VIII. - DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

A) Concepto.

Para el maestro Néstor de Buen L., el concepto de trabajador de confianza exige una clara delimitación por sus características especiales y tratamiento diferencial con respecto a ciertos derechos laborales, como la ausencia de estabilidad en el empleo.

Respecto de los factores de la producción, en términos de la Ley Federal del Trabajo podemos señalar que es trabajador de confianza la persona física que presta en forma personal y subordinada a otra física o moral una actividad, humana intelectual o material, de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general, o que esté relacionada con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En cuanto a las relaciones laborales de los burócratas, en términos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado podemos señalar que es trabajador de confianza toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, a cualquiera de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal en virtud de nombramiento expedido o por figurar en sus respectivas listas de raya de los trabajadores temporales, cuyo puesto se encuentre comprendido como tal en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, de conformidad con en el artículo 5 de dicha ley.

Así mismo, son trabajadores de confianza los de las entidades sometidas al régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuyos puestos se encuentren clasificados conforme a sus propios catálogos de puestos establecidos dentro de su regimen interno, cuya formulación, aplicación y actualización corresponde conjuntamente a los titulares o representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos.

Se destaca que de acuerdo a la naturaleza especial del trabajo que desempeñan los trabajadores de confianza, como ya se ha visto en capítulos precedentes, estos no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo.

B) Doctrina.

El fenómeno jurídico que nos ocupa es precisamente relativo a los trabajadores de confianza. Respecto del trabajador de confianza en sentido lato, diferencia del sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en que se deducía indirectamente la definición que hubiera de darse de estos trabajadores, la nueva Ley de 1970 prefirió abordar abiertamente el caso, sosteniéndose en la Exposición de Motivos que el concepto de trabajador de confianza tenía gran

importancia para la administración de las empresas y que, en lugar de establecer una lista de los puestos que típicamente deben considerarse de esa naturaleza, disponiendo también que podían incluirse otros por razón de analogía, se tomó en cuenta, por una parte, los elementos que ofrecían los artículos 48 y 126 fracción X de la Ley derogada, así como las tesis sostenidas por la doctrina y por la Jurisprudencia y entonces se redactó el actual artículo noveno, que nos dice que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. En seguida establece las características de las funciones de confianza como son: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El maestro Euquerio Guerrero señala que el primer concepto le parece inobjetable ya que, como lo había sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no es lógico que la simple inclusión de un puesto dentro de los de confianza, hecho en un contrato colectivo, pudiera darle tal carácter. Realmente dentro de cualquier empresa existen, además de los representantes del patrón, un grupo de personas a traves de las cuales el patrón maneja el negocio. Estas personas son como los ojos y los oídos del patrón; están estrechamente vinculados con el éxito o el fracaso de la negociación y tienen que conocer aspectos que, muchas veces, no es posible publicar para que todos los trabajadores se enteren de los mismos. Por eso cuando la Ley se refiere a las funciones desempeñadas cree que actua acertadamente. [50]

Las características de la función de confianza son las de dirección, inspeccion, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrono dentro de la empresa o establecimiento.

En materia de dirección puede decirse que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo; pero con la delegación de autoridad, que es indispensable en todo negocio, los propios representantes tienen que entregar parte de su autoridad a sus inmediatos colaboradores y éstos, a su vez, repiten el proceso de la delegación hasta llegar a los niveles más bajos en la jerarquía administrativa. Entendemos que, más bien dentro de un nivel medio, quedarán enclavados los empleados de confianza.

En el caso de la inspección, vigilancia y fiscalización parece que no puede haber los distingos que señalábamos en el párrafo anterior porque, inclusive los veladores, deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, nos inducen a «sostener que deben ser empleados de confianza. De lo contrario se puede observar el caso, varias veces repetido, de personas que, siendo sindicalizadas, se encuentran ante un dilema cuando el patrón, por una parte, les

---

[50] Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, México, 1986, pp. 43 y sub.

obliga a reportar dichas anomalías y el sindicato, por otra parte, les ordena no hacerlo.

La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En concepto del referido maestro el propósito que tuvo el Legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones. Para aquel hubiera sido preferible establecer la distinción que nosotros señalamos entre dirección y las otras funciones, como también disponer que se trata de actividades realizadas en forma normal o sea que precisamente el ocupante de un puesto de tal naturaleza debe tener como principal obligación inspeccionar, vigilar o fiscalizar.

Además de las funciones señaladas se incluyen aquellas que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. No puede abrigar este concepto a las personas que desempeñen trabajos para el patrón como individuo, fuera o dentro de la negociación, como sería el peluquero, el bolero, el masajista, etc., pues las últimas palabras limitan el contenido de la frase a trabajos dentro de la empresa. Entonces, colegimos que se está refiriendo la Ley al patrón como tal, a las actividades que le competen como patrón y estas actividades no pueden ser otras que las de dirección, administración, inspección, vigilancia y otras labores estrictamente confidenciales como las que competen a los secretarios particulares, ayudantes, etc., pues éstos también contribuyen al desarrollo de la función patronal, propia del jefe, que abriga tanto relaciones internas en la negociación, como externas respecto de otras empresas, de las autoridades o del publico en general.

Insistiendo en los conceptos ya expresados, sin el grupo de empleados de confianza no se puede concebir la existencia de una empresa, sanamente organizada, y la experiencia ha demostrado que en aquellas empresas en donde la obcecación sindical limita a un mínimo absurdo el número de empleados de confianza, la administración es deficiente y el manejo del negocio se ve constantemente entorpecido. Esto, además, es fácilmente comprensible si se considera que en las empresas donde existe un sindicato, los trabajadores de base se encuentran sometidos a dos autoridades: la que es propia del patrón dentro del negocio y que le corresponde por ley, para planear, dirigir, controlar, supervisar, etcétera, y la que es propia del organismo sindical para que sus miembros sigan la línea de conducta adecuada a la mejor defensa de sus intereses.

Por razón de la delegación de autoridad el personal de confianza verdaderamente representa al patrón; pero al respecto debemos establecer una diferencia entre este grupo de trabajadores y los llamados representantes del patrón mencionados en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, pues en este último caso la Ley asigna a los representantes una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. Es decir: que

los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrono. Esta situación no existe por lo que ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores. La distinción, aunque sutil, parece muy importante para entender los diversos preceptos de la Ley que traten de estos asuntos y no considerar que entre ellos hay redundancia, repetición o contradicción.

Por otra parte, cabe destacar que conforme al artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo los Trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores.

Para el maestro Néstor de Buen L., el concepto de "trabajador de confianza" es un concepto difícil. En la ley de 1931 los mencionaban, sin dar un concepto preciso.

Según el referido maestro, antes de la reforma constitucional de 1962 que restableció, parcialmente, el principio de la estabilidad en el empleo, en realidad la importancia del concepto era relativa, y sólo afectaba a las relaciones colectivas, en la medida en que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 237). A partir de 1902, el hecho de que un trabajador fuera calificado como de confianza adquirió una especial importancia, en razón de que en la fracción XXII, del apartado "A", del artículo 123 constitucional se permitió eximir al patrón, en algunos casos, de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnizacion y en el art. 124, fracción IV de la ley de 1931, al reglamentar esa disposición, se incluyó entre los casos de excepción a los trabajadores de confianza.

El problema adquirió entonces una importancia particular. Pero se dio el caso de que, a falta de un concepto preciso en la ley, se recurriera preferentemente a la contratación colectiva. Entonces se produjo un fenómeno curioso. Por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía un puesto como de confianza y se dejaba al titular, sin haber sido oído, en una condición que podía resultarle peligrosa con vista a su permanencia en el trabajo. Es decir, por virtud del convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador, quedaba establecida su situación en la empresa. Evidentemente la situación era injusta y antijurídica.

AI redactarse el ante-proyecto de la ley, la comisión, tomando en cuenta las inquietudes que había despertado esta cuestión, propuso una solución que atendía a cuatro consideraciones: en primer término, y con el objeto de evitar los perjuicios que señalamos en el párrafo anterior, declaró que "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto" (artículo 8°, primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del art. 8°, propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza

a las personas que realizaran actividades semejantes a las enunciadas. Por último, la comisión redactora del ante-proyecto, ubicó el problema en otra dimensión: en vez de definir á. los empleados de confianza, prefirió, con toda razón, mencionar las "funciones" de confianza (Ante-Proyecto de Ley Federal del Trabajo, CTM, México, D. F., 1968).

La solución propuesta, pese a ser totalmente razonable, despertó críticas de ambos sectores. El sector patronal pidió una mayor amplitud en la enunciación de los puestos de confianza; el sector obrero se opuso a la clasificación y solicitó se estableciera un criterio general, sin recurrir a fórmulas extensivas por analogía. "Ante la divergencia de opiniones de los sectores Trabajo y Capital —se dice en la Exposición de Motivos— se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación del trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón."

En realidad esta fórmula coincide con la que había enunciado Mario de la Cueva en su obra inicial, según ahora lo expone (El Nuevo Derecho..., p. 153), y que corresponde a la idea de que los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a su seguridad y al orden esencial que debe reinar entre los trabajadores.

Del texto del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden dos problemas fundamentales: ¿qué debe de entenderse por "cuando tengan carácter general" y qué, por "trabajos personales del patrón"?

Lo primero afecta a la jerarquía dentro de las empresas. En rigor, muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección. vigilancia y fiscalización. Por ello. la Comisión exigió que éstas tuvieran "carácter general", y "por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva.. .", según dice De la Cueva (p. 156), debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive debe entenderse el concepto, advirtiendo que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón. La realidad es que el concepto sigue siendo ambiguo por lo que volviendo a la vieja fórmula, se ha procurado interpretarlo y proyectarlo ya en forma casuística en los contratos colectivos de trabajo. El segundo concepto: "trabajos personales del patrón" encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus

inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos, empresariales. Es el caso, por ejemplo, de las secretarias, del conductor de vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc. . . En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podria hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc..., por lo que su actividad se equipara a los "trabajos personales del patrón".

Es obvio que este concepto, que no presenta mayores dudas cuando se trata de un patrón "persona física", sí requiere de alguna interpretación cuando se trata de patrón, "persona jurídica". En este caso la identidad física del patrón, sólo para estos efectos, se pone de manifiesto en los que la Ley Federal del Trabajo llama "representantes del patrón", y que clasifica en su artículo 11.

Para el tratadista Carlos A. Morales Paulín, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la calidad de empleado burócrata de confianza atendiendo a dos criterios fundamentales que son: el nivel jerárquico y la naturaleza del trabajo.

En su obra Derecho Burocrático[51] dicho tratadista nos dice que el criterio seguido por jerarquía parece permitir que la enumeración sea incompleta, baste señalar por ejemplo, que el artículo omite a los funcionarios administrativos del Poder Judicial de la Federación y del Distrito Federal; consideramos que esta deficiencia se podría remediar, como lo señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores, si se estableciera un concepto general, atendiendo a las funciones que desempeñen, con la cual se estaria marcando una diferenciación con base al trabajo que se presta y no al nivel jerárquico del cargo que puede responder más a aspectos políticos que jurídicos. Sin embargo, a Ley Federa de los Trabajadores al Servicio del Estado concretamente busca tutelar los derechos de los trabajadores de base, siendo estos el otro grupo de sujetos sobre el que tiene validez la norma en referencia.

En opinión del mencionado Carlos A. Morales Paulín, ya es tiempo que la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado contemple en un capítulo los derechos de los trabajadores de confianza, que están desprovistos de cualquier acción reivindicatoria, tal como la indemnización por despido injustificado.

C) Fundamentos Legales.

En la Constitución Política Federal encontramos los antecedentes normativos fundamentales en relación a los trabajadores de confianza:

[51] Carlos A. Morales Paulín, Derecho Burocrático, México, 1995, pág. 115

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

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regiran:

A.- entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: . . .

. . . XXII. - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. . . .

. . . B.- entre los poderes de la Unión, el gobierno del distrito federal y sus trabajadores: . . .

. . . 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 gozaran de los beneficios de la seguridad social. . ."

Consecuentemente, tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentarias del precepto constitucional citado, se contempla el principio de la estabilidad en el empleo, y los casos de excepción para su aplicación:

Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 8. - Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente el grado de preparación técnica requerido por cada profesion u oficio."

"Artículo 9. - La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designacion que se de al puesto.

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

"Artículo 11. - Los directores administradores gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento

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

"Artículo 49. - El patrón quedará eximido de la obligación reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: . . .

. . . III. En los casos de trabajadores de confianza; . . ."

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

"Artículo 183. - Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

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

"Artículo 185. - El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de perdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley."

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

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

"Artículo 3. – Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales."

"Artículo 4. - Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base."

"Artículo 5. - Son trabajadores de confianza:

I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquéllos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República;

II.- En el Poder Ejecutivo, 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, sub-directores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, 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 este 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 estos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores 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 Areas 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 tecnicos 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, Sub-secretario, 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, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las

entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

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 consigne el Catalogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educacion 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 Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: el Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

IV.- En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;

"Artículo 7.- 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."

"Artículo 8.- Quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5º; los miembros del Ejército y Armada Nacional con excepción del personal civil de las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios."

"Artículo 20.- Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasificaran conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de

puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos."

D) Jurisprudencia.

Tratándose de un trabajador de los factores de la producción, el que se rige por la Ley Federal del Trabajo, el carácter de confianza de un puesto determinado obedece claramente a la naturaleza de los servicios prestados, independientemente de la denominación que le sea conferida al mismo, lo contrario opera respecto del trabajador burocrático, pues en términos de la Ley Federal del Trabajo Burocrático, el carácter de confianza de un puesto determinado obedece a la denominación que le sea conferida al mismo de conformidad con los mencionados catálogos de puestos:

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: VII, Mayo de 1998
Tesis: 2a./J. 31 98
Pagina: 581

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. ORIGEN HISTÓRICO DE LOS CATALOGOS DE PUESTOS EN LOS ORDENAMIENTOS BUROCRÁTICOS. El derecho burocratico se perfila como rama autonoma que evoluciona a partir del administrativo y tiende a asemejarse al laboral; al excluirse a los empleados publicos de la regulacion de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, surgieron intentos de normatividad propia que cristalizaron hasta el año de mil novecientos treinta y ocho al promulgarse el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Union, que fue emulado por diversas legislaciones locales, le sucedio otro estatuto en el año de mil novecientos cuarenta y uno y hasta mil novecientos sesenta se adiciono el articulo 123 constitucional por un apartado B en que se regulo lo relativo a la relación de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal con sus servidores; en mil novecientos sesenta y tres se expidió su ley reglamentaria. Los ordenamientos estatutarios burocraticos encuentran origen en la exclusion de los empleados públicos de la reglamentación de la materia de trabajo entre particulares, como ordenamientos encargados de regular una relación de servicio que surgio del derecho administrativo y no laboral. Se trató entonces de regulaciones que se desarrollaron a partir de la recopilación de los antecedentes aislados que existían sobre el servicio público, como acuerdos presidenciales, circulares y algunos intentos de reglamentación del artículo 89 fracción II de la Constitución Federal, que establece las facultades del Ejecutivo para el libre nombramiento y remocion de los empleados públicos, cuyo nombramiento no esté determinado de otro modo en las leyes, por ello es que a diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la denominación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha

atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con la protección del artículo 123 apartado B de la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.

Contradicción de tesis 13/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia Civil y de Trabajo del Segundo Circuito. 13 de marzo de 1998. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 31/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de trece de marzo de mil novecientos noventa y ocho.

Por otra parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha confirmado que los trabajadores de confianza que se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional están desprotegidos por la estabilidad en el empleo:

Novena Época
Instancia: Segunda Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: XI, Abril de 2000
Tesis: 2a. XXIV/2000
Pagina: 234

DESPIDO INJUSTIFICADO EN LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN. TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Es cierto que conforme a este precepto, cuando se demanda la reinstalacion con motivo de un despido injustificado, por regla general no procede la insumisión al arbitraje ni la negativa del patrón a acatar el laudo; sin embargo, de acuerdo con el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, a la que remite aquella magna disposición, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón queda eximido de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnizacion, en virtud de que dada la naturaleza de sus funciones, lleva a la imposibilidad de obligar al patrón a que continúe depositando su confianza en ellos cuando ya se les ha perdido.

Amparo en revisión 1923/99. Petróleos Mexicanos. 3 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Amparo en revisión 1982/99. Petróleos Mexicanos. 10 de marzo del año 2000. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Ferrer Mac Gregor Poisot.

E) Análisis del Capítulo.

En este capítulo llegamos al punto inmediato anterior del toral relativo al fenómeno jurídico de que tarta este trabajo de investigación.

Se ha obtenido el concepto de trabajador de confianza da acuerdo al régimen laboral general y al de los burócratas, y podemos advertir al respecto que ambos regímenes toman en cuenta las mismas características de la prestación del servicio para determinar si un puesto es de confianza o no.

No obsta a la anterior consideración el hecho de que en el régimen laboral general la determinación del puesto de confianza sea de acuerdo a la naturaleza de los servicios prestados, mientras que en el régimen burocrático esta obedezca meramente a la denominación que se le de al puesto correspondiente, ya que en mi opinión una y otra clasificación presentan solo diferencias del tiempo en que se dan, es decir, que en la primera se da *a posteriori,* precisamente cuando se analiza en que han consistido las labores desempeñadas, y la segunda *a priori,* precisamente cuando se determina la creación de un puesto y se analiza en que habrán de consistir las labores inherentes a desempeñar en el mismo.

Bajo la anterior perspectiva, no se encuentra diferencia de fondo alguna respecto de las características que envuelven la naturaleza jurídica de los trabajadores de confianza en general respecto de aquellos que trabajan al servicio del estado, atendiendo desde luego a la perspectiva de la persona que presta el servicio y no a la de quien lo recibe.

Lo antes expresado lo considero como una sentencia válida, ya que no se encuentra disposición legal alguna en la normatividad laboral positiva existente en el sistema jurídico mexicano que se ocupe de prever la naturaleza jurídica de quien recibe el trabajo para luego establecer una u otra calidad jurídica en quien lo presta.

Por otra parte, tenemos que los trabajadores de confianza en general se encuentran desprotegidos del derecho a la estabilidad en el empleo por imperio de ley, no obstante, el patrón que injustificadamente rompa su vínculo laboral estará en todo caso obligado al pago de diversas prestaciones de carácter indemnizatorio.

IX. - LA AUSENCIA DE COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO ANTE UN DESPIDO INJUSTIFICADO DEL EMPLEO.

A) Consideraciones Legales que así la Determinan.

De la información que se ha analizado en los capítulos precedentes, llegamos a la determinación de las siguientes premisas:

Que atendiendo al vínculo que guardan entre sí, la naturaleza jurídica de las relaciones entre el estado y sus trabajadores de confianza es de carácter laboral, y por ende, la relación jurídica laboral de estos trabajadores debe darse de acuerdo a los principios de la justicia social, de libertad y de igualdad.

Que al desarrollar un trabajo de idéntica naturaleza al de los trabajadores de confianza en general, a los que trabajan al servicio del estado les deben corresponder las mismas medidas legales que en cuanto a la preservación de sus empleos detentan los primeros.

Sin embargo, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió una contradicción de tesis en la que se determinó lo contrario, es decir, la ausencia absoluta de los trabajadores de confianza al servicio del estado para reclamar ya sea el pago de una indemnización, o bien la reincorporación en el empleo, ante un despido injustificado del mismo; a continuación se transcribe la misma:

Octava Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo: 65, Mayo de 1993
Tesis: 4a./J. 22/93
Pagina: 20

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO, CARECEN DE ACCION PARA DEMANDAR LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE. De conformidad con los articulos 115, fracción VIII, último párrafo, y 116, fracción V, de la Constitución Politica de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados, de conformidad con el artículo 123 de la misma Constitución; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; por tal razón no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, porque derivan de un derecho que la Constitución y la Ley no les confiere.

Contradicción de tesis 29/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito. 19 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Jorge Carenzo Rivas.

Tesis de Jurisprudencia 22/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del diecisiete de mayo de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

La Corte, apoya el sentido de tal resolución haciendo una interpretación en sentido contrario al de la norma expresa.

Es cierto que la expresión de toda norma lleva implícito un sentido contrario de igual fuerza legal, no obstante tal interpretación de la Corte parece contraria a los principios que deben operar en la interpretación de las normas laborales.

De acuerdo a la información que se ha analizado hasta ahora en el presente trabajo, bien podríamos rechazar la validez de tal resolución de inmediato, no obstante el caso amerita obtener y analizar los argumentos y fundamentos de que se valió la Corte para imprimirle el sentido a la misma, para ello es menester transcribir el texto completo de dicha resolución:

Octava Epoca
Semanario Judicial de la Federación
Instancia: Cuarta Sala
Epoca: OCTAVA EPOCA
Tomo: XI, Mayo de 1993
Página: 189

CONTRADICCION DE TESIS 29/92. ENTRE EL TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO Y EL SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL MISMO CIRCUITO.

CONSIDERANDO:

TERCERO. Corresponde a continuación con consecuencia, verificar si en el caso existe la contradicción denunciada entre las tesis de referencia.

El juicio de amparo directo 103/92, radicado en el Tercer Tribunal Colegiado Segundo de Circuito, tiene como antecedentes, los que enseguida se narran:

Ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de México se tramitó el juicio laboral 277/91, en el que Guzmán Troche González, demandó al Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Lerma, perteneciente a dicho Estado, en el que prestaba sus servicios como Oficial Mayor, el pago de la indemnización

constitucional y salarios caídos así como el correspondiente a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Seguido el juicio laboral, el Tribunal de Arbitraje mencionado dictó el laudo correspondiente, en el que absolvió al Ayuntamiento demandado respecto a la indemnización constitucional y salarios caídos y lo condenó al pago de las demás prestaciones reclamadas. Para la absolución, se basó en las siguientes consideraciones:

"...II. Que en el presente conflicto laboral no es posible fijar controversia alguna en virtud de que el actor Guzman Troche Gonzalez ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza. En efecto, el reclamante manifiesta en el hecho uno de la demanda que fue contratado el primer día del año en curso, con la categoría de Oficial Mayor, cubriendo las funciones que se le encomendaron en una jornada de trabajo que iba de 7.30 a 13.00 horas de lunes a sábado y recibiendo por ello un último salario quincenal de $650,000.00. Por su parte, el demandado H. Ayuntamiento Constitucional de Lerma, Mex., aceptó la categoría expresada por el actor y controvirtio el horario que menciona, por lo que este Tribunal recoge la confesion hecha por el actor, en forma natural y espontanea y le otorga pleno valor de conformidad con lo dispuesto por el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, con la cual se acredita que efectivamente el actor Guzman Troche González realizó las funciones de un trabajador de confianza, en terminos de lo dispuesto por el artículo 5o. fracción IV del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal. Este Tribunal, en múltiples y reiteradas resoluciones, las cuales han sido confirmadas por los Tribunales Colegiados del Segundo Circuito, ha determinado que los trabajadores de confianza no se encuentran protegidos por el principio de la estabilidad en el empleo, ni tampoco les asiste el derecho para exigir indemnizacion constitucional cuando son despedidos o cuando los efectos de su nombramiento se dan por terminados. En la especie, el actor era empleado de confianza y por tanto carece de los derechos que la Legislación le concede pues no está protegido por las normas del Estatuto Juridico ya mencionado, tal y como lo dispone el artículo 6o. En las condiciones apuntadas, resulta inutil, ocioso e innecesario entrar al estudio de las pruebas ofrecidas por las partes pues, se insiste, que el actor ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza, sin que obste que el demandado H. Ayuntamiento Constitucional de Lerma haya presentado su escrito de contestación de la demanda fuera del término que este tribunal le concedió, ni que se le hayan desechado las pruebas que aportó al sumario, por no haber llenado los requisitos previstos en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo."

Inconforme con la resolución anterior, Guzmán Troche González promovió el juicio de amparo directo 103/92 de que se trata, el cual fue resuelto por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, el veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y dos, en el sentido de negar al quejoso la protección constitucional.

Las consideraciones en que se sustenta la ejecutoria de amparo y que es materia de la posible contradicción de tesis que se examina, son las que a continuación se transcriben:

"...Lo que acontece realmente, es que aun y cuando el Tribunal responsable tiene competencia legal para conocer del asunto, sin embargo son improcedentes por sí mismas las prestaciones reclamadas, porque éstas se derivan del derecho a la estabilidad en el empleo, del cual carece la impetrante por el carácter de trabajadora de confianza que le daba el puesto ocupado. En efecto, el artículo 123 fracciones IX y XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone: 'B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley; y 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.' Por su parte el artículo 115 constitucional establece el derecho de los Estados y Municipios de emitir sus propias leyes que regulen sus relaciones laborales con sus trabajadores. En el caso, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Caracter Estatal es el ordenamiento que regula las relaciones laborales antes referidas; y, dicho ordenamiento legal recoge el contenido de la fracción IX, apartado B, del artículo 123 constitucional, en el artículo 37, fracción V del propio Estatuto, que prevé la obligacion de indemnizar a los trabajadores cuando fueren despedidos injustificadamente; y lo relativo a la fracción XIV del mismo numeral constitucional invocados, es recogido en los artículos 1o., 2o. y 6o. del multicitado Estatuto de los que se evidencia que a los trabajadores de confianza si les es aplicable el mismo en cuanto a los procedimientos establecidos, las normas protectoras y seguridad social, y solo los excluye de la aplicación de las disposiciones legales que regulan el régimen jurídico establecido en el mismo, relativo a condiciones de trabajo, derecho a huelga, sindicato etcétera (que sólo es aplicable a trabajadores de base y supernumerarios) y en lo relativo a la estabilidad en el empleo. La actora del juicio laboral demando del ahora tercero perjudicado, la indemnización constitucional por despido injustificado, el pago de salarios caidos y vencidos desde la fecha en que se dice éste aconteció y otras prestaciones. Atento lo anterior debemos concluir, que del análisis del contenido del artículo 123 constitucional, fracción IX, se evidencia que las prestaciones de indemnización de tres meses de salario, o la reinstalación y el pago de salarios caidos, son prestaciones que se derivan del derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, por no poder ser despedidos del mismo sino por causa justificada, luego, si como se deduce de la diversa fracción XIV del propio numeral constitucional invocado, la hoy quejosa carece de dicho derecho por ser trabajador de confianza y por tanto, carece de derecho a la estabilidad en el empleo, evidentemente ésta no puede demandar el pago de prestaciones que se deriven de tal derecho, del que carece por disposición constitucional y por así preverlo el Estatuto Jurídico que es aplicable al caso, que recoge los principios contenidos en la Carta Magna por cuanto a las relaciones laborales de los Estados y Municipios con sus servidores. Sirve de apoyo a lo anterior, aplicada en forma analógica la tesis número 324, publicada a fojas 237, Cuarta Sala, del Informe de Labores correspondiente al año de 1981, que

dice: 'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTAN PROTEGIDOS POR EL APARTADO <<B>> DEL ARTICULO 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 indemnización constitucional y salarios caídos reclamados por un trabajador de confianza que alega un despido injustificado, si en autos se acredita tal carácter, porque los trabajadores de confianza no están protegidos por el artículo 123 de la Constitución apartado 'B', sino en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones del Régimen de Seguridad Social que les corresponde, pero no en la referente a la estabilidad en el empleo.'. Por cuanto hace a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, si bien el artículo 9 del Estatuto multicitado, prevé la posibilidad de su aplicación supletoria, también es que ellos sólo lo permite en los casos no previstos en el propio Estatuto, el cual como ya se vio sí regula lo referente a la indemnización constitucional por despido injustificado; pero como tal prestación sólo favorece a los trabajadores de base y supernumerarios quienes sí están protegidos por el derecho a la estabilidad en el empleo, no así al hoy quejoso quien por tener el caracter de trabajador de confianza no está protegido por tal derecho, entonces, éste no puede reclamar las prestaciones que se derivan de tal derecho, como lo son las reclamadas en el juicio consistente en la indemnizacion constitucional, pago de salarios caidos y vencidos o la reinstalación, luego, deviene por sí misma la improcedencia del reclamo de tales prestaciones y por tanto, es correcto que el Tribunal responsable absolviera del pago de las mismas a la parte demandada."

B. En lo correspondiente al juicio de amparo directo 305/90, radicado en el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, tiene como antecedentes, los que en seguida se relatan:

Erasto Cruz Pedraza ocurrió ante el Tribunal de Arbitraje del Estado de México, a demandar al Ayuntamiento Constitucional y a la Oficialía del Registro Civil, de la población de Temascaltepec, el pago de la indemnización constitucional y salarios caidos así como el relativo a vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, aduciendo despido injustificado como titular de la referida oficialia.

El citado Tribunal de Arbitraje formó y registró el juicio laboral con el número 119/90 y habiendose seguido el mismo por todos sus trámites, dictó laudo, en el que absolvió a la Oficialia del Registro Civil de todas las prestaciones reclamadas; y al Ayuntamiento lo absolvió únicamente por lo que hace a la indemnización constitucional, salarios caidos, mas no por las demás prestaciones, para ello, se basó en las consideraciones que, en lo que interesa, se transcriben:

"...II. Que en el presente conflicto, no es posible fijar controversia alguna, toda vez que, como se desprende de autos, el actor ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza. En efecto, el actor Erasto Cruz Pedraza confiesa en forma expresa y espontánea en el hecho uno del escrito de demanda que fue contratado el día 19 de julio de 1984 con la categoría de oficial 02 del Registro Civil en Temascaltepec, Méx., y esta categoría se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 5o. del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de

carácter Estatal y los trabajadores de confianza no se encuentran protegidos por el principio de la estabilidad en el empleo ni del pago de la indemnización constitucional, en caso de cese o cuando los efectos de su nombramiento se dan por terminados. Este Tribunal, en múltiples y reiteradas resoluciones, ha determinado que a los trabajadores de confianza no les es aplicable las normas del Estatuto Jurídico, pues así lo consigna el artículo 6o. porque los trabajadores de confianza únicamente tienen derecho a disfrutar de las medidas de protección al salario y a gozar de los beneficios de la seguridad social, motivo más que suficiente para absolver a los demandados H. Ayuntamiento del Municipio de Temascaltepec, Méx., y a la Oficialía Número 02 del Registro Civil de Temascaltepec, de pagar al actor Erasto Cruz Pedraza la indemnización constitucional y los salarios caídos que le reclamó, resultando ocioso, inutil e innecesario hacer el estudio y análisis de las pruebas ofrecidas por las partes, en virtud de que, como quedó establecido en este considerando, el reclamante ejecutó un trabajo de los considerados como de confianza lo que trae consigo la omisión del estudio de las pruebas de fondo."

El trabajador demandante se inconformó con la absolución pronunciada a favor del Ayuntamiento Constitucional de que se trata, y promovió juicio de amparo directo, del que conoció el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, quien por ejecutoria pronunciada en el toca 305/90, concedió el amparo y protección de la Justicia Federal, con base en las consideraciones que, por tener relación con la posible contradiccion denunciada, se transcriben:

"...Ahora bien, de la lectura de la resolución reclamada, se aprecia que la autoridad responsable se declaró competente para conocer del presente asunto, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1o. y 95 del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Publicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal y artículo 7o. del Reglamento para ese tribunal, argumentando entre otras cosas que no era dable fijar la litis en virtud de que quien ocurre al arbitraje es un trabajador de confianza, quien no esta protegido por el principio de la estabilidad en el empleo y la indemnizacion constitucional. Tal aseveración, resulta incorrecta, en virtud de que ha quedado establecido que los trabajadores de confianza sí se encuentran incluidos en el estatuto referido y lo único que no les regula como a los trabajadores de base, es la jornada de trabajo, duración de la misma, derecho de huelga, sindicato, etc., pero en estos casos el artículo 9o. del ordenamiento en cita, establece que los casos no previstos en dicha ley ni en sus reglamentos se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo aplicada supletoriamente y en su defecto, atendiendo a la costumbre, al uso de leyes del ordenamiento común a los principios generales del derecho y en último extremo a la equidad. Esto es, a los trabajadores de confianza al servicio del Estado les rigen las mismas normas de protección que a los trabajadores de base del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, a excepción de la estabilidad en el empleo. Luego, en el capítulo V relativo a las obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado, con 'sus trabajadores considerados individualmente del Estatuto en el artículo 137 fracción V (sic) se expresa que son obligaciones de los Poderes y Municipios del

Estado, entre otras cosas, cubrir indemnizaciones por separación injustificada; lo que implica que la autoridad responsable, una vez que se declaró competente para conocer del asunto, debió resolver sobre las prestaciones reclamadas, como lo fueron pago de la indemnización constitucional, pago de salarios caídos, vacaciones y prima vacacional, y si no lo estimó así, infringió en perjuicio del quejoso los preceptos legales que invoca, así como la garantía de legalidad contenida en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que procede conceder el amparo y protección de la Justicia Federal solicitados, para el efecto de que la responsable declare insubsistente el laudo reclamado emita uno nuevo en el que parta de la consideración de que un trabajador de confianza sí puede dirimir sus controversias ante el Tribunal de Arbitraje, que sí tiene derecho a la indemnizacion en caso de despido injustificado, y hecho lo cual, pero ahora con plenitud de jurisdicción, proceda al estudio de la controversia y dicte el nuevo laudo que proceda."

Atento los antecedentes relatados y con el fin de dilucidar si en el caso existe la contradicción de tesis denunciada, es necesario examinar si las cuestiones jundicas analizadas por los Tribunales Colegiados resolutores, eran esencialmente iguales y a pesar de ello adoptaron criterios jurídicos discrepantes; si la diferencia de opiniones se presento en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas, y si esos provinieron de los mismos elementos. Lo anterior, de acuerdo con la Jurisprudencia 4a./J.22/92, consultable en las páginas 22 y 23 de la Gaceta número 58, del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de octubre de mil novecientos noventa y dos, misma que fue aprobada por esta Cuarta Sala, en sesión privada celebrada el cinco del mes y año citados con antelación, y cuyo tenor es el siguiente:

"CONTRADICCION DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO, REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. De conformidad con lo que establecen los artículos 107, fracción XIII, primer párrafo de la Constitución Federal y 197-A de la Ley de Amparo, cuando los Tribunales Colegiados de Circuito sustenten tesis contradictorias en los juicios de amparo de su competencia, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, o de la Sala que corresponda deben decidir cuál tesis ha de prevalecer. Ahora bien, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a). Que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes; b). Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias respectivas; y c). Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos."

Analizadas las constancias de autos, se advierte que concurren los requisitos de mérito.

En efecto, el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados del Segundo Circulto, examinaron cuestiones jurídicas esencialmente iguales, esto es, el pago de indemnización constitucional y salarios caídos, reclamados por empleados de confianza de Municipios del Estado de México, quienes, para ello, arguyeron despido

injustificado; sin embargo dichos Tribunales establecieron criterios divergentes, pues mientras el Tercer Tribunal Colegiado sostiene que el empleado de confianza, por carecer del derecho a la estabilidad en el empleo, no puede demandar el pago de las referidas prestaciones; el Segundo Tribunal Colegiado, en cambio, en lo relativo, específicamente afirma que si bien los referidos empleados carecen de la estabilidad en el empleo, sí tienen derecho a la indemnización constitucional en caso de despido injustificado, en virtud de que conforme al artículo 37, fracción V, del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, vigente en el Estado de México, al considerar individualmente a los trabajadores, señala que son obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado, entre otras cosas, cubrir indemnizaciones por separación injustificada.

Consecuentemente, procede determinar cuál es el criterio que debe prevalecer como jurisprudencia.

CUARTO. Esta Sala estima que con el carácter de jurisprudencia, debe prevalecer el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en el caso concreto en el sentido de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no están protegidos en cuanto a la estabilidad en el empleo y por tal razón, no pueden válidamente ocurrir ante los Tribunales del Trabajo competentes para demandar la indemnizacion constitucional o la reinstalacion en el empleo, por derivar dichas prestaciones directamente de un derecho que la Constitución y la ley no les confiere.

En efecto, el artículo 123 apartado B, en sus fracciones IX y XIV, de la Constitución General de la Republica, establece:

"ARTICULO 123.- ...B,...IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada tendran derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnizacion 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; ...XIV. La ley determinará los cargos que serán consideradas de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social."

El artículo 115, fracción VIII in fine de la misma Ley Fundamental dice:

"ARTICULO 115.- ...VIII.- ...Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias."

El artículo 116, fracción V, constitucional, dispone:

"ARTICULO 116.- ... V.- Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;..."

Por su parte, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes y del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en lo relativo, dispone:

"ARTICULO 1o.- La presente Ley es de observancia general para todas las autoridades y funcionarios integrantes de los Poderes Legislativos, Ejecutivos y Judicial, de los Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados del Estado de México."

"ARTICULO 2o.- Trabajador del Estado es toda persona que presta a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial y a los Municipios del Estado de México, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido, por el hecho de figurar en la lista de raya de los trabajadores temporales. Se considerará con igual carácter a los empleados y trabajadores que presten sus servicios en los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal."

"ARTICULO 4o.- Para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio del Estado se dividen en los siguientes grupos: I. Trabajadores de base, al Servicio de los Poderes del Estado y de sus Municipios; II. Trabajadores supernumerarios al servicio de los mismos Poderes; III. Empleados y Trabajadores al Servicio de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal; y IV. Trabajadores de Confianza."

"ARTICULO 6o.- Esta Ley solamente es aplicable a los trabajadores de base y supernumerarios de los Poderes del Estado y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, así como a los de igual carácter al Servicio de los Municipios de la Entidad. Los empleados de confianza no quedan comprendidos en el presente ordenamiento."

"ARTICULO 8o.- Todas las prerrogativas de la Ley Federal del Trabajo, en favor de los trabajadores y que no estén modificados o sustituidos por disposiciones de esta ley, se entenderán concedidas a los trabajadores al servicio del Estado."

"ARTICULO 9o.- Los casos no previstos en esta ley ni en sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, aplicado supletoriamente y en su defecto atendiendo a la costumbre, al uso de las leyes del orden común, a los principios generales del derecho y en último extremo a la equidad."

"ARTICULO 37.- Son obligaciones de los Poderes y Municipios del Estado: ...V. Cubrir las indemnizaciones por separación injustificada, por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las

enfermedades profesionales que contraigan en el trabajo que ejecutan o en el ejercicio de la profesión que desempeñen."

"ARTICULO 96.- Las Juntas Arbitrales, serán competentes para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre los ayuntamientos y los trabajadores a su servicio."

Del análisis de los preceptos constitucionales y legales antes transcritos, se advierte que efectivamente, en general, los trabajadores al servicio del Estado pueden ocurrir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir los conflictos de carácter laboral que pudieran surgir, incluyendo aquellos en que como consecuencia de su separación injustificada se pretenda la reinstalación en el empleo o el pago de la indemnizacion correspondiente. Sin embargo, tanto en la Ley Suprema como en el Estatuto en cuestión, expresamente se establece un tratamiento de excepción para los denominados trabajadores de confianza, los cuales, conforme al mencionado articulo 123, apartado B, fracción XIV constitucional, solamente "disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social", esto es, se les excluye del derecho a la estabilidad en el empleo; y, en términos del articulo 6o. del Estatuto de referencia, se les excluye también de la aplicación del propio ordenamiento, lo que debe entenderse para los efectos de las acciones derivadas de la estabilidad en el empleo, sindicales y de huelga.

Entonces, es claro que el derecho de los trabajadores al servicio del Estado para demandar, en su caso, la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo, le asiste unicamente a aquellos que ocupen puestos de base o supernumerarios en términos de la fracción IX del apartado B del citado artículo 123 constitucional, pero en modo alguno corresponde tal posibilidad legal a los trabajadores de confianza, los que si bien es cierto, pueden ocurrir ante los Tribunales de Arbitraje para dirimir conflictos que pudieran afectar sus derechos laborales, también lo es que en su condición solamente tienen expedito su derecho para aquellas cuestiones que se refieran a la protección de sus salarios y las prestaciones del regimen de seguridad social, y no así para demandar prestaciones que derivan directamente del derecho a la estabilidad en el empleo, como lo son la indemnización constitucional o la reinstalación, por estar expresamente excluidos de tal derecho.

De acuerdo con los razonamientos anteriores, el criterio del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito es incorrecto, pues para fundarlo, no solamente hace una errónea interpretación del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Caracter Estatal, particularmente de sus preceptos transcritos, en cuanto se ubica a los trabajadores de confianza en los supuestos a que se refiere tal ordenamiento, sino que, además, tal criterio se emite en franca contradicción con el citado artículo 6 de este Estatuto que expresamente excluye a los trabajadores con ese carácter, de manera hasta reiterativa, de la aplicación del propio ordenamiento, e igualmente se contrapone con el artículo 123, apartado B, fracción XIV, que los excluye tambien del derecho a la estabilidad en el empleo.

Consecuentemente, debe prevalecer el criterio del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y la tesis que como jurisprudencia debe sustentarse por esta Sala, se redacta en la forma siguiente:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MEXICO. NO ESTAN PROTEGIDOS EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y, POR TANTO CARECEN DE ACCION PARA LA REINSTALACION O LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL CESE.- De conformidad con el artículo 115, último párrafo de la Constitución Federal, "... Las relaciones de trabajo entre los Municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus disposiciones reglamentarias"; por su parte, del mencionado artículo 123, apartado B, fracciones IX (a contrario sensu) y XIV, se infiere que los trabajadores de confianza están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo y, por tal razón, no pueden válidamente demandar prestaciones derivadas de ese derecho con motivo del cese, como son la indemnización o la reinstalación en el empleo, conclusion que se confirma por lo dispuesto en el artículo 6o. del Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Publicos Coordinados y Descentralizados del Estado de México, que excluye a los trabajadores de confianza.

Por lo expuesto y fundado se resuelve:

UNICO.- Debe prevalecer el criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito en el amparo directo número 103/92.

Notifíquese; remítase la tesis jurisprudencial al Pleno, a las Salas y a los Tribunales Colegiados de Circuito que no intervinieron en la contradicción, así como al Semanario Judicial de la Federación y a su Gaceta, para su publicación; remítanse copia de esta ejecutoria al Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito que intervino en la contradicción y, en su oportunidad, archívese el toca.

Así, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Ignacio Magaña Cárdenas, José Antonio Llanos Duarte y Juan Díaz Romero, lo resolvió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion, siendo ponente el último de los nombrados. Firman el presidente y demás Ministros que integran la Sala con la secretaria de Acuerdos de la misma que autoriza y da fe.

B) Análisis del Capítulo.

En lo que al presente trabajo de investigación concierne, la anterior tesis de jurisprudencia por contradicción se sustenta en una interpretación de la norma constitucional basada en la inferencia de que la fracción XIV del artículo 123 Constitucional, apartado B, excluye a los trabajadores de confianza al servicio del estado a la estabilidad en el empleo, al no conferirles expresamente el derecho de

tener derecho al pago de la indemnización o la reinstalación ante un despido injustificado del empleo, mientras que a los trabajadores de base si les otorga expresamente tal derecho.

Aparentemente la Cuarta Sala, juntamente con el Tribunal Colegiado cuya resolución quedó vigente, confunden el concepto de la estabilidad en el empleo y el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado.

Como se ha visto, ningún trabajador de confianza goza de la estabilidad en el empleo, pero si del derecho a ser indemnizado por ser despedido injustificadamente del empleo, o sea, que detenta en todo caso el derecho a la compensación a que nos referimos en el capítulo correspondiente de esta tesis.

No solo se estima equívoco el sentido de tales consideraciones por parte de la Corte, sino notoriamente contrario a las disposiciones de que se conforman ambos apartados del artículo 123 Constitucional; para afirmarlo así basta advertir las siguientes circunstancias normativas que envuelven al trabajo de confianza públ co:

a) El constituyente confiere expresamente a los trabajadores en nuestro país, universalmente considerados, el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo (Apartado A).

b) El constituyente no les confiere expresamente a los burócratas de confianza el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, no obstante, tampoco se lo niega (Apartado B).

c) Por disposición expresa de la ley reglamentaria del referido apartado B, los burócratas de confianza están excluidos de la aplicación de la misma.

d) Ante el desamparo expreso de la normatividad específica, a los trabajadores de confianza al servicio del estado se les debe aplicar la normatividad general, al menos por lo que hace a las circunstancias legales relativas a la preservación de su empleo, no reguladas por aquella.

Estas, como ya se dijo, en términos de la Ley Federal del Trabajo, irrogan al trabajador de confianza el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, aún sin gozar del beneficio de su estabilidad en el mismo.

Para sustentar debidamente lo anterior, aplicaremos al caso concreto algunas de las tesis de interpretación de la ley que ya se consideraron en su oportunidad:

a) Si aplicamos *la Escuela de la Exégesis,* sosteniendo que la decisión jurídica debe hacerse con base en el texto de la ley y en el espíritu que la ha inspirado. Si la ley es clara, no puede irse contra la letra, so pretexto de penetrar en

su espíritu, debe de considerarse cada disposición legal en su relación con las demás, "como la parte de un todo", procurando superar las posibles contradicciones en el texto.

Así las cosas, debe entenderse que si el derecho del burócrata de confianza al pago de la indemnización por despido injustificado del empleo no está previsto en la norma constitucional específica, pero si se contempla en la general en relación a cualquiera otro trabajador, siendo aquel igualmente trabajador se le debe de conceder el beneficio que la norma general confiere a todos los trabajadores.

b) Si aplicamos al efecto la tesis del *Método de Francois Gény,* aceptando a la propia ley, a la doctrina y a la libre investigación científica, como fuentes formales de derecho, como ya se ha visto a lo largo de los capítulos precedentes, tendrá que afirmarse que si el constituyente confiere expresamente a los trabajadores en general el derecho al pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, y que el constituyente es omiso en tal particular respecto de los trabajadores burócratas de confianza, y que estos últimos por disposición expresa de la ley reglamentaria están excluidos de la regulación específica, a tales trabajadores de confianza se les debe aplicar la normatividad general, al menos por lo que hace a las circunstancias legales relativas a la preservación de su empleo, no reguladas por aquella.

Por consecuencia necesaria, el trabajador de confianza tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo, aún sin gozar del beneficio de su estabilidad en el mismo.

c) Aplicando *la Escuela del derecho libre,* ante la insuficiencia manifiesta de la ley en este particular, debe realizarse con labor creadora del juzgador la aplicac ón del derecho, y de acuerdo a las circunstancias normativas ya expuestas, en todo caso se determinaría la necesidad de darle al trabajador de confianza el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo.

d) Aplicando la *Tesis de Gustavo Radbruch* no nos limitaríamos al momento de la publicación de la ley para su interpretación, pues estaríamos en aptitud de hacerla en relación con las exigencias, siempre nuevas y cambiantes, de cada etapa histórica.

Si en el momento de la publicación de la ley se estimaba que el trabajador público de confianza debía obediencia y devoción al titular de la dependencia correspondiente, y no a la institución de su adscripción, y por ello se les dejó al margen de garantía alguna de preservar su empleo, esto ya ha cambiado, y en los tiempos actuales prevalece una conciencia del empleado más apegada a la institución que con el titular, lo que constituye el deber ser del funcionario.

Adviértase lo absurdo, pero a la vez ilustrativo de lo anterior: Para la ley laboral burocrática la relación de trabajo se entiende establecida entre el

trabajador y los titulares de las dependencias correspondientes. Nada más antijurídico que tal norma.

Conforme al entorno actual, y de acuerdo a las circunstancias normativas expuestas, habría de determinarse que al trabajador de confianza le asiste el derecho a reclamar el pago de una indemnización por despido injustificado del empleo.

Es de toda relevancia advertir que de acuerdo a la reforma del artículo 123 Constitucional de fecha 03 de febrero de 1999, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día lunes 08 de marzo del mismo año, el Constituyente tuvo a bien adicionar la fracción XIII de su apartado B, confiriendo el derecho al pago de la indemnización constitucional por despido injustificado del empleo a trabajadores diversos a los de base, siendo estos los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, mismos que son considerados como trabajadores de confianza de acuerdo a su ley reglamentaria.

Lo anterior redefine, de acuerdo a las referidas consideraciones, el sentido de la norma constitucional en tal particular, y que es el de garantizar a todo trabajador el derecho de ser compensado ante la afectación de su permanencia en el empleo de forma digna y socialmente útil.

X.- CONCLUSIONES.

1. – No se justifica legalmente el trato desigual para los trabajadores de confianza al servicio del estado respecto del resto de los trabajadores en general.

2. – La omisión en la normatividad constitucional específica de conferir expresamente al trabajador de confianza al servicio del estado el derecho al pago de indemnización por despido injustificado del empleo, no lo excluye del que la normatividad constitucional general otorga a los trabajadores universalmente considerados.

3. – El trabajador de confianza al servicio del estado, por el solo hecho de tener la calidad de trabajador, tiene derecho para demandar el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo. Prerrogativa que le irroga las disposiciones contenidas en el apartado A del artículo 123 Constitucional, de aplicación general a todo contrato de trabajo.

4. – Urge una reforma al texto Constitucional a efecto de que la fracción XIV del aparatado B de su artículo 123 establezca expresamente las bases fundamentales relativas a la preservación del empleo de los trabajadores de confianza al servicio del estado, reconociéndoseles el derecho a recibir el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo.

5. – Con entera independencia la labor legislativa propuesta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe pronunciarse sobre una nueva reflexión acerca del fenómeno en estudio, y con base en ella dé una interpretación de la fracción XIV del aparatado B del artículo 123 Constitucional a la luz de las regalas de interpretación de las normas de trabajo y de sus fuentes de derecho previstas en la propia ley, reconociéndoles a los trabajadores de confianza al servicio del estado el derecho a demandar el pago de una indemnización al privárseles injustificadamente de su empleo, y en consecuencia retire de la jurisprudencia la injusta tesis 22/93 mencionada en el capítulo precedente.

XI.- BIBLIOGRAFÍA.

DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, 16ª. Edición, México, D.F. 1999.

TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Editorial Porrúa, 5ª. Edición, México, D.F. 1980.

GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 15ª. Edición, México, D.F. 1986.

MORALES PAULÍN CARLOS A., Derecho Burocrático, Editorial Porrúa, 1ª. Edición, México, D.F. 1995.

CABANELLAS GUILLERMO, Derecho Normativo Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina 1996.

CASTORENA J. JESÙS, Manual de Derecho Obrero, Derechos Reservados, 5ª. Edición, México, D.F. 1971.

CLIMENT BELTRAN JUAN B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, 8ª. Edición, México, D.F. 1994.

DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 14ª. Edición, México, D.F. 2001.

DELGADO MOYA RUBEN, Filosofía Del Derecho del Trabajo, Editorial Sista, 6ª. Edición, México.

KROTOSCHIN ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, 4ª. Edición, Argentina, 1987.

MOZART RUSSOMANO VICTOR – BERMUDEZ CISNEROS MIEGUEL, Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, 1ª. Edición, México, D.F. 1982.

MUÑOZ RAMÒN ROBERTO, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, 1ª. Edición, México, D.F. 1983.

LEGISLACIÒN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dirección General de Documentación y Análisis de Leyes, Compila II, 1997.

JURISPRUDENCIA:

Disco CD-ROM Suprema Corte de Justicia de la Nación IUS 2002.

DICCIONARIOS:

DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa 9ª Edición, México, 1980.

GARCÌA PELAYO Y GROSS RAMÒN, Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse, Ediciones Larousse S.A. DE C.V. 9ª Edición, México, D.F.

PIMENTEL ÀLVAREZ JULIO, Diccionario Latín-Español Español-Latín, Editorial Porrúa 2ª Edición, México, D.F.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÒNOMA DE MEXICO, Coordinador José Manuel Lastra Lastra. Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa 1ª Edición, México, 2001.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Editorial Epasa Calpe, S.A. DE C.V. Tomo I, 21ª Edición, España, 2000.