaban el gobernador de Estado de Sonora, México, Rafael Izábal, que, como es de suponer, estaba de parte de los patronos norteamericanos, que había llegado a Cananea con cerca de cien hombres armados, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados norteamericanos, que llegaron al mando del coronel

---

<sup>36</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. T.I. Op. cit. p. 308.

<sup>37</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La Huelga un Análisis Comparativo*. Segunda edición, UNAM, México, 1983. p. 32.

Rining, que había cruzado la frontera a petición del propio gobernador Izábal, del otro lado estaban los cinco mil trabajadores de las minas de cobre.”<sup>38</sup>

Hubo un tercer combate en el que nuevamente ofrendaron su vida los trabajadores, y, finalmente, perdieron los trabajadores, sometidos por las armas, por la amenaza que hiciera el jefe de las fuerzas represivas de enviar a los huelguistas a luchar en contra de la tribu yaqui y por el hambre, que se hizo insufrible.

Las cárceles se llenaron de huelguistas, los dirigentes fueron condenados a sufrir quince años de prisión en el castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa cárcel donde el porfirismo enterraba a sus víctimas.

Se puede decir que, la huelga de Cananea fue el primer suceso de importancia capital en las luchas obrero-patronales, tanto por los ideales que se manifestaban en el proletariado, ideales de innegable esencia libertaria y anarquista, como por sus consecuencias inmediatas y la influencia que posteriormente había de tener en el desarrollo del movimiento obrero mexicano, prostituido por el liderismo politizado y gansteril. Los antecedentes inmediatos de la huelga de Río Blanco pertenecen, sin ninguna clase de dudas, a la propaganda magonista, que se había extendido considerablemente desde que apareció Regeneración, el 7 de agosto de 1900.

A mediados de 1906 se había creado en Río Blanco una "Sociedad de Obreros Libres. Pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director.”<sup>39</sup>

El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Mágón, principios radicales y

---

<sup>38</sup> DÍAZ CÁRDENAS, León. Cananea Primer Brote del Sindicalismo en México. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1997. p. 46.

<sup>39</sup> Idem.

de abierta y decidida oposición al régimen del General Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas.

Esa alarma de los capitalistas a que se refiere Silva Herzog se cristalizó en un reglamento por el cual se prohibía a los obreros que se organizaran, bajo la pena de perder el trabajo. Esta actitud patronal, unida a las represalias que ya se tomaban contra los trabajadores que más se significaban por sus actividades propagandísticas, provocaron la indignación de los obreros, que protestaron.

Como el conflicto que se iniciaba amenazaba la tranquilidad del país y representaba un ejemplo revolucionario ante el cual no podía permanecer impasible el régimen porfirista, el gobierno central intervino, y sus obreros y patronos sometieron sus querellas al arbitraje del dictador.

“Porfirio Díaz, el dictador, dio un laudo, que fue hecho público en el Teatro Gorostiza, de Orizaba, con presencia de delegaciones de los trabajadores de las fábricas de Orizaba, Río Blanco y los alrededores el cual no era más que una serie de amenazas para los trabajadores y una suma de privilegios para los capitalistas. Don Porfirio, una vez más, afirmaba su posición al lado de los privilegiados. Los trabajadores, indignados, rechazaron el laudo presidencial y se decidieron a emprender una lucha sin cuartel contra sus explotadores y contra el dictador.”<sup>40</sup>

El día 7 de enero de 1907 no entraron los obreros a trabajar. Por distintos rumbos de la ciudad fueron apareciendo compactos grupos de trabajadores que se concentraron frente a la fábrica mostrando su firme decisión de huelga.

En esa actividad valiente, no fueron las mujeres las menos decididas, y los nombres de Dolores Larios, Carmen Cruz, Isabel Díaz de Pensamiento y Lucrecia Tóriz han pasado a la historia como heroínas de aquellas jornadas. Cuando los

---

<sup>40</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Cuarta edición, Jus Semper, México, 2000. p. 49.

trabajadores estaban congregados frente a la fábrica, en Río Blanco, los dependientes de las tiendas de raya cruzaron algunas palabras poco amistosas con un grupo de obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. Entonces la muchedumbre, indignada, se arrojó sobre la tienda de raya y, después de saquearla, la incendió. La muchedumbre, formada por hombres, mujeres y niños, enardecida y ansiosa de vengar la injusticia de su vida miserable resolvió marchar rumbo a Orizaba. Una fracción del 12º regimiento, mandada por el General Rosario Martínez, apostada en la curva de Nogales, al aparecer la multitud hizo fuego contra ella sin previo aviso ni intimidación. Después de repetidas cargas cerradas quedaron las calles sembradas de cadáveres de hombres, mujeres y niños.

“Durante el resto de ese día y parte de la noche los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue despiadada y se extendió hasta las laderas que circundan la ciudad. Hubo más de 400 víctimas y a la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya, en Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario, respectivamente, del Gran Círculo de Obreros Libres. A otros militantes se les condenó a trabajos forzados en los insalubres y lejanos territorios de Quintana Roo. Los sucesos de Río Blanco como los de Cananea royeron los cimientos del sólido edificio de la dictadura hasta dejarlo en inminente peligro de derrumbe. Los ideales revolucionarios del movimiento obrero de influencias anárquicas habían arraigado la rebeldía justiciera en los obreros de Río Blanco, que pagaron su tributo de sangre a la Revolución Mexicana, esta revolución que en tan poca medida ha sido para los obreros.”<sup>41</sup>

Resumiendo lo anterior, se puede decir que la huelga de Cananea, surgió de un proceso de politización generado, de abajo hacia arriba, esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes sin que existiera previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. Esta huelga consagró la jornada de ocho horas así

---

<sup>41</sup> SILVA HERZOG, Jesús. Op. cit. p. 58.

como el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores mexicanos, respecto de los que laboren en una determinada empresa.

Respecto a la huelga de Río Blanco, los sucesos, no constituyeron en sí una huelga que fundara peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, después del paro patronal, por rechazo al arbitraje presidencial en contra del almacén de raya y no contra de la empresa, de ahí, que el movimiento de Río Blanco, se convirtió en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibiera después las tiendas de raya.

## **2.2. Los acuerdos dictados por el General Lázaro Cárdenas, al estatuto jurídico de 1938.**

Cuando estuvo de presidente de la República el General Cárdenas, se logró presentar ante el Congreso de la Unión una iniciativa de Estatuto para los trabajadores que prestan servicios al poder público.

La iniciativa provocó acalorados debates en la Cámara de Diputados, en la que hay que recordarlo, no había Diputados de partidos de oposición, pero si los había con criterio propio y que sabían manejar debidamente la dignidad del cargo; la iniciativa presidencial fue discutida y hubo oposición de varios miembros, no solamente al reconocimiento al derecho de sindicación, sino muy especialmente al de huelga en contra del Estado.

“La Cámara de origen fue la de Senadores, que recibió la iniciativa enviada por el C. Secretario de Gobernación el 23 de noviembre de 1937 en que se turnó a las Comisiones unidas 1ª y 2ª de Trabajo y 2ª de Gobernación, las que con fecha 18 de diciembre del mismo año emitieron su Dictamen, aprobatorio en todos sus términos del día 21 de ese mismo mes; los comisionados que intervinieron fueron de 1ª de Trabajo: Gonzalo Bautista, Luis R. Reyes, y Luis Mora Tovar; de la 2ª de

Trabajo, Antonio Romero, Pedro Torres Ortiz y Federico Idar y por Gobernación, Manuel Gudiño y Mauro Angulo.”<sup>42</sup>

“El Senador Cándido Aguilar pidió la aprobación con dispensa de trámites, la que fue aprobada por el Senado; a continuación hicieron uso de la palabra los senadores Antonio Romero, quien hizo notar que el Estatuto era un derecho y una gracia para los Trabajadores del Estado y un paso más de avance de la Revolución Mexicana; Gonzalo Bautista, quien señaló que aunque para los miembros de la comisión tan trabajador es el empleado público como el de la empresa privada, dada la característica especial de las labores, también necesitó de especiales condiciones, tanto para concluir lo que en otro caso hubiera sido un contrato de trabajo, como para llegar al movimiento de huelga como aparece en la iniciativa y en el Dictamen.”<sup>43</sup>

Ernesto Soto Reyes lo hizo para exhortar a los servidores públicos a actuar con medida y con responsabilidad en el uso de sus derechos de estabilidad y de huelga y a cumplir con sus deberes como encargados de atender al pueblo; el Senador Jalisciense González Gallo pidió que las Cámaras y el Poder Judicial renunciaran expresamente a su derecho de remover y nombrar libremente a sus empleados, para evitar que el derecho constitucional a hacerlo estuviera por encima del Estatuto; Nicéforo Guerrero lo rebatió diciendo que el Estatuto era precisamente reglamentario de ese derecho, por lo que resultaba innecesaria la propuesta; en iguales términos o similares se produjo el senador Wilfrido C. Cruz. La iniciativa fue aprobada en lo general y sin discusión en lo particular pasó a la Cámara de Diputados.

Ya decíamos que en ésta Cámara hubo mayor discrepancia, en efecto, en fecha 24 de diciembre de 1937 se dio cuenta con la iniciativa del Ejecutivo aprobada por el Senado, con una adición propuesta por el Senador Mora y Tovar en el sentido

---

<sup>42</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 53.

<sup>43</sup> DE LA CUEVA, Mario. T. I. Op. cit. p. 50.

de dar oportunidad de regresar al empleo en las mismas condiciones al que hubiera gozado de una licencia para el desempeño de otro cargo, de elección o de confianza. El proyecto fue turnado a las Comisiones unidas de Trabajo, Gobernación y Puntos Constitucionales

El Dictamen de las comisiones está fechado el 26 de abril de 1938 y contiene innumerables modificaciones, la mayor parte de estilo, pero algunas con importancia; los dictaminadores fueron los Diputados: “1ª de Trabajo.- Salvador Ochoa Rentería, Luis S. Campa, Félix de la Lanza y José Zavala Ruiz; 3ª de Trabajo Luis Torres, Manuel Ayala, Daniel Santillán y como suplente Francisco Arellano Belloc; 1ª de Puntos Constitucionales, Lic. José Hernández Delgado, Lic. José Santos Alonso y Lic. Emilio Araujo; 2ª de Gobernación, Lic. José Santos Alonso, Lic. Rodolfo Delgado y Alfredo Zárate Albarrán.”<sup>44</sup>

Sería largo e innecesario seguir enumerando a los participantes en el debate; baste con lo citado para podernos dar cuenta de que había calor, entrega, interés y capacidad en nuestros Diputados. Que hombres como Aguilar y Maya o Víctor Alfonso Maldonado hubieran estado en contra fue situación aleatoria, derivada de puntos de vista equivocados, pero de buena fe; allí está en cambio la intervención de Fernando Amilpa, líder obrero y del escritor Miguel A. Menéndez Reyes, brillantes defensas del trabajador al servicio del Estado.

El Dictamen de las Comisiones fue votado en contra, por las numerosas modificaciones que contenía; un grupo de Diputados presentó otro proyecto de Estatuto, que fue aprobado en la sesión del 28 de junio de 1938 y remitido a la Cámara de origen para su discusión nuevamente.

En la sesión del Senado de la República de fecha 23 de agosto de 1938 se dio cuenta con el envío de los Diputados. Al darse cuenta por la Secretaria, el senador Gilberto Flores Muñoz solicita que se dispense de trámite y se declare el Senado en

---

<sup>44</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1980. p. 126.

sesión permanente hasta que la Comisión presente su dictamen; fue turnado el proyecto a las Comisiones unidas de 2ª y 3ª de Trabajo y 2ª de Gobernación.

“El Dictamen de estas Comisiones, integradas por los senadores 2ª de Trabajo; Antonio Romero y Pedro Torres Ortiz; 3ª de Trabajo: Félix C. Rodríguez, Román Campos Viveros; 2ª de Gobernación Manuel Gudiño y Mauro Angulo, fue en el sentido de desechar las reformas formuladas por los Diputados; ratificar la aprobación de fecha 21 de diciembre de 1937 y dar una protección a los que hubieran sido cesados a partir del 1º de enero de 1938, para ocurrir ante el Tribunal de Arbitraje en demanda, si lo consideraban injusto. Se turnó de inmediato con una comisión que hizo entrega personal en la Cámara de Diputados, con la súplica de que fuera tratado con la altura necesaria. El 6 de septiembre de 1938 fue dada cuenta con el proyecto y puesto a discusión no hubo oradores en contra, por lo que pasó a la votación nominal y fue aprobado por 158 votos contra 6, pasándose al Ejecutivo para los efectos de la publicación.”<sup>45</sup>

El Estatuto Jurídico fue promulgado por el Presidente Cárdenas, publicándose en el Diario Oficial del 5 de diciembre de 1938. Los trabajadores al Servicio del Estado habían obtenido el reconocimiento de sus derechos laborales.

Este instrumento legal estaba dividido en varios capítulos: Disposiciones Generales, ocho artículos; derechos y obligaciones de los trabajadores, nueve artículos; de los salarios, doce artículos; de las obligaciones de los poderes de la unión con sus trabajadores considerados individualmente, un artículo con diez incisos; de las obligaciones de los trabajadores, un artículo con siete incisos; de la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con tres incisos; de la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, un artículo con cinco fracciones; de la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, con dieciocho artículos; de las condiciones generales de trabajo, con tres artículos; de las huelgas, con siete artículos; del

---

<sup>45</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 77

procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje, con once artículos; de los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales dos artículos; de las prescripciones, seis artículos; del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los Trabajadores al Servicio del Estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas, siete artículos; de la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, siete artículos; de la competencia del Tribunal de Arbitraje y Juntas, un artículo; del procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, dieciséis artículos; en total ciento quince artículos más doce transitorios.

Este Estatuto Jurídico sirvió para regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, creando los antecedentes y dando lugar a la Jurisprudencia relativa, sirvió de muy buena base para poder elevar los derechos de la burocracia a nivel Constitucional, al crearse el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

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.”<sup>46</sup>

El artículo 3º 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.

Dividía a los trabajadores de base y de confianza.

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

---

<sup>46</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 58.

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 de los lineamientos orgánicos de la legislación laboral burocrática.

### **2.3.La reforma laboral al estatuto de las relaciones del Estado y sus trabajadores de 1941.**

Los trabajadores que prestaban servicios al gobierno no quedaron contemplados en la Declaración de derechos sociales de 1917.

Estando facultados los Estados, conjuntamente con la Federación, para regular la materia del 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 civil.

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.”<sup>47</sup>

El Estatuto Jurídico estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República, que ya lo era el General Manuel Ávila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató únicamente de una reforma al que estaba vigente.

En efecto, el contenido general, la orientación política y social y el contenido jurídico del llamado nuevo Estatuto era enteramente igual al de 1938, con la única salvedad de que se adicionaron nuevos cargos o empleos a los llamados de confianza, es decir, para aquellos servidores públicos a lo que en realidad no les es aplicable la protección del Estatuto, ya que pueden ser removidos libremente por los titulares.

No conteniendo ningún otro aspecto, no resulta necesario hacer comentarios más abundantes sobre esta reforma legal.

---

<sup>47</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 427.

#### **2.4.El apartado “B” del artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1960.**

El 7 de diciembre de 1959 el Senado de la República recibió una iniciativa del Presidente de la República, en la que haciendo especial señalamiento de que se pretende mantener y consolidar los ideales revolucionarios en lo referido a la justicia social, se pretendía incorporar a la Constitución los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado. En los considerandos de la iniciativa se insiste en que los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran en las mismas condiciones que los que prestan servicios a la iniciativa privada, ya que estos sirven para producir lucro, mientras que aquellos trabajan para Instituciones de interés general y son colaboradores de la función pública, no obstante esa diferencia su trabajo también debe ser tutelado, por lo que se estimaba necesario incluir esos derechos dentro del artículo 123.

“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.”<sup>48</sup> Da las bases sobre las cuales se 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.

En la iniciativa, en realidad se recogen las protecciones establecidas en el Estatuto que estaba en vigor, se reconoce la necesidad del funcionamiento del Tribunal de Arbitraje, aunque se dice asimismo que en el caso de los servidores del Poder Judicial Federal, será el Pleno de la Suprema Corte de Justicia el que debe

---

<sup>48</sup> Ibidem. p. 62.

intervenir, para así salvaguardar su dignidad y decoro como órgano máximo de la Justicia en el país.

En la sesión en que se dio lectura a la iniciativa, intervinieron los CC. Senadores Abelardo de la Torre Grajales, Juan Manuel Terán Mata y Rodolfo Brena Torres.

El primero en su intervención hizo un análisis de la situación histórica de los servidores públicos hasta 1938 y se señaló que no obstante los ataques y críticas adversas que recibió la promulgación del Estatuto, los veintiún años de vigencia habían ya puesto a la vista que únicamente sirvió para demostrar que sus impugnadores estaban equivocados, que nunca se alteró la paz, que no se estorbó al funcionamiento del Estado, y que el reconocimiento de los derechos y los deberes de los servidores públicos sirvió para el progreso y que en la medida en que las prestaciones y beneficios a los burócratas se robustecían, el rendimiento de éstos era más y mejor logrado y terminó pidiendo la aprobación de sus compañeros para la iniciativa.

Terán Mata dijo “que la figura jurídica del Estatuto si bien protegía a los trabajadores del Estado, solamente les daba eso, protección legal, pero que mejor que lograr para ellos una protección de mayor nivel, la constitucional, que los pondría al nivel de los demás trabajadores mexicanos.”<sup>49</sup>

El oaxaqueño Brena Torres por su parte “señaló la importancia de la iniciativa, equiparable según él a la inclusión del artículo 123 en la Constitución, pues así se evitaría que algún funcionario con distinto sentido pudiera simplemente derogar el Estatuto; hizo señalamiento de notorias diferencias entre los obreros y los servidores públicos, de donde se derivan diferentes condiciones de trabajo y derechos también diferentes, aunque no menores.”<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Segunda edición, Harla, México, 2000. p. 71.

<sup>50</sup> *Ibidem*. p. 72.

Al terminar estas intervenciones se turnó la iniciativa a las Comisiones Unidas Primera de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo, las que emitieron su Dictamen el día 10 de diciembre de 1959, que aprobaba la iniciativa; los integrantes de las Comisiones fueron Lic. Mariano Azuela, Lic. José Castillo Tielsmans y Lic. Manuel Hinojosa Ortiz y Leopoldo Sánchez Celis, Samuel Ortega Hernández y Vicente García González.

Con dispensa de trámites fue aprobado el dictamen por unanimidad de votos y pasó a la Cámara de Diputados para cumplir el procedimiento constitucional.

“En esta Cámara las comisiones Segunda de Puntos Constitucionales integrada por Carlos Guzmán y Guzmán, José Vallejo Novelo, Rafael Espinosa Flores y Jesús Ortega Calderón y la Tercera de Trabajo formada por Ramón Villarreal Vázquez, Blas Chumacero Sánchez y Heriberto Bejar Jáuregui rindieron su Dictamen el día 21 de diciembre de 1959, que se sometió a discusión al día siguiente; en el Dictamen se modificó la fracción IX del apartado “B” que se discutía, señalando la posibilidad del trabajador cesado de optar entre la reinstalación o el pago de la indemnización y en la parte inicial suprimió la palabra y empleados, por considerar que bastaba decir trabajadores.”<sup>51</sup>

El dictamen fue aprobado en segunda lectura el 23 de diciembre del mismo año, después de la intervención, defendiéndolo, de los Diputados Emilio Gandarilla, Arturo López Portillo y José Vallejo Novelo y se devolvió para los efectos pertinentes a la Cámara de Senadores.

A su vez, los Senadores, en la sesión del 26 de diciembre de 1959, conocieron el Dictamen de las respectivas Comisiones, que aceptaron por considerarlas procedentes las modificaciones formuladas por los Diputados. El Dictamen fue aprobado con dispensa de trámites y por unanimidad y la iniciativa pasó a las Legislaturas de los Estados para actuar como Constituyente Permanente.

---

<sup>51</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. Op. cit. p. 78.

“El 8 de septiembre de 1960 la Cámara de Senadores, como Cámara de origen hizo el cómputo de los resultados de las legislaturas locales y declaró que la reforma constitucional estaba aprobada, turnando el caso a la de Diputados, que como Cámara revisora, en su sesión del 27 de septiembre de 1960 declaró reformado el artículo 123 Constitucional, con la adición del apartado “B” ya mencionado y se pasó al ejecutivo para la promulgación, habiéndose hecho la publicación en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de diciembre de 1960.”<sup>52</sup>

El texto aprobado y publicado fue el siguiente:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.
- B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus Trabajadores.
  - I. La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas respectivamente. Las que exceden serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
  - II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.
  - III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
  - IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún

---

<sup>52</sup> Ibidem. p. 79.

caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal;

- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos deducciones o embargos de salarios, en los casos previstos por las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;
- VIII. Los Trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;
- IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determinen la ley respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les concede;
- XI. La seguridad social se organizará sobre las siguientes bases mínimas:
  - a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
  - b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
  - c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y otros dos después del mismo.

Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII. 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.

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior, se regirán por sus propias leyes;

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

Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Además del contenido esencial, el proyecto aprobado contenía varios artículos transitorios que transcribimos:

Transitorios:

Artículo Primero.- Esta reforma entrará en vigor al día siguiente de la publicación de ésta ley en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo.- Entretanto se expide la respectiva ley reglamentaria, continuará en vigor el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en cuanto no se oponga a la presente.

No obstante que se hizo la publicación el 5 de diciembre, cuando aún no podía considerarse que estaba aplicándose la reforma, ya que no existía ley reglamentaria, hubo necesidad de una reforma, por un error que se cometió el 16 de diciembre de 1960, un numeroso grupo de senadores, encabezado por el Lic. Manuel Moreno Sánchez, quien era Jefe del Control Político de esa Cámara y en la que figuraban representantes de gran parte de los Estados de la República, presentó una iniciativa para adicionar la fracción IV del apartado "B" de que nos estamos ocupando, que fue aprobada con dispensa de trámites y turnada a la Cámara de Diputados.

"La reforma consistía en adicionar dicha fracción in fine con las palabras y en las entidades de la República, pues de otra manera los trabajadores del Estado, cuando laboraran en alguna de las entidades tendrían percepciones obligadamente mayores que el salario de ese lugar, porque en su mayoría en los Estados los salarios mínimos generales eran inferiores al Distrito Federal, tal vez con excepción del Territorio de Baja California Norte."<sup>53</sup>

Con los diputados sucedió exactamente lo mismo, aprobado por unanimidad y con dispensa de trámites; se consultó a las Legislaturas locales y estas los aprobaron también, tomando el acuerdo respectivo los Senadores el día 12 de septiembre de 1961 y los Diputados declararon reformado el artículo el 21 del mismo mes y año.

La reforma apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de noviembre de 1961.

---

<sup>53</sup> MARTÍNEZ MORALES, Rafael. Op. cit. p. 101.

Mientras se elaboraba la Ley Reglamentaria, tal como lo estableció el artículo transitorio ya transcrito, estuvo en vigor el Estatuto Jurídico de 1941, es decir, hasta el mes de diciembre de 1963.

## **2.5. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.**

Tal como estaba ordenado, se elaboró la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación correspondiente al día 28 de diciembre de 1963.

Si bien esta Ley superaba en algo la parte técnica de su redacción, la verdad es que era poca la diferencia con el Estatuto que había estado vigente, en lo relativo a protecciones y prestaciones para los servidores públicos.

Nos referimos un poco en detalle al contenido de esta Ley:

El artículo 2º señala que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las Dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio; que en el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán esa relación.

Cabe hacer el comentario de que en forma muy clara se está eliminando de la relación laboral a los trabajadores de confianza, ya que es únicamente con los trabajadores de base que se entiende establecida. Pero hay algo aún más grave: se pretende con esta disposición si se interpreta literalmente, que la relación es con el titular de cada dependencia, lo que permitiría suponer que con el cambio del titular podría terminar tal relación, lo que es absurdo; la realidad es que los titulares, que extienden los nombramientos o los firman o autorizan, solamente están actuando como representantes del Ejecutivo, con quien está establecida la relación, como institución no como persona física, que es precisamente lo que permite legalmente la estabilidad de los trabajadores de base.

Pero además, el artículo comentado se refiere a los titulares de aquellas instituciones o descentralizadas mencionadas en la propia Ley, en el artículo 1º; resulta realmente complicada que en cada caso deba agregarse a la relación mencionada una nueva organización o modificar la Ley para casos tan específicos; sería preferible, lógicamente, que existiera una determinación del tipo de entidades a las que les sea aplicable esta ley.

En igual forma, el artículo 5º detalla, puesto por puesto y en cada institución o tipo de organización, los puestos que son de confianza, cuando debería establecerse la calidad o característica del empleado de confianza o tal vez en forma más fácil, señalarlos a partir de su nivel presupuestal.

En el artículo 8º se señalan las exclusiones en la protección de la ley, mencionándose a los trabajadores de confianza, los miembros del Ejército y la Armada Nacionales, salvo el personal civil de la industria militar; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano, así como los que presten servicio civil por contrato o por honorarios.

Es de comentarse, porque parece una verdadera injusticia, que se incluye dentro de los no protegidos por la Ley a quienes presten servicios como personal de vigilancia en establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras; parece injusto porque este personal es puramente operativo y está sujeto a las órdenes de sus superiores, de tal suerte que no existe fundamento para hacerlos aparecer como si pudieran crear o cambiar situaciones generales.

También merece comentario la disposición del artículo 16, que señala por una parte las causales por las que un trabajador podrá ser trasladado de una población a otra y las condiciones para ese traslado y por otra que deberá señalársele previamente esa causa al trabajador. El comentario es que cuando esto sucede únicamente se le notifica, es decir, se le da a conocer algo ya decidido y en lo que su voluntad no tiene participación, que se supone es el objeto de darle aviso previo,

cuando recibe el aviso no tienen otra alternativa, según se desprende del criterio sostenido por el H. Tribunal Federal de Conciliación y arbitraje, que dice:

“ADSCRIPCIÓN. CAMBIO DE.- Los Trabajadores al Servicio del Estado están obligados a obedecer de inmediato las órdenes por las que se les cambie de adscripción, quedando a salvo sus derechos para ejercitar posteriormente las acciones que estime procedentes.”- Laudo 174/44 Manuel Aguilar Bello Vs. Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas.”<sup>54</sup>

Pudiera considerarse que tal criterio es antiguo, a la vez, existe una resolución de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN DE LOS.- Con excepción de aquellos empleados en cuyo nombramiento se haya precisado el lugar en que prestarán sus servicios, lo que crea en su favor el derecho de no ser movilizados, los titulares de las unidades burocráticas están facultados a cambiar de adscripción a sus subordinados cuando así lo requiera el buen servicio, sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, pues la apreciación de lo que conviene al buen servicio es un acto subjetivo de cada titular que puede, en ocasiones, tener hasta la categoría de acto reservado, además de no exigirlo así la Ley aplicable que nada dispone acerca de cuándo y cómo tendría que probarse la necesidad de la medida.”<sup>55</sup>

Aún cuando el artículo 27 de la Ley establece que el trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo, por acuerdo del Presidente de la

---

<sup>54</sup> Semanario Judicial de la Federación. T. VI. Vol. II. Cuarta Sala, Mayo-Junio, México, 1990. p. 281.

<sup>55</sup> Ibidem. p. 282.

República, que apareció en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1972, ahora el descanso es de dos días corridos por cada cinco de trabajo, que generalmente son el sábado y domingo de cada semana. También en el mismo acuerdo se establece que deberán distribuirse las horas correspondientes al sábado entre los otros cinco días, pero de hecho las jornadas continuaron siendo iguales, esto es de seis o siete horas en esos días.

Conforme a lo dispuesto por la Ley, en su artículo 46 Fracción V, Inciso j), el titular deberá solicitar previamente la autorización del tribunal para cesar a un trabajador, pudiendo suspenderlo o cambiarlo de adscripción provisionalmente, mientras obtiene la resolución, pero en la práctica esto viene a ser letra muerta; los titulares o sus representantes de hecho cesan a quien desean y después acuden al Tribunal, si es que el cesado demanda, para acreditar que sí existieron causales para la terminación unilateral de la relación de trabajo. Aún cuando esto no debiera ser aceptado, ya que no se actúa conforme a derecho, el Tribunal si acepta la excepción y las pruebas relativas; al efecto existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que dice:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Cese de los sin autorización del Tribunal de Arbitraje.- Cuando el titular, de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal.”<sup>56</sup>

De la Jurisprudencia anterior, se infiere que el trabajador de confianza no es que no tenga derecho a las garantías que se señalan en el apartado “B” del artículo 123 constitucional, sino que simple y sencillamente en la mayor de las veces no se

---

<sup>56</sup> Semanario Judicial de la Federación. Op. cit. p. 258.

les reconocen por parte de las autoridades laborales sino hasta cuando, el trabajador de manera directa demanda tales derechos.

Asimismo, aunque en la teoría se señala que el trabajador de confianza al servicio del Estado tiene los mismos derechos que los trabajadores de base en la realidad esto no sucede, razón por la cual, consideramos que el apartado “B” del artículo 123 constitucional deberá desaparecer en beneficio de los trabajadores de confianza.

## **2.6. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En el título quinto de esta ley denominado De las coaliciones, huelgas y paros (artículos 258 a 283) se contemplan los mismos objetivos que señaló el Proyecto de Código de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato-ley. “En consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y con las disposiciones referentes al hecho de que la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanaran del mismo.”<sup>57</sup>

Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas, respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesales, y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o la calificación de una huelga. Poco varió la concepción que ya se tenía en esa época sobre las relaciones obrero-patronales.

Por lo que ve al aviso que debía darse al patrón respecto al propósito de ir a la huelga, se fijó un término de seis días contado a partir del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de labores en cualquier empresa, excepción hecha de aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, para las cuales

---

<sup>57</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 38.

dicho término se amplió a diez días. “La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios.”<sup>58</sup>

La ley citada, distinguió entre huelga lícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la facultad de celebrar nuevos contratos.

Las sanciones penales que estableció, fueron dirigidas en contra de quienes se opusieran o estorbaren la actuación de la autoridad del trabajo; de las personas que impidieron la reanudación de labores o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación, tomaran parte en una huelga declarada inexistente o ilícita. La declaración de inexistencia de una huelga fue materia de un procedimiento sumario y de acción directa.

“En el anteproyecto de ley de 1970 el presidente, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, manifestó que en el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El anteproyecto se apoyó en esta idea ya contenida en la ley de 1931, por cuyo motivo se aceptaron los lineamientos generales de la misma.”<sup>59</sup>

La comisión legislativa que examinó dicho anteproyecto, únicamente introdujo algunos cambios por lo que hace al articulado de la huelga, necesarios, como lo

---

<sup>58</sup> Ibidem. p. 39.

<sup>59</sup> Idem.

estimó, para resolver algunas dudas de interpretación. Recientemente se modificó el procedimiento para llevar a cabo una huelga, incluyéndolo en un capítulo especial, derogando en el título respectivo, los artículos que lo contenían. Las demás disposiciones quedaron vigentes sin sufrir ninguna alteración al texto aprobado por el legislador.

## **2.7. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.**

“Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.”<sup>60</sup>

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial, el 4 de enero de 1980. Entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

---

<sup>60</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 74.

Ahora en la Ley, se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social, fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

A manera de resumen, podemos decir que lo anotado en este capítulo, fueron sólo algunos de los antecedentes del Derecho del Trabajo, en materia de huelgas, así como de los acuerdos que se dictaron respecto del apartado B del artículo 123 constitucional referido a los trabajadores al servicio del Estado, desde la huelga de cananea y río blanco, los acuerdos dictados por el General Lázaro Cárdenas con relación al estatuto jurídico de 1938, la reforma laboral al estatuto de las relaciones del Estado y sus trabajadores de 1941, así como lo que establecieron las Leyes Federales de los Trabajadores al servicio del Estado de 1963, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Por lo expuesto, será conveniente que en el capítulo siguiente, se analice la regulación del trabajador de confianza en nuestro derecho y en el extranjero, es decir, cómo, se regula en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado vigentes, la jurisprudencia nacional y lo propio en el Derecho Internacional del Trabajo.

### **CAPÍTULO 3**

## **REGULACIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NUESTRO DERECHO Y EN EL EXTRANJERO**

La relación laboral entre el Estado y sus servidores públicos no se agota con el estudio de los trabajadores de base. De ahí que nosotros también abordemos el estudio de los trabajadores de confianza.

El primer anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo “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.”<sup>61</sup>

En efecto, el artículo 8º del referido anteproyecto, señalaba a grandes rasgos lo siguiente:

La categoría del empleado 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:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales cuando tengan carácter de trabajadores.
- II. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigaciones, de seguridad industrial de compras y ventas, de personal y otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

---

<sup>61</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. Op. cit. p. 389.

- III. Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.
- IV. Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.
- V. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.
- VII. Las personas que presten servicios personales al patrono, tales como el secretario particular y cuya actividad, discreción y celo serán indispensables para un trabajo eficaz.
- VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro país, en el año de 1984, se pretendió crear una Ley del Servicio Civil de Carrera, pero se frustró el proyecto, de ahí la necesidad de que se vuelva a poner en marcha, dándole participación para su elaboración a los sindicatos y trabajadores del Estado para que no resulte lesivo para los intereses de ellos.

A efecto de tener una adecuada comprensión sobre lo anotado, será oportuno precisar lo relacionado a la protección del trabajador de confianza en nuestro derecho y en el extranjero.

### **3.1. En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La figura del trabajador de confianza no fue prevista en el artículo 123 constitucional y no ha aparecido en él, como consecuencia de alguna reforma o adición. De hecho, es un producto de lo que con muchas reservas, tendríamos que calificar de lucha de clases, que entre nosotros nunca se ha establecido de manera real gracias al corporativismo endémico que copiamos de la Italia fascista de Benito Mussolini y aún padecemos.

Si bien de alguna manera la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 alude a los trabajadores de confianza, su regulación inicial se produjo en los contratos colectivos de trabajo. “Los empresarios, al afirmarlos, lograban reservarse el derecho frente a las cláusulas de exclusión de ingreso impuestas por los sindicatos de contratar libremente a aquellos trabajadores que de alguna manera ejercerían funciones de representación, de simple mando o, en rigor de confidencialidad.”<sup>62</sup>

Los Contratos Colectivos de Trabajo, por regla general, mediante un listado de los puestos llamados de confianza, servían de índice del mundo privado del empresario. Pero la ley no preveía el tema en el sentido de crear para estos trabajadores un régimen especial. Gozaban de la estabilidad en el empleo, decretada ésta en la fracción XXII del artículo 123 constitucional que muy pronto, en 1941, pasó a mejor vida gracias a la ejecutoria.

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.

En estos términos, se puede decir que el sistema laboral mexicano descansa en una concepción 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. “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.”<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Segunda edición, Cámara de Diputados LVIII. Legislatura. UNAM, México, 2002. p. 61.

<sup>63</sup> *Ibidem*. p. 62.

Por lo que respecta a nuestra Constitución Política, podemos decir que su texto inicial, aprobado en Querétaro, entró en vigor el 5 de febrero de 1917. Fue promulgada por un ejecutivo conservador y antiobrero, pero suficientemente inteligente. Quizá sería mejor decir que, dotado de una visión política excepcional, Venustiano Carranza, entonces Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, dio pie a las iniciativas de los jacobinos, el ala izquierda del Constituyente, para que no se opusieran a su proyecto principal: conceder al Ejecutivo una plena hegemonía sobre los demás poderes.

Originalmente se atribuía a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión respecto del Distrito Federal la facultad de legislar en materia de trabajo y muchos Estados la ejercieron; pero en 1929, por iniciativa del presidente provisional Emilio Portes Gil, se atribuyó en exclusiva al Congreso de la Unión esa facultad.

El artículo 123 ha sufrido desde entonces dieciocho reformas y adiciones. Es particularmente importante, no por valiosa sino por descaradamente discriminadora, la adición del apartado “B”, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos (Diario Oficial de la Federación, del 6 de diciembre de 1960) que colocó a los trabajadores al servicio del Estado en una situación diferente y evidentemente sin respeto alguno para los derechos colectivos.

“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.”<sup>64</sup>

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 Institucional

---

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 19.

(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.”<sup>65</sup> 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 se regula en el artículo 49 fracción III de la Ley vigente.

En el apartado “B”, fracción, XIV, redactada con la misma dosis de mala fe, 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 vergonzante de decir que no tienen derecho ni a la estabilidad en el empleo ni a indemnizaciones por despidos injustificados.

En este sentido, el artículo 123 constitucional es tutelar de los derechos de los trabajadores.

---

<sup>65</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 315.

### **3.2. En la Ley Federal del Trabajo.**

Hasta el momento se han expedido, a partir de la reforma constitucional de 1928, dos leyes de trabajo, aunque cada una ha tenido infinidad de reformas y adiciones.

La primera, que entró en vigor el 18 de agosto de 1931, no se refería a los trabajadores de confianza sino a los representantes del patrón (artículos 4º y 48). Pero al limitar su derecho a la participación en las utilidades o para negarles ese derecho cuando se trataba de representantes del patrón y, en segundo lugar, para excluirlos de la estabilidad en el empleo (artículos 100-Q y 124 fracción IV, respectivamente), como resultado de las reformas de López Mateos, surgió la necesidad de precisar la condición de trabajador de confianza, lo que no hizo la Ley en ese momento y tuvo que hacerlo la de 1970, por cierto que no de la mejor manera. Entre tanto, las disposiciones de los Contratos Colectivos de Trabajo sirvieron, precariamente para ese fin.

“La Ley Federal del Trabajo de 1970, proclamada como una conquista del movimiento obrero, fue en realidad una propinilla mal pagada por Díaz Ordaz en premio a su lealtad demostrada en el drama de 1968, cuando no se produjo el menor movimiento de huelga o de protesta pública de los trabajadores.”<sup>66</sup>

Por el contrario, el movimiento obrero, con Fidel Velázquez a la cabeza, dio todo su apoyo al régimen. A cambio les hicieron el modesto obsequio de una nueva ley con prestaciones menores (prima de antigüedad, aguinaldo, prima de vacaciones, algunos días de descanso y de vacaciones adicionales y otras menudencias), pero sin tocar las reglas que hacen posible el corporativismo, o sea, el absoluto control de los sindicatos y de sus movimientos por el Estado.

---

<sup>66</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. p. 213.

No se modificaron los aspectos procesales, salvo en la concentración en una sola de las etapas de conciliación y de demanda y excepciones en los juicios ordinarios.

“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.”<sup>67</sup>

Lo anterior, no significa que la legislación les niegue los derechos colectivos a los trabajadores de confianza. Es decir, pueden constituir sindicatos y aplicarles 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 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.

Por lo que respecta 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.

Para decirlo en unos cuantos renglones, 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

---

<sup>67</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. I. Op. cit. p. 320.

a los trabajadores: derechos individuales, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales y seguridad social.

### **3.2.1. Trabajos especiales.**

Lo más relevante de la Ley de 1970 fue la incorporación de los trabajos especiales y entre ellos a los trabajadores de confianza que no tienen porqué estar en ese capítulo, ya que no se trata de una modalidad del trabajo, como es el caso de los trabajadores ferrocarrileros, del campo, artistas, agentes de ventas, deportistas profesionales, etc., sino de una forma de relación del trabajador, cualquiera que sea su actividad, con el patrón.

La ley citada, ha sufrido varias modificaciones y adiciones, particularmente con el presidente Echeverría, la reforma sustancial del sistema de vivienda que dio nacimiento al Infonavit y con López Portillo, las reglas relativas a la capacitación y el adiestramiento además de la inclusión de los trabajos especiales de los universitarios en instituciones autónomas por ley, así como de los médicos en periodo de adiestramiento en una especialidad. Pero la reforma fundamental se produjo también con López Portillo (y por la evidente influencia, muy positiva, de su secretario del Trabajo Pedro Ojeda Paullada) cuando el 1º de mayo de 1980 se modificó sustancialmente el derecho procesal dando lugar a un sistema claramente tutelar de los trabajadores.

Se ha cuestionado si es válido que la Ley Federal del Trabajo (LFT) 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.

“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.”<sup>68</sup>

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.”

Con 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.

“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. 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.”<sup>69</sup>

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

---

<sup>68</sup> DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 212.

<sup>69</sup> *Ibidem*. p. 213.

ha de saber que si despiden 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.

### **3.3. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En materia burocrática, la Ley Federal del Trabajo de 1931 eliminó de su cuerpo legal, a los trabajadores al servicio del Estado, que ciertamente, estaban incluidos en el artículo 123 constitucional mediante el simple procedimiento de declarar, en su artículo 2º, que “las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan.”

Un primer intento de reglamentación lo hizo el presidente Abelardo L. Rodríguez, al dictar en 1934 un Acuerdo sobre Organización del Servicio Civil, que no fue aceptado por los trabajadores. “La primera ley burocrática la pondría en vigor el presidente Lázaro Cárdenas bajo el nombre de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado (27 de noviembre de 1938) en el que ya se limitaban sus derechos colectivos.”<sup>70</sup>

En 1941, el presidente Manuel Ávila Camacho promulgó otro Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión (Diario Oficial de la Federación de 17 de abril), que no modificó las cosas en lo esencial.

“Lo más polémico, contra los burócratas lo asentó el presidente López Mateos al incorporar el apartado “B” al artículo 123, como ya vimos antes. La ley reglamentaria, bajo el nombre de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional (en lo que sigue Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado) se publicó en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1963 y ha sido frecuentemente reformada.”<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> BAILÓN BALDOVINOS, Rosalío. Derecho Burocrático. Cuarta edición, Jus Semper, México, 2000. p. 117.

<sup>71</sup> Ibidem. p. 118.

Entre otras cosas, la bendita ley hace una relación amplísima de los trabajadores de confianza en el artículo 5º pero en el artículo 8º los excluye del régimen legal.

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.

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.”<sup>72</sup>

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

En el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores de confianza gozan de los beneficios de los

---

<sup>72</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 321.

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 burócratas, 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.

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 Departamento 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 irá 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.

### **3.4. En la jurisprudencia.**

Los criterios jurisprudenciales son amplios e infinitos en sus alcances. Se rigen por lo previsto en el artículo 192 de la Ley de Amparo que determina que la jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación funcionando en pleno o en sala es obligatoria para la propia Corte, para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales y federales.

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

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Esa disposición atenúa el principio de la relatividad de las sentencias de amparo (la denominada Cláusula Otero) previsto en el artículo 76 de la Ley de Amparo, que impide a los Tribunales Federales, al dictar esas sentencias, hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare. Lo que quiere decir que si se determina la inconstitucionalidad de una norma (por ejemplo, del artículo 68 de la Ley Burocrática que la jurisprudencia 43/99 del Pleno de la Corte acaba de declarar) la norma seguirá vigente hasta en tanto el Poder Legislativo no la derogue.

Sin embargo, el gran número de autoridades con capacidad jurisdiccional que deben someterse a la jurisprudencia, como lo indica el artículo 192 arriba citado, hace difícil que pueda aplicarse la ley declarada inconstitucional.

Confirma todo lo que hemos venido diciendo esta jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación: “De lo que resulta que la situación jurídica de estos trabajadores de confianza es la de estar protegidos por la propia disposición de la Carta Magna, excepto en lo relativo a derechos de carácter colectivo y por lo que respecta a los derechos que derivan de la relación individual de trabajo, sólo se encuentran excluidos de la norma que protege a los trabajadores de base en cuanto a la estabilidad en el empleo.”<sup>73</sup> En otras palabras, los trabajadores de confianza al servicio de los Poderes de la Unión, gozan de los derechos que la Constitución concede a todos los trabajadores del Estado Federal, en lo que concierne a la relación individual de trabajo, excepto los relativos a la estabilidad en el empleo.

Los trabajadores de confianza no tienen derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva ni a la huelga y, además, están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; ante un despido injustificado no pueden exigir ni reinstalación ni indemnización, acciones con las cuales se sostiene el derecho a la estabilidad en el empleo.

---

<sup>73</sup> Semanario Judicial de la Federación. Op. cit. p. 389.

“El trabajo humano tiene la misma dignidad, independientemente de la empresa o dependencia gubernamental a la que se preste. Nada justifica marginar a un gran sector de trabajadores (los del apartado B), de los derechos que la Nación ha querido asignarles, para proteger de manera igual a todo trabajo prestado por el hombre.”<sup>74</sup> Menos hay justificación para segregar, al grado de despojarlos de la calidad de trabajadores, a quienes tienen nombramientos de confianza al servicio de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal.

Un edificio con grandes cuarteaduras está condenado a derrumbarse. Un hombre con el alma fracturada está próximo a expirar. Ojalá que quienes tienen en sus manos la solución de este problema pongan remedio a tiempo. Consistirá en sepultar para siempre al apartado B.

### **3.5.El Derecho Internacional del Trabajo.**

Podemos afirmar que fue a principios del siglo XX que comenzó a aparecer el Derecho Internacional del Trabajo, pero desde luego, sabemos que este tipo de acciones no nacen espontáneamente, sino que se van gestando durante lapsos más o menos largos, hasta que cristalizan. Así vamos a señalar algunos de los antecedentes que permitieron el nacimiento de esta disciplina.

“El primero de enero de 1816, aquel idealista que fue Roberto Owen presentó lo que se considera el primer antecedente del Derecho Internacional del Trabajo. Owen propuso en el discurso inaugural que pronunció en la escuela que fundó en New Lanark, que hubiera una disposición que regulara el trabajo en forma internacional.”<sup>75</sup>

Posteriormente, en 1818 se dirigió a los parlamentos de la Santa Alianza, que a la sazón estaban reunidos en Aizla-Chapelle, formulando la misma proposición, pero sin que el llamamiento tuviera un resultado positivo.

---

<sup>74</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 605.

<sup>75</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 606.

“Sin embargo, la idea no cayó en el vacío; fue adoptada por el tratadista francés Bianqui que la publicó en su libro, que salió a la luz pública en 1840 con el nombre de Cours D’Economie Industrielle, así como por Sismoni que la incluyó en la Enciclopedia de Edimburgo que publicó.”<sup>76</sup>

La idea la recogió posteriormente un industrial de Alsacia, llamado Daniel Le Grand, quien presentó la iniciativa al Parlamento Francés para que se promoviera que los Estados industrializados aceptaran una ley común que fijará la jornada de trabajo en los talleres con fuerza motriz, en un máximo de doce horas. Le Grand insistió en muchas ocasiones en su idea, que sostuvo hasta su muerte en el año de 1859.

Otro antecedente aparece cuando el Cantón de Claris, en Suiza, señaló la idea de la celebración de una conferencia para unificar leyes con los demás Cantones.

En el año de 1866 se reunió en Génova, Italia, la Internacional (socialista) con la idea de una reglamentación internacional del trabajo.

Posteriormente, en los congresos celebrados por un grupo de profesores economistas, conocidos como socialistas de cátedra, incluyeron el tema de la internacionalización de las disposiciones sobre trabajo, que ya sostenían en su curso tanto en Francia como en Alemania.

Asimismo, el Partido Social Demócrata Alemán sostuvo la idea en 1869 en Eisenach en el año de 1875 y en 1891 en Esfurt, sin que tampoco se obtuvieran resultados prácticos, pero allí está una de las bases de nuestra disciplina.

“Fue en Suiza donde el Consejo Federal, que es el equivalente del Parlamento, invitó a varios Estados para celebrar convenios que sirvieran para unificar las leyes obreras, aunque la invitación fue aceptada por varios países, la

---

<sup>76</sup> Ibidem. p. 607.

conferencia no llegó a celebrarse ya que también en 1890 el Kaiser Guillermo II de Alemania, seguramente influenciado por las ideas del Canciller de Hierro, Conde Bismark, convocó a un congreso internacional que tuvo lugar en Berlín en marzo de ese año.”<sup>77</sup>

Durante este congreso únicamente pudieron obtenerse recomendaciones, ya que ninguno de los doce países asistentes aceptó la firma de tratados o convenios al respecto.

Señala el maestro Mario de la Cueva, que “las recomendaciones fueron sobre importantes temas laborales, como son: prohibición del trabajo minero a las mujeres y a los menores de catorce años; limitación del trabajo de las mismas, especialmente las insalubres; descanso semanal (salvo en las labores de primera necesidad o continuas); fijación de la edad de doce años para la admisión en el trabajo y de diez años en los países meridionales; reducción de la jornada de trabajo para los menores de catorce años, así como prohibición del trabajo nocturno y en cuanto a las mujeres, prohibición del trabajo nocturno, jornada de once horas, limitación del trabajo en industrias peligrosas y descanso de cuatro semanas después del parto.”<sup>78</sup>

Después de este Congreso de Berlín, se sucedieron muchos más en los que se siguió manejando la idea de la protección internacional del trabajo, pero sin llegarse a conclusión práctica alguna.

No fue sino hasta el año de 1900, en París, durante la celebración de un congreso, que se creó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

Esta asociación tuvo básicamente fines de divulgación de las leyes de trabajo de los diversos países, para que se fuera aprovechando la experiencia de cada uno; era, como su nombre lo indica, de carácter privado, pero dentro de ella figuraban los principales profesores y economistas; la asociación celebró dos reuniones en los

---

<sup>77</sup> GARCÍA GUERRA, Héctor. La Relación de Trabajo. Octava edición, Trillas, México, 1999. p. 271.

<sup>78</sup> DE LA CUEVA, Mario. T. II. Op. cit. p. 397.

años de 1904 que fue preparatoria y en 1906, en Berna, Suiza, durante la cual se promovieron dos tratados uno para la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro prohibiendo el uso del fósforo blanco para la fabricación de cerillos; la primera parte fue aceptada por once de los países asistentes, la segunda solamente por tres, pero dos años después, convencidos del peligro del uso del fósforo blanco, otros países firmaron el convenio.

Lograr que los gobiernos aceptaran sus proposiciones fue en realidad un gran éxito de la asociación, que para lograrlo se movió con cuidado y buena estrategia previa.

También deben considerarse como antecedentes del Derecho Internacional del Trabajo, la celebración de diversos pactos bilaterales entre países europeos para la protección de trabajadores no nacionales (migrantes), en el caso de accidentes de trabajo.

El estallamiento de la llamada Primera Guerra Mundial, en el año de 1914, parecía interrumpir las acciones encaminadas a internacionalizar las normas de trabajo, ya que primero fue entre Alemania y Francia, pero posteriormente se vieron involucrados otros países.

No obstante la guerra, en el año de 1916 tuvo lugar una conferencia de trabajadores en la ciudad de Leeds, Inglaterra, a la que, además de los anfitriones ingleses, concurrieron representantes de los Estados Unidos de Norteamérica y de Francia, que propugnaron por la aparición del órgano internacional que pudiera crear o sugerir ordenamientos legales que dieran un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y realización del trabajo.

Al terminar la guerra con el armisticio, los trabajadores, muy especialmente los de los Estados Unidos, se reunieron en Berna, donde redactaron la llamada Carta de Berna, que es el más inmediato antecedente del Tratado de Paz de Versalles.

Al redactarse el tratado de paz, que es conocido como Tratado de Versalles, y que puso fin al estado de guerra, el 25 de enero de 1919, se designó una comisión que preparó el apartado XIII de dicho tratado, referido a las garantías de los trabajadores.

Como consecuencia del Tratado de Versalles se creó la Liga de las Naciones, originalmente sólo participaron los que como aliados hicieron la guerra, pero posteriormente se fueron agregando más y más países.

Con la presión de los trabajadores, que insistieron en la creación de un órgano encargado precisamente de ese apartado XIII del Tratado de Paz, la Liga de las Naciones creó un organismo dedicado a las normas internacionales de trabajo denominado Organización Internacional del Trabajo, más conocido por sus siglas OIT.

Los considerandos respecto del apartado XIII, establecen la necesidad de esta Organización, fincándose en las siguientes razones:

- a) “La Liga de las Naciones tiene por objeto la paz universal, pero sólo puede lograrse con justicia social.
- b) Existen países en el mundo en que las condiciones de trabajo tienen a un gran número de personas en la injusticia y en la miseria, lo que hace peligrar la paz y la armonía universales.
- c) La falta de aceptación y adopción de cualquier nación de un adecuado régimen de trabajo, realmente humano, dificulta los esfuerzos de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo.”<sup>79</sup>

Apenas formada la Organización Internacional del Trabajo, celebra su primera reunión en la Ciudad de Washington, el 29 de noviembre de 1919, donde ya trata de

---

<sup>79</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. Introducción al Derecho Internacional del Trabajo. 3ª edición, Pac, México, 2000. p. 18.

realizar los puntos de vista establecidos en el Tratado de Versalles respecto de las condiciones y forma de realizar el trabajo.

Cabe decir aquí que en las disposiciones del Apartado XIII del Tratado de Versalles, se incluyeron algunas normas o disposiciones tomadas de nuestro artículo 123 Constitucional. Quizá alguna persona vea alguna dificultad en ello, considerando que México no participó en dicho Tratado, pero debe considerarse que el trabajador que encabezaba la delegación estadounidense, que fue de hecho el principal redactor de ese apartado. “Samuel Gompers, quien era el Presidente de la American Federation of Labour (AFL) conocía perfectamente nuestra disposición constitucional, (que nunca pudo lograr que fuera incluida en las disposiciones de ese nivel de su país), por las constantes relaciones personales que mantuvo con la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y con el dirigente que la encabezaba, don Luis N. Morones.”<sup>80</sup>

Debe señalarse que la Organización Internacional del Trabajo es la única, entre las diversas organizaciones de ese nivel existentes, cuya integración y funcionamiento es de carácter tripartito, ya que en ella intervienen los gobierno, los trabajadores y los empleadores, de los países miembros

Algunas de sus metas coinciden con las señaladas en los Derechos del Hombre, formulados en el año de 1789 por el filósofo ginebrino, gran pensador social, que fue Juan Jacobo Rosseau.

Entre las disposiciones internacionales que dan contenido al Derecho Internacional del Trabajo, sin contar con los convenios ni las recomendaciones de la OIT, podemos mencionar los siguientes: 1. El tratado de Versalles ya citado. 2. La Carta de las Naciones Unidas. 3. La Declaración de Filadelfia. 4. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. 5. La Carta de la Organización de los

---

<sup>80</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 143.

Estados Americanos. 6. La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. 7. Las Reclusiones de las Conferencias Panamericanas y Regionales de la OEA.

Examinemos someramente algunas de ellas.

1. “El Tratado de Versalles señala que el trabajo no es artículo de comercio; protege y promueve el derecho de asociación, señala la necesidad de un salario justo, fija la jornada en ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana como máximo, establece el descanso semanal, prohíbe el trabajo de niños, ordena que a trabajo igual corresponde igual salario, sin distinción de sexo, establece el adecuado trato a trabajadores extranjeros y crea el servicio de inspección de trabajo.”<sup>81</sup>
2. La Carta de las Naciones Unidas (ONU) en su artículo 55 señala que deben promoverse niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.
3. La Declaración de Filadelfia del año de 1944, en su Capítulo XIII dice que debe lucharse por: “a) Pleno empleo; b) Ocupación que permita el desarrollo personal del trabajador; c) Participación equitativa en el producto del trabajo; d) negociación Colectiva; e) Mejoría en la seguridad social; f) Protección de la vida y la salud del trabajador; g) Igualdad de oportunidades en la educación, inclusive la profesional.”<sup>82</sup>
4. La declaración universal de los derechos del hombre, tiene el mismo espíritu que su antecesora de 1789; respeto integral a la dignidad de la persona humana.
5. La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) también señala protecciones a los derechos de los trabajadores, particularmente al dar los mismos derechos a todos los trabajadores latinoamericanos, independientemente del país en que se encuentren trabajando y de su nacionalidad.

---

<sup>81</sup> CANTÓN MOLLER, Miguel. Introducción al Derecho Internacional. Op. cit. p. 19.

<sup>82</sup> *Ibidem*. p. 20.

6. La Organización de los Estados Americanos (OEA), aunque sus resoluciones no son obligatorias para los Estados miembros, ya que tienen nivel de reuniones diplomáticas, su intervención es importante ya que es la que convoca a las reuniones o conferencias, tanto generales como especializadas o técnicas. Durante ellas se abordan temas diversos y en materia de trabajo promueve el respeto a los trabajadores latinoamericanos en cualquier país de la región en que se encuentren.
7. Muchas son las resoluciones tomadas en las Conferencias Panamericanas y Regionales Americanas de la OEA. Señalaremos solamente algunas de ellas, las que nos parecen más trascendentes en nuestra materia: en 1923 se celebra en la República de Chile y durante ella se presenta el tema del trabajo y aunque no estaba previsto, se tomó el acuerdo de presentarlo con estudio adecuado en reuniones posteriores; dentro de este acuerdo, destaca el hecho de que se deben estudiar los problemas sociales internacionales y también para celebrar convenciones sobre los trabajadores latinoamericanos; particularmente se subrayó que el trabajo no es mercancía ni artículo de comercio. “La 6ª Conferencia se celebró en 1928 en la Habana Cuba, durante ella se elaboró un Código de Derecho Internacional Privado; se estableció que la responsabilidad en caso de accidente de trabajo es territorial, así como la prohibición de contratar por toda la vida o por más de un cierto tiempo. Durante la 7ª Conferencia que tuvo lugar en Montevideo, Uruguay, también se abordó el tema laboral, votándose por la dignificación del trabajo, el derecho de los trabajadores a la jubilación, cuando laboraran en la prensa y establecer un remedio para la desocupación de los trabajadores. Como vemos, esto último así como la creación del Instituto Panamericano del Trabajo, han quedado en expectativas; en la 8ª Conferencia celebrada en Lima, Perú, se abordó el tema del trabajo de la mujer, estableciéndose que tiene derecho a mejores oportunidades y protección en el trabajo; así también el derecho de asociación y de libre expresión. En 1948, durante la 4ª

Conferencia, México propuso la inclusión de asuntos sociales, lo que se aprobó.”<sup>83</sup>

### **3.5.1. En Estados Unidos.**

“En este país, la famosa ley de los 4 años (Four Year Tenure of Office Act.) de 1820, establecía que la mayoría de los funcionarios debían de ser confirmados cada cuatro años una vez que rindieran cuenta de su gestión en el cargo. Dicha ley fue seguida de numerosas protestas por parte de los servidores públicos. El presidente Jackson consagró el principio de la solución de los empleos también sin éxito.”<sup>84</sup>

En esta nación existen leyes federales, estatales y municipales. La Ley de Servicio Civil en materia federal es aplicable a los servidores del Estado excluyendo a los empleados federales y legislativos así como a los militares.

Existen nuevas leyes de Servicio Civil en los Estados que establecen comisiones de servicio social compuesta por tres miembros, semiindependientes del gobierno, como un cuerpo administrativo autónomo. En algunos Estados, los nombramientos deben ser confirmados por el Senado.

“Anteriormente, en 1930, las leyes de servicio civil instituían a un oficial administrativo como director de una comisión de múltiples miembros y funciones cuasijudiciales.

Algunos 2000 de los 3050 municipios de la nación tienen sus propias leyes de servicio civil (como Nueva York y Nueva Jersey) o están regidos por la ley estatal de California que posee el mayor número de municipios con sistemas de servicio civil independientes.”<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> SEPÚLVEDA, César. Curso de Derecho Internacional. Tercera edición, Porrúa, México, 1998. p. 341.

<sup>84</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 99.

<sup>85</sup> Idem.

En un gran número de Estados al método de llenar las vacantes está expresado en la Constitución estatal. Estas normas son aplicables, según el caso, a los miembros del Estado solamente, a esto y a los de varias municipalidades, o puede tratarse simplemente de una declaración de principios sobre los cuales se basen los nombramientos y ascensos.

Por otro lado, las agencias de personal son organismos que funcionan con fondos proporcionados por las autoridades fiscales y su finalidad es regular y controlar el estado de los empleados en el servicio civil, determinar sus posiciones y salarios. Casi todas las leyes de servicio civil enumeran las oficinas y la jurisdicción de dichas agencias.

Los candidatos a empleados de la administración pública deben ser informados con claridad de los requisitos necesarios para la admisión y examen, tales como la educación, experiencia, edad y requisitos físicos, si los hay para policías, bomberos, guardias de prisión, por ejemplo.

“La mayoría de los exámenes para el ingreso son escritos revisados por las agencias de personal. Para los ascensos generalmente no existen normas específicas, en los estatutos, sino que se dejan los detalles a las agencias de personal. Existe un periodo de prueba, usualmente de un mínimo de tres meses a un máximo de tres años, según la naturaleza y responsabilidad del encargo. Una vez confirmado el cargo, se procede a darle al empleado su *pay roll* o certificación de la autoridad fiscal aprobado el pago de su salario.”<sup>86</sup>

Como podemos ver, mediante leyes se han ido incorporando poco a poco a los diferentes sectores de la administración pública a los beneficios de la pensión.

---

<sup>86</sup> Ibidem. p. 100.

### **3.5.2. En Latinoamérica.**

En la 5ª Conferencia de los Estados Americanos miembros de la OIT, que tuvo lugar en México, así como en las siguientes reuniones se ha concluido la necesidad de la garantía de la igualdad en el trabajo, que éste es un derecho, pero también un deber social; que deben pagarse salarios justos, adecuados al trabajo realizado; que debe haber un sobrepago de salario familiar; que debe garantizarse la salud de los trabajadores; que debe respetarse y hasta promoverse la asociación profesional, tanto para los trabajadores como para los empleadores y que debe promoverse la negociación colectiva no sólo como un derecho de las partes, sino como un medio de incrementar la vida democrática en nuestros países latinoamericanos.

Como vemos, existen antecedentes del Derecho Internacional del Trabajo y mucho de lo aprobado y en algunos casos pactado, ya se está cumpliendo en el mundo y en América Latina, incluido, naturalmente, nuestro país.

Podemos decir, que la regulación del trabajador de confianza en nuestro derecho está incluido principalmente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, donde a su vez, se regulan los trabajos especiales, en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como los criterios jurisprudenciales emitidos por nuestro máximo Tribunal para pretender certeza y seguridad jurídica a los trabajadores de confianza, actualmente desprotegidos con relación a los trabajadores de base. Congruente con esto, fue conveniente señalar lo que el Derecho Internacional del Trabajo establece en el Continente Americano, sobre todo en Estados Unidos y en Latinoamérica en general respecto a este tipo de trabajadores.

En el capítulo siguiente, trataremos, mediante una propuesta, modificar la situación actual de los trabajadores de confianza, tanto del apartado "A" como del apartado "B", del artículo 123 constitucional, con el propósito de hacer efectiva la defensa de sus derechos laborales cuando se les despide por la pérdida de la confianza.

## **CAPÍTULO 4**

### **PROPUESTA DE MODIFICACIÓN A LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA**

El trabajo, en razón de la naturaleza de las funciones que se desempeñan, se divide en trabajo de base y de confianza. Hoy nos referiremos sólo al trabajador de confianza en general, es decir, al considerado en el apartado “A” del artículo 123 constitucional; así como al trabajador de confianza, del apartado “B”, del mismo numeral.

En estos términos, trabajo de confianza es el que se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de la empresa, con la realización de sus fines, a través del desempeño de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, o de aquellas tareas relacionadas con actividades personales del patrón, referidas al quehacer de la empresa o establecimiento. Trabajo de base, por exclusión, es todo aquél que no es de confianza. El trabajo de base es la regla general, en tanto que el de confianza es la excepción.

#### **4.1. En la situación real de los trabajadores de confianza en el apartado “A” del artículo 123 constitucional.**

En lo que se refiere al apartado “A”, es interesante precisar que: independientemente de que la misma Constitución en la fracción XXII del mismo apartado y en su reglamentación legal (artículos 49 fracción III y 50 de la Ley Federal del Trabajo) determinan que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en el empleo, sin embargo, legítima la pretensión respectiva, lo que se explica porque el derecho a no reinstalar es un derecho patronal que implica, cuando se ejerce sin causa justificada, la responsabilidad de pagar a cambio de no reinstalar, el importe de tres meses de salarios y veinte días de salarios por cada año completo de servicios prestados, además de la prima de antigüedad prevista en los artículos 162, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo (doce días de salarios por cada año de

servicios prestados, o la parte proporcional, pero con el tope del doble del salario mínimo general o profesional).

Es necesario que el trabajador de confianza ejerza directamente la pretensión de pago de los tres meses y los veinte días de salarios por año de servicios prestados. Su pretensión debe de ser de indemnización (sólo tres meses y salarios caídos, más la prima de antigüedad) o de reinstalación. En el segundo caso, cuando los trabajadores de confianza tienen una antigüedad importante, lo conducente es que pidan la reinstalación para que como respuesta, no siempre inmediata, el empleador ofrezca el pago de la indemnización global, sin perjuicio de que, como suele ocurrir, invoque causas de rescisión, si las tiene y si no las tiene lo que también es frecuente las invente.

Se trata, tal vez, de un mecanismo injusto ya que la opción constitucional que permite al trabajador optar por la indemnización o la reinstalación sería perfecta si permitiera la iniciativa del trabajador para demandar, sin pasar por la pretensión de reinstalación, la indemnización completa. Pero no es así ni parece que haya perspectivas de que alguna vez sea así.

La Ley Federal del Trabajo se abstiene de precisar cuál es el procedimiento para atribuir a determinados puestos una naturaleza confidencial. Ahora bien, teniendo en cuenta la imprecisión del artículo 9º resulta evidente la necesidad de que se establezca por otros medios.

Tradicionalmente los puestos de confianza son clasificados en los contratos colectivos de trabajo. Esto es correcto pero insuficiente ya que lo único que se logra por ese medio es sustraer a determinados puestos del régimen general sindical y especialmente, de la designación de sus titulares por el sindicato. Es claro que tratándose de un sindicato de empleados de confianza, fórmula que no ha tenido mayor aceptación, la designación quedaría a cargo de un sindicato, pero éste habría de ser ajeno al sindicato que representara a los demás trabajadores.

La solución anterior no tiene ningún valor para la determinación individual de las funciones de confianza. Ésta debe hacerse por medio de contratos individuales en los que el interesado exprese su conformidad con la clasificación que se hace de su función. En todo caso, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 9º no será suficiente el nombre que se dé al puesto y el documento que se otorgue, habrá de contener una adecuada descripción del mismo que destaque que se trata de un puesto de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización relacionado de manera general con la vida misma de la empresa, con sus intereses y con la realización de sus fines.

#### **4.2. La regulación de los trabajadores de confianza en el apartado “B” del artículo 123 constitucional.**

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

Para los efectos procesales, sin embargo, debe tomarse en cuenta lo previsto en la fracción XII del apartado “B” a cuyo tenor, 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, EMPLEOS 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.”<sup>87</sup>

Dada la diversidad del 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

---

<sup>87</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 76.

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.

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. Podemos decir que 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, establece un sistema de calificación de trabajadores de confianza:

- I. 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;
- II. 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:
  - a) 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.
  - b) 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.

- c) 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.
- d) 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.
- e) 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 áreas de las dependencias y entidades con tales características.
- f) 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.
- g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h) 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.
- i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.
- j) 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 éste artículo.
- k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.
- l) Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base, todas las categorías que con aquella clasificación consigue el catálogo de empleos 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.

III. En el Poder Legislativo; en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el director general de departamentos y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la Tesorería, director general de administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el director industrial de la Imprenta y Encuadernación y el director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: el contador y el subcontador mayor, los directores y sudirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, tesorero y subtesorero;

IV. 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 calificación se presentan tres criterios para considerar a los trabajadores como de confianza:

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

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 que el empleado es de confianza se le deberá considerar como de base y, por tanto, sujeto al régimen de esta ley.”<sup>88</sup>

El licenciado Santiago Barajas Montes de Oca en el Diccionario Jurídico Mexicano, bajo la voz trabajadores de confianza nos indica: “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.”<sup>89</sup>

En otro aspecto, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado diversos criterios respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en el hecho “de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran 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

---

<sup>88</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit. p. 391.

<sup>89</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición, Porrúa-UNAM, México, 2000. p. 397.

nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido.”<sup>90</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación 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 están protegidos por el artículo 123 de la Constitución. Apartado, 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.”<sup>91</sup>

Por lo expuesto y cuando el trabajador es de confianza y 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 han violado en su perjuicio.

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.

---

<sup>90</sup> Semanario Judicial de la Federación. (Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Parte, Cuarta Sala, 1983, pp. 18 y 19.) Amparo Directo 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 3 de agosto de 1983. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán. p. 291.

<sup>91</sup> Ibidem. p. 295.

### **4.3. La falta de regulación de los derechos que carecen los trabajadores de confianza.**

En la actualidad, ha cobrado importancia, 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 aun cuando no podría concebirse el derecho fuera del ámbito del hombre, también es cierto que el hombre exige que se reconozcan derechos a aquéllas instituciones que ha creado, a veces de manera insensible, para la mejor realización de sus fines.

“A estas alturas ha quedado definitivamente superada la teoría de la ficción que intentaba explicar la naturaleza de las personas jurídicas colectivas en función de ser un instrumento ajeno a la realidad pero necesario para los fines asociativos del hombre. Hoy, la tesis dominante reconoce que son realidades, aunque jurídicas, que se manifiestan por sus efectos. También hay que recordar que hoy la idea de asociación, sobre todo a partir del Código Civil Italiano de 1942, pueda concebirse con la expresión notoriamente contradictoria, de la sociedad unipersonal.”<sup>92</sup>

En el fondo se trataba de justificar la afectación de un patrimonio a un fin concreto, de tal manera que el titular del patrimonio original no estuviera comprometido con la aventura de aquellos bienes lanzados a una vida diferente del resto de su patrimonio. Claro está que esa tesis rompió con la vieja idea de Aubry y Rau “de la unidad del patrimonio, de su inseparabilidad de la persona física, de su existencia real más allá de la existencia o inexistencia de bienes presente, confundiendo con ello la realidad material del patrimonio con la posibilidad de adquirir los bienes.”<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Op. cit. p. 79.

<sup>93</sup> *Ibidem*. p. 80.

Lo cierto es que la concepción personalista de las relaciones jurídicas ha sido superada y más allá de objeciones formales que aún se producen, nadie puede dudar de la titularidad que en ellas puede tener un patrimonio de afectación y, eventualmente, la figura tan discutida, de un patrimonio sin sujeto. No son escasos los ejemplos: la herencia yacente, la fundación, el fideicomiso irrevocable y algunos más. Por lo mismo, esos participantes materiales, generalmente actuando a partir de una representación legal, el Juez de la sucesión, albacea, la asociación administradora del patrimonio de la fundación o la fiduciaria, también tienen derecho a la protección de su esquema jurídico, derechos al fin y al cabo, respecto de los cuales podría ponerse en tela de juicio que son derechos humanos.

Es claro que a partir de esos supuestos, la expresión **derechos humanos** puede parecer inadecuada. En el fondo, no tanto, porque siendo cierto que los patrimonios sin sujeto son haces de derechos destinados a un fin, en éste siempre habrá un interés del hombre mismo, aunque sólo sea el interés de diseñar figuras compatibles con la vinculación del derecho y el ser humano.

El derecho es, sin duda, creación del hombre. No es producto de la naturaleza ni obra de Dios. En lo remoto, una moral que trasciende de la esfera íntima a la relación humana. Lo que Demófilo de Buen denominaría, hace muchos años, la moral social.

Cuando las obligaciones morales tropiezan con una necesidad colectiva y hace falta exigir las más allá de la conciencia íntima con el agregado de la coacción, la moral se transforma en derecho.

“Nuestra Constitución ha acogido la figura de los derechos humanos en un apartado “B” del artículo 102 constitucional que faculta al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para establecer organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano. A tal efecto prevé que el organismo que establezca el Congreso de la Unión se denominará Comisión

Nacional de Derechos Humanos; contará con autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios (reforma promulgada el 13 de septiembre de 1999).<sup>94</sup>

Desde su origen, esa Comisión, y también las comisiones que se puedan constituir en el Distrito Federal y en los Estados, han quedado limitadas en sus funciones: no podrán conocer de quejas en contra del Poder Judicial de la Federación que violen los derechos de los particulares por actos u omisiones de naturaleza administrativa y tampoco serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

Lo cierto es, que en el mundo laboral las violaciones a los derechos humanos son absolutamente frecuentes. 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 conviene revisar las resoluciones dictadas por un Juez de amparo, si se agotó el recurso de revisión ante el Tribunal Federal competente, 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 expedientes o, inclusive, el dictado de acuerdos de trámite evidentemente violatorios de las disposiciones legales, son ejemplos típicos de la vulneración de los derechos humanos.

Sin embargo, las restricciones del apartado "B" del artículo 102 constitucional, para excluir de las quejas administrativas a los asuntos laborales, no se justifican. De manera particular, el apartado 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.

---

<sup>94</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 607.

En ocasiones, tales violaciones se manifiestan por acción: el registro indebido de una organización corporativa o la toma de nota infundada de un nuevo comité ejecutivo, pueden manifestarse 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).

Con base a lo expuesto, se infiere que: Los trabajadores no disfrutaban 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.

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal apretando la interpretación de las normas constitucionales, ha dejado intocadas las violaciones jurisdiccionales en materia de trabajo, pero ha sancionado con recomendaciones enérgicas las violaciones administrativas.

"El mundo de los trabajadores de confianza es un mundo de frustraciones y de corrupción, 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."<sup>95</sup>

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

---

<sup>95</sup> Ibidem. p. 609.

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.

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 del 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 porqué 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 hipócrita 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.

La realidad 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, se explica que intente 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.”<sup>96</sup>

Con respecto a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, sería necesario revisar la clasificación, hoy inagotable, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuyo artículo 5º es una invitación a la deshonestidad. Independientemente de la segregación, ya justificada por la jurisprudencia 1/96, de los trabajadores al servicio de las instituciones descentralizadas para los que dicho artículo 5º ya no tiene vigencia alguna.

Un problema a resolver, que no sería sencillo, consistiría en la medida de la implantación de la carrera administrativa. En alguna medida podrían ser consideradas modelo.

---

<sup>96</sup> Ibidem. p. 100.

Las disposiciones del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del IFE 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.

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 funcionarios 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 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, este ensayo 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 en 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 personales incómodos, requieren de una revisión normativa.”<sup>97</sup> 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 los poderes 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 reforma 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, están mal reguladas.

---

<sup>97</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Op. cit. p. 610.

#### **4.4. Propuesta de solución.**

Para plantear una propuesta sobre la modificación o efectividad de las instancias procesales para la defensa de los trabajadores de confianza, es conveniente distinguir y tomar en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación debe ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales.

Sin duda, que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el Ejecutivo Federal, “la confianza” resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias.

La tesis que enseguida reproducimos nos señala, qué debe entenderse por trabajador de confianza:

“Empleados de confianza. Confiar significa entregar a una persona alguna cosa, hacerle partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal, es decir, que ejerza funciones directivas o administrativas en nombre del patrón, y que, por su carácter legal sustituya éste a quien representa. Para adquirir la confianza se requiere la verificación de varios hechos de parte de un individuo que engendre necesariamente en el ánimo de otra la idea de confiar, siendo necesario un proceso psicológico en su mente que lo orille a depositar esa confianza en determinada persona. De igual modo que aquélla se adquiere puede perderse debido a la realización de otros actos que induzcan a pensar que los ejecutados por el individuo en el que se depositó confianza son lesivos a los intereses patrimoniales, personales o de cualquier índole del sujeto principal. La pérdida de la confianza es un acto

esencialmente subjetivo y se requiere forzosamente que descansen en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida, y en materia de trabajo, su justificación cuando respecto del empleado se alega que se le ha perdido la confianza y por eso se le despide.”<sup>98</sup>

En el mismo sentido: “Confianza, pérdida de ella. Si bien la pérdida de la confianza proviene de un acto esencialmente subjetivo, se requiere no obstante que descansen en hechos o circunstancias de carácter objetivo que demuestren plenamente la causa de esa pérdida y en materia de trabajo, debe justificarse cuando se alega respecto del empleado y se funda en ella su despido.”<sup>99</sup>

Pese a que las tesis citadas fueran emitidas bajo la vigencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la unión de 1941, sus principios continúan vigentes porque se encuentran apegados a la ley burocrática.

El carácter singular del trabajo de confianza amerita, en realidad, que se expida un apartado especial para dichos trabajadores, o bien, que se incluya un capítulo especial en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentando al trabajador de confianza, atendiendo las necesidades de índole subjetiva y la índole autoritaria, jerárquica y dominante de cada cargo y que sin descuidar los requerimientos personales de quien presta el servicio, le brinde plena protección en el ejercicio de sus funciones.

En este contexto, la confianza es “un problema psicológico y sobre todo subjetivo, en virtud de múltiples características y circunstancias de quien la siente y de quien la infunde. En conclusión la categoría de confianza en el régimen laboral burocrático proviene única y exclusivamente de la ley, no del nombramiento ni esencialmente de la naturaleza de las funciones.”<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 321.

<sup>99</sup> Semanario Judicial de la Federación, Amparo 10114 de 1942. Sección 2ª. Roberto Fernández. 21 de julio de 1943, Op, cit. p. 17.

<sup>100</sup> *Ibidem*. p. 322.

En otras palabras, conforme a lo establecido en la fracción XIV del Apartado B del artículo 123 constitucional, la ley es la única que debe agotar los cargos que serán considerados de confianza, por lo cual solamente una forma que provenga del Poder Legislativo podrá detallar qué cargos serán considerados de confianza.

Existen aún autores que consideran al Estado como sujeto con carácter de autoridad de tipo administrativo en la relación laboral entre él y el trabajador burocrático y otros aseveran que reúne las características de un patrón particular.

Nosotros nos inclinamos por la primera teoría, ya que el Estado no puede considerarse como patrón, debido a que no persigue fines de lucro.

En realidad, el Estado actúa en el vínculo laboral investido de su facultad de imperio, como ente soberano que impone las modalidades a que ha de sujetarse su contraparte, quien de manera expresa acepta su desigual situación.

Para ser trabajador del Estado se requiere que le haya sido expedido nombramiento, que es el puente que lo ha de investir de funciones específicas y que sea aceptado, o bien, que figure en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Sin embargo, esta calidad del Estado de ente supremo, no ha sido impedimento para autolimitar su poder. El otorgamiento de mayores garantías a los trabajadores burocráticos es una prueba de su autorrestricción y apertura política.

El pleno de la Suprema Corte de justicia de la Nación, al resolver la competencia 104/87, en sesión del 2 de junio de 1988, analizó de manera general la relación jurídica existente entre el Estado y los trabajadores de confianza: "Al efectuar examen de la relación jurídica existente entre el Estado y sus trabajadores, y especialmente entre el Estado y los agentes de policía para ver si se identifica con la relación laboral que existe entre el patrón y sus trabajadores, siendo necesario previamente, hacer referencia al concepto de órgano, como elemento propio del

Estado, ya que tal antecedente es indispensable para comprender el funcionamiento de uno de los sujetos de la relación jurídica examinada, así como las peculiaridades de ésta.

Generalmente se acepta que el órgano, como elemento técnico de la actividad jurídica estatal, es un centro o esfera delimitado por normas jurídicas que le reconocen ciertos cometidos o atribuciones que serán realizados por una persona física o un conjunto de ellas, utilizando para su actuación bienes y actos pertenecientes o adscritos al Estado.

Podemos destacar, en primer lugar: El elemento objetivo consistente en ese centro abstracto de imputación de atribuciones públicas que, como es lógico, está determinado por normas jurídicas; y en segundo lugar, el elemento subjetivo, que es la persona física o agente que con su voluntad y actuación pone en movimiento al órgano.

Mientras el agente actúa como titular del órgano, sólo puede tener la voluntad y el interés que las normas establecen para esa parte de la administración pública y, por ello, se acepta que entre el Estado y sus órganos no puede existir ninguna relación de carácter jurídico, puesto que no son sujetos distintos; pero en lo individual, el agente tiene la voluntad y los intereses que son propios de todo ser humano, por lo que desde este aspecto, existiendo dos sujetos, si se puede hablar de una relación jurídica entre el Estado como empleador y el agente como empleado, con las necesidades que son propias de todo trabajador; ésta es la relación que en términos generales habrá de examinarse comparándola con la existente entre patrón y obrero, para verificar si se puede identificar o si existen diferencias y, en su caso, si esas diferencias los catalogan en naturalezas diferentes.

Pues bien, la primera distinción radica en la puerta de acceso a la relación jurídica; así, el obrero entra a ella mediante un contrato, con todas las peculiaridades que el derecho del trabajador le señala como propias, es susceptible de permitir la individualización de los derechos y obligaciones de las partes; en cambio, el

empleado público entra a la relación jurídica por un acto único o acto condición que ha sido definido como una manifestación de voluntad, en ejercicio de un poder legal, que inviste a una persona de una situación general, impersonal y objetiva, esto es, de un status legal preexistente.

Aun cuando es cierto que en términos generales existe una relación de trabajo entre el poder público y sus servidores, también lo es que esta relación no tiene las características de un verdadero contrato de trabajo, tal y como está prevenido en nuestra ley laborista, supuesto que ésta tiende esencialmente a regular las actividades del capital y del trabajo como factores de la producción o sea, en funciones económicas, lo que no sucede tratándose del poder público y sus empleados, atenta la organización política y social, porque las funciones encomendadas de Estado, no persiguen ningún fin económico, sino más bien, un objetivo de control para la convivencia de los componentes de la sociedad.

Podemos decir, que en la actualidad, para que al trabajador de confianza 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 pero eso sí, con una mayor retribución económica.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El trabajo es toda actividad consciente del hombre productiva y socialmente útil, en forma material o intelectual, para desarrollar algún arte, profesión u oficio dependiendo de la preparación de cada persona.

**SEGUNDA:** 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 quien se le prestan los servicios para su regulación.

**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, sino que éstos deben gozar de todos los derechos y obligaciones que los trabajadores de base tienen.

**CUARTA:** Pretendemos que desaparezca el apartado "B" del artículo 123 constitucional y sea un solo apartado el que rija para todos los trabajadores, es decir, en cuanto a derechos se refiere.

**QUINTA:** Proponemos que el trabajador de confianza tenga el carácter de trabajador en general y que se le tome en cuenta, tanto para ingresar a sindicatos, como para el cómputo del recuento de los trabajadores en caso de huelga, porque forman parte de un todo y contribuyen al avance del país.

**SEXTA:** La estabilidad en el empleo debe ser igual, tanto para los trabajadores de base como para los de confianza y la pérdida de la misma no debe ser motivo suficiente para el despido del trabajador.

**S É P T I M A:** Actualmente los trabajadores de confianza carecen de estabilidad en el empleo, es decir, ésta, queda a criterio del jefe inmediato superior, pudiéndolos cesar a estos trabajadores, existiendo o no causas que lo justifiquen y más aún, 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 reinstalación o indemnización constitucional.

**O C T A V A:** Es conveniente que se anexe a la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, un capítulo donde se prevean 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.

**N O V E N A:** La estabilidad en el empleo, es una conquista de los trabajadores, la cual, debe subsistir por encima de la pérdida o no de la confianza del trabajador ya que esta característica, (trabajador de confianza) fue adoptada por los patrones como un engaño hacia el trabajador para hacerlo creer que este, representa los intereses del patrón sin tener los mismos derechos que los otros trabajadores, lo que origina que el trabajador de confianza, sea inestable laboralmente y, el de mayor desconfianza.

**D É C I M A:** El campo de acción de los trabajadores de confianza es de frustraciones y de corrupción, si se contempla desde la perspectiva de los funcionarios al servicio del Estado. Desde el punto de vista de los trabajadores regulados, que no amparados, por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, es un mundo de inseguridad, ciertamente atenuada por los pagos económicos que en virtud de un despido injustificado, o por el simple ejercicio del derecho de separarlos sin invocar razones, sin embargo, el empleador tiene la facultad de negarles la reinstalación que de hecho y de derecho les debe corresponder.

## FUENTES CONSULTADAS

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

BAILÓN BALDOVINOS, Rosalío. Derecho Burocrático. Cuarta edición, Jus Semper, México, 2000.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Despido, Rescisión y Cese. Cuarta edición, Jus Semper, México, 2000.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga un Análisis Comparativo. Segunda edición, UNAM, México, 1983.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2000.

CABAZOS FLORES, Baltazar. Causales de Despido. Tercera edición, Trillas, México, 1992.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocráticos. Segunda edición, Pac, México, 2000.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Introducción al Derecho Internacional del Trabajo. Tercera edición, Pac. México, 2000.

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

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

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Octava edición, Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derechos del Trabajador de Confianza. Segunda edición, Cámara de Diputados LVIII. Legislatura. UNAM, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima quinta edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 1996.

DÍAZ CÁRDENAS, León. Cananea Primer Brote del Sindicalismo en México. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.

GARCÍA GUERRA, Héctor. La Relación de Trabajo. Octava edición, Trillas, México, 1999.

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

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

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Derecho Burocrático. Segunda edición, Harla, México, 2000.

OJEDA PAULLADA, Pedro. Trascendencias Actuales del Derecho Burocrático. Segunda edición, Trillas, México, 1999.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I Vol. I Segunda edición, Porrúa, México, 1982.

SEPÚLVEDA, César. Curso de Derecho Internacional. Tercera edición, Porrúa, México, 1998.

SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. T.I. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Porrúa, México, 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1980.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera edición, Sista, México, 2010.

Ley del Seguro Social. Cuarta edición. Alco, México, 2010.

Ley del ISSSTE. Segunda edición, Sista México, 2010.

Ley Federal del Trabajo. Octogésima edición, Porrúa, México, 2010.

Ley Federal del Trabajo Burocrático. Cuarta edición, Jus Semper México, 2010.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. Tercera edición, Porrúa-UNAM, México, 2000.

Diccionario Larousse Usual. Séptima edición, Larousse, México, 1999.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. P-Z. Décima edición, Porrúa-UNAM, México, 2002.

## OTRAS FUENTES

Semanario Judicial de la Federación. (Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Segunda Parte, Cuarta Sala, 1983, pp. 18 y 19.) Amparo Directo 1626/82. Secretario de la Reforma Agraria. 3 de agosto de 1983. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Semanario Judicial de la Federación. Segunda Sala. Novena Época. Vol. III. Marzo-Abril, México, 2001.

Semanario Judicial de la Federación. T. VI. Vol. II. Cuarta Sala, Mayo-Junio, México, 1990.