



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DE POSGRADO**

**BUAP**

**MAESTRÍA EN DERECHO CON TERMINAL EN DERECHO DEL TRABAJO Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**“AFECTACIONES AL PRINCIPIO PRO HOMINE EN EL CONTEXTO JURÍDICO  
DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA”**

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN DERECHO CON TERMINAL EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL**

**PRESENTA:**

**LIC. YARET DE GUADALUPE BENÍTEZ LIMA**

**MATRICULA**

**212471098**

**ASESOR Y DIRECTOR:**

**DR. LUIS MANUEL OLIVARES ESTRADA**

**PUEBLA, PUE., SEPTIEMBRE 2016**

## ÍNDICE.

### AFECTACIONES AL PRINCIPIO PRO HOMINE EN EL CONTEXTO JURÍDICO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

<b>PROTOCOLO.</b>	5
1.-Exposición de motivos.	5
2.-Presentación del problema a resolver.	6
3.-Limitación del tema.	8
4.-Marco teórico.	8
5.-Marco referencial.	12
6.-Metodología a emplear.	12
7.-Justificación.	13
8.-Objetivo general.	14
9.-Objetivos particulares.	14
9.1.- Preguntas de investigación.	15
10.- Hipótesis.	16
<b>INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO.</b>	17
<b>CAPÍTULO 1.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO.</b>	18
1.1.- Breve reseña de la evolución histórica del Derecho humano al trabajo.	18
1.1.1.- En Europa a partir de la revolución industrial siglo XVIII-XIX.	19
1.1.2.- Los mártires de Chicago 1886.	22
1.1.3.- En México prerrevolucionario con los hermanos Flores Magón.	25
1.2.- Surgimiento del artículo 123 Constitucional. (1917)	27
1.3.- Concepto de los derechos humanos.	29
1.3.1.- El derecho natural como su origen.	31
1.3.2.- Los derechos del hombre y para el Hombre en la Declaración de los derechos del Hombre y el ciudadano. (Francia 1789)	32
1.3.3.- La acuñación del concepto de derechos humanos en ONU.	35
1.4.- Principios característicos de los Derechos Humanos.	36

1.5.- El trabajo como Derecho Humano reconocido y garantizado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	37
---	----

## **CAPÍTULO 2.- ESPECIAL REFERENCIA CONCEPTUAL DEL PRINCIPIO PRO HOMINE.**

2.1.- Cómo nace.	41
2.2.- Ubicación del principio pro persona en el derecho positivo mexicano.	45
2.3.- Conceptualización y alcance de aplicación.	47
2.4.- El principio pro homine y su función hermenéutica de los Derechos Humanos.	53
2.5.- Dialéctica entre la ponderación de derechos y el principio <i>pro homine</i> .	56
2.6.- Restricciones legales al principio <i>Pro Homine</i> .	60

## **CAPÍTULO 3.- MARCO LEGISLATIVO DE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

3.1.- Tratamiento de la categoría de confianza, a la luz de las reformas de la Ley Federal del Trabajo.	63
3.2.- Cómo se adquiere la categoría de trabajador de confianza.	66
3.2.1.- Actividades de Dirección.	68
3.2.2.- Actividades de Inspección.	69
3.2.3.- Actividades de Vigilancia.	70
3.2.4.- Actividades de Fiscalización.	71
3.3.- La pérdida de la confianza. Especial referencia a los artículos 47 y 185 de la Ley Federal del Trabajo.	72
3.4.- Condiciones de trabajo en la categoría de confianza en el trabajo.	75
3.5.- El trabajo de confianza en la jurisprudencia mexicana.	78
3.6.- El grado de identificación del trabajo de confianza con los intereses del patrón.	83

## **CAPÍTULO 4.- AFECTACIONES AL PRINCIPIO PRO HOMINE EN EL CONTEXTO JURÍDICO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

4.1.- Discriminación del trabajador de confianza frente los trabajadores ordinarios.	87
4.2.- Vulneración al derecho de asociación sindical a los trabajadores de confianza.	90

4.3.- La fragilidad del principio de estabilidad en el empleo para los trabajadores contratados con la categoría de confianza.	93
4.4.- La acción de reinstalación ejercitada por el trabajador de confianza.	95
4.5.- Otras afectaciones al principio en el desarrollo del trabajo de confianza.	97
<b>CONCLUSIONES.</b>	99
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	102

## PROTOCOLO.

### 1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La motivación que ha dado origen al presente trabajo de tesis, lo constituye la situación jurídica y material en que se desempeña el trabajo en la categoría de confianza, frente el reconocimiento Constitucional del principio *pro homine*, en nuestro derecho positivo mexicano; del cual, Mónica Pinto<sup>1</sup> (2014), menciona: “Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre.”

Con base a la ideología medular de este principio y su aplicación en el desempeño del trabajo, el operario va a contar con esa esfera de protección al momento de desplazar su energía a favor de un patrón; ya sea como trabajador ordinario o con la categoría de trabajador de confianza, que contempla el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

*“Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

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

La Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, hace una distinción entre el concepto de trabajador y trabajador de confianza, atendiendo a la naturaleza del

---

<sup>1</sup> Pinto, Mónica: “El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos”; Universidad Nacional de la Plata, Buenos Aires, Argentina 2014, p. 1.

trabajo realizado, tal y como lo arguye Eduardo López Lozano<sup>2</sup> (2005), al decir: “La categoría de trabajador de confianza, no se va a determinar de acuerdo con la designación que se le dé, sino según las funciones que desempeñe... Asimismo, no todos los trabajadores de confianza son representantes de los patrones, y por consiguiente, no lo obligan ante los demás trabajadores, como puede ser, a manera de ejemplo, un fiscalizador.”

Por lo anterior, el motivo del presente estudio se centra en el análisis del sujeto de trabajador de confianza, y cómo es que el principio *pro homine*, esto es, como lo dice la autora Pinto: “Estar siempre a favor del hombre”; va a tener latentes afectaciones que padece día con día el trabajador de confianza, que se ve disminuido frente al trabajador ordinario, al desplazar la misma energía a favor del patrón, pero con menos derechos laborales.

## **2.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA A RESOLVER.**

El problema es real, concreto y tangible, lo anterior es así, ya que las condiciones de trabajo en las que se desempeña el trabajador de confianza, representa la situación a resolver en este estudio; pues es innegable que el principio *pro homine*, ha perdido efectividad en el desempeño del trabajo y en la protección del trabajador de confianza.

Néstor de Buen Lozano<sup>3</sup> (2000), considera que: “Los trabajadores no disfrutan de una protección efectiva de sus derechos humanos. No es que no los tengan: Los previstos en el artículo 123, en sus dos apartados y en las leyes reglamentarias, lo son sin duda. Pero la tutela a través de las comisiones de derechos humanos, queda fuera de su alcance”.

---

<sup>2</sup> Cfr. López Lozano, Eduardo: “Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios”; editorial ISEF, México 2005, p. 40 y 41.

<sup>3</sup> Buen Lozano, Néstor, de: “Derechos del trabajador de confianza”; Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000, 1° edición, p. 83

Ese marco jurídico que crea la esfera de protección a los trabajadores existe, y forma parte del Estado de Derecho en nuestro país, sin embargo, la letra se pierde al momento de su aplicación, ya que como se vive todos los días, los trabajadores de confianza, difícilmente pueden aspirar a una estabilidad en el empleo, pues como se demostrará, con la simple pérdida de la confianza, pueden rescindirle la relación de trabajo.

Jerónimo Olmos<sup>4</sup> (2013), por su parte, manifiesta que: “La denominación de los trabajadores de confianza es muy variada y desde luego no es feliz, todo lo escrito en torno a dichos trabajadores es bastante confuso y discutible. El concepto de trabajador de confianza, aun cuando es muy utilizado, no tiene un concepto particular, y mucho menos tampoco tiene parámetros que logren crear una definición práctica y general de él.”

La idea que se utilizó al momento de asignar el calificativo “confianza” no tiene nada que ver con la realidad de la situación jurídica de este tipo de trabajador, pues legalmente se prevé una gran desventaja para él, siendo que dadas las funciones que lleva a cabo se le debería de cuidar mejor, pues son funciones que requieren (en su mayoría) de cierta especialidad.

En la actualidad, el trabajador de confianza, en vez de ostentar esa “confianza” del patrón, pareciera estar en total desprotección a sus derechos mínimos fundamentales, haciendo al vocablo “confianza”, sólo como un adjetivo calificativo del trabajador, que no le trae ningún beneficio.

Aunado a lo anterior, el efecto social y económico que ha surgido de este tipo de trabajos, consiste en cargar de responsabilidad a los empleados de confianza, sin respetar su horario de trabajo y, en la mayoría de las ocasiones, con salarios

---

<sup>4</sup> Olmos Díaz, Jerónimo: “Derecho laboral”; Universidad América Latina; México 2013, 3° edición, p. 63.

inferiores a los trabajadores ordinarios o sindicalizados, esto por la misma o mayor cantidad de trabajo, y con mucha más responsabilidad que la “confianza” derivada de la naturaleza de su trabajo, impone a este tipo de trabajadores; quienes todos los días desplazan su energía en completa violación a sus Derechos Mínimos Fundamentales.

### **3.- LIMITACIÓN DEL TEMA.**

El presente trabajo de investigación está limitado al análisis del trabajador de confianza como esa modalidad del sujeto trabajador, sus características, sus derechos, su contexto jurídico, su diferencia del trabajador ordinario y cuál es su tratamiento ante el principio *pro homine*; situación que permitirá el exponer cuáles son las afectaciones que se generan a dicho principio, exclusivamente en el trabajo de confianza.

### **4.- MARCO TEÓRICO.**

Tres son los conceptos que debemos de manejar en esta parte protocolaria, a saber:

1. Principio *pro homine*.
2. Derecho Humano al trabajo.
3. Trabajador de confianza.

Fernando Silva García y José Sebastián Gómez Sámano<sup>5</sup> (2015) del principio *pro persona*, nos comparten: “El principio *pro homine* es una norma jurídica que contiene un criterio de eficacia de los derechos humanos, que irradia

---

<sup>5</sup> Silva García, Fernando y Gómez Sámano, José Sebastián: “Principio *pro homine* vs. Restricciones constitucionales: ¿Es posible constitucionalizar el autoritarismo?”; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 2015, 1º edición, p. 701

integralmente al ordenamiento jurídico y vincula a todos los operadores jurídicos, a aplicar la norma o elegir la interpretación más protectora, en aquéllos asuntos en que se encuentren implicados derechos humanos, e inversamente, a aplicar la norma o a elegir, la interpretación más restringida en aquellos asuntos relacionados con restricciones al ejercicio de derechos humanos.”

El principio en estudio, va mucho más allá de solamente aplicar lo más benéfico al hombre, pues como lo dicen los autores de referencia, constituye a su vez, un medio de eficacia jurídica de la aplicación de los Derechos Humanos, que obliga al juzgador a aplicar, ya sea la legislación o a discernir el criterio más favorable al caso en concreto; empero los autores limitan su atención, siempre y cuando se trate de la aplicación y observancia de los Derechos Humanos.

Así mismo, los juristas proponen una aplicación del principio en análisis en sentido contrario, esto es, que cuando se trate de restricción al ejercicio de derechos humanos, la actividad jurisdiccional debe ser exhaustivamente restringida en llegar a permitir una situación jurídica de dicha naturaleza.

En virtud de lo anterior, el principio *pro homine*, engendra un mecanismo adicional al respeto irrestricto de los Derechos Humanos, consolidando la esfera de protección del ciudadano al momento de someterse a la actividad jurisdiccional del Estado, o en el ejercicio de un Derecho Humano reconocido y protegido por nuestro pacto federal.

Situación que se analizará con mayor detenimiento en el capítulo respectivo; sin embargo, en esta parte protocolaria, empezamos a denotar que el postulado *pro persona*, está íntimamente concatenado a los Derechos Humanos, pues el primero será un medio de protección y efectividad de los segundos.

En la especie, otro de los conceptos que necesitamos enmarcar, lo es el de Derecho Humano, del cual Carlos Quintana y Norma Sabido Peniche<sup>6</sup> (2012), aluden a que: “Se entiende por Derechos Humanos al conjunto de Garantías que establecen los ordenamientos legales nacionales e internacionales, con objeto de proteger frente al poder público, los Derechos fundamentales del Ser Humano, en cuanto a su dignidad y el respeto que merecen por el hecho de pertenecer a la especie humana.”

Sin lugar a dudas, es el hombre mismo el que ha concebido toda esa gama de derechos que crean una seguridad jurídica, esto con el fin y efecto de poder desarrollarse libremente, con la convicción de que se encuentra protegido en sus derechos, posesiones, persona, familia y demás bienes jurídicos que protege todo el Estado de Derecho. Pues bien, el derecho humano es parte de ese manto de protección al ciudadano, por el mero hecho de ser persona, y que es reconocido por el Estado a efecto de proteger y salvaguardar su protección.

En la especie, es necesario atender al Derecho Humano al trabajo, que debe y tiene que ser esgrimido en esta proyección de investigación, siendo que Roberto Mejía Alarcón<sup>7</sup> (2009), al respecto manifiesta que: “El trabajo es el único medio a través del cual el hombre, ser inteligente y capaz, puede realizarse a plenitud como persona, como miembro de una familia y como participante de una sociedad. Su importancia tiene una dimensión solo superada por el derecho a la vida. Con el trabajo la persona desarrolla toda su capacidad física, intelectual y social. Logra la empatía que requiere en lo material y en lo espiritual. A lo largo de los siglos se han dado muchos acontecimientos que resultan siendo testimonios elocuentes de cuanto se ha buscado por hacer del trabajo el medio para lograr una vida digna y justa. Obviando numerosos episodios allí está la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que vio la luz primera en 1789; pero,

---

<sup>6</sup> Quintana Roldán, Carlos y Sabido Peniche, Norma: “Derechos Humanos”; Editorial Porrúa, México 2012, 5° edición, p. 21.

<sup>7</sup> Mejía Alarcón, Roberto: “El trabajo, derecho humano fundamental”; Asociación Nacional de Periodistas del Perú, Lima, Perú 2009, 1° edición, p. 3.

más allá de las declaraciones, ha sido el mismo trabajador quien ha encarnado el rol protagónico en esta larga e interminable lucha; por hacer del trabajo un derecho fundamental para la vida de la persona humana.”

“El trabajo dignifica al hombre”; es importante poder dilucidar y desenmarañar el alcance del derecho humano al trabajo, pues su trascendencia es lo que motiva al trabajo mismo. Ese derecho de la persona a dignificar su ser a través del trabajo, es el derecho fundamental que se tutela, que a su vez se integra de la libertad de elegir el trabajo que desea desempeñarse, el respeto a una jornada legal, el pago de un salario justo, digno y remunerador, el tan peleado y reconocido derecho a coaligarse por la defensa común de la clase obrera; en fin, este derecho humano fundamental es la esencia misma de la actividad humana, y por tanto, es reconocido y protegido como un derecho humano fundamental.

Por último, y para conceptualizar la alusión de trabajador de confianza, utilizaremos las palabras de Juan Herrera Hernández<sup>8</sup> (2015), quien comenta: “Son empleados de confianza aquellos que, por la responsabilidad que tienen, implica delicadeza en las tareas que desempeñan y honradez para desarrollar las funciones que su trabajo exige. Estos empleados se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan y/o por la honradez con que las realizan; además, para llevar a cabo su trabajo cuenta con la fe y el apoyo especial del patrón, pero sobre todo, son trabajadores.”

Ya en el capítulo respectivo, y como uno de los objetivos de la investigación, se ahondará en la conceptualización y alcance del concepto de trabajador de confianza; pero desde este momento y de lo que se ha podido protocolizar hasta esta parte, existe una problemática en el concepto del trabajador de confianza desde el punto de vista doctrinal, su calificativo legal, su entendimiento y ejercicio

---

<sup>8</sup> Herrera Hernández, Juan: “Derecho laboral y la administración de recursos humanos”; Grupo editorial Patria, S.A. de C.V., México 2015, 2° edición, p. 250.

en el área laboral; situaciones todas estas que nos permitiremos resolver en el apartado correspondiente.

De esta manera, ya contamos con un marco teórico de la presente investigación como vía de análisis y búsqueda, que nos encaminará a la comprobación de la hipótesis y la satisfacción de los objetivos.

## **5.- MARCO REFERENCIAL.**

Las referencias bibliográficas en las cuales se desarrollará la tesis que se protocoliza, versarán en:

- Derechos Humanos.
- Derecho Constitucional.
- Derecho Laboral.
- Administración de personal.

Desde el punto de vista contextual, el estudio encuentra su referencia en el sujeto del trabajador de confianza, su referencia jurídica, su estatus actual y el tratamiento que se le impone en las condiciones de trabajo.

## **6.- METODOLOGÍA A EMPLEAR.**

El método deductivo, es el modo a través del cual se va a generar la dinámica del estudio, partiendo de una premisa mayor como es el trabajo de confianza y el principio *pro homine*, para llegar a una particular como es dilucidar las afectaciones que sufre este principio que protege a los trabajadores de confianza.

Desde el punto de vista de la técnica de investigación, elegimos el proceso de investigación documental, basada inicialmente en la lista bibliográfica que se presenta en este protocolo; que nos servirá como base principal para la recolección de datos.

Por lo que se refiere al manejo de datos tanto cuantitativos como cualitativos, se empleará un sistema mixto, ya que se requiere también considerar diversas estadísticas censales del trabajador de confianza, así como datos cualitativos, que se refieren a la naturaleza del Derecho Humano, y lo inalienable que éste tiene como característica principal respecto del individuo.

Por otro lado, la investigación estará orientada a elaborar conclusiones, toda vez que la naturaleza de dicha investigación, así lo permite.

## **7.- JUSTIFICACIÓN.**

El tema se encuentra ampliamente justificado, en virtud de las siguientes razones:

1.- SOCIALES. Todo tipo de trabajador, sea ordinario o de confianza, antes de ser trabajador es un Ser Humano, en consecuencia, por esa simple naturaleza, cuenta con la protección del principio *pro homine* que le asegura la legislación y la interpretación de la norma más benéfica para éste. En consecuencia, es importante demostrar dicha protección para los trabajadores, como ente social que forma parte de la estructura trabajadora que sostiene al país.

2.- ECONÓMICAS. La contratación del trabajador de confianza, implica para el patrón, ahorros significativos en su nómina, pues al limitarle el ejercicio de sus derechos, o situarlo en una desprotección jurídica, el egreso que hace la parte

patronal, únicamente va destinado al pago de salario, dejando a un lado el pago de prestaciones que pueden llegar a gozar los trabajadores ordinarios.

3.- POLÍTICAS. En definitiva, el estudio está justificado en la imperiosa necesidad de respetar y hacer respetar el principio *pro homine*, en la relación entre individuos y en la relación gobernado-gobernante. Así mismo, la investigación, permitirá detectar deficiencias o escases legislativa, respecto a la contratación y categoría calificativa de los trabajadores de confianza.

4.- LABORALES. La mayor justificación la encontramos en el rubro laboral, pues permitirá a los trabajadores de confianza, en su carácter de prestador de servicios, el tener una noción del principio *pro persona* que lo protege y de sus derechos mínimos fundamentales como trabajador de confianza. Al abogado, permitirá conocer el alcance y límites del principio *pro homine*, su alcance en este tema y las lesiones que atentan en su contra, en el contexto del trabajo de confianza, lo que le auxiliará a esgrimir los razonamientos lógicos jurídicos suficientes, a efecto de obtener la protección y correcta aplicación del multicitado postulado a favor del trabajador de confianza.

## **8.- OBJETIVO GENERAL.**

El objetivo general del presente estudio, es realizar un análisis y detección de las afectaciones que sufre el principio *pro homine*, en la situación jurídica y material actual del trabajador de confianza.

## **9.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

Para poder alcanzar el objetivo particular, es indispensable agotar los siguientes objetivos específicos:

1.- Es necesario encuadrar conceptualmente al derecho humano al trabajo, partiendo de un breve bosquejo histórico universal del desarrollo de este derecho, generar un concepto de lo que debe entenderse como Derecho Humano y su reconocimiento en el derecho positivo mexicano.

2.- De manera específica, se vuelve indispensable abordar el principio *pro homine* desde la referencia conceptual, su alcance de aplicación, sus limitaciones, cuál en la función de este principio y su ubicación en nuestra legislación.

3.- Es también relevante y trascendental para el estudio, analizar el contexto jurídico y real del trabajador de confianza, generando también su conceptualización, analizar sus condiciones de trabajo, su interpretación y tratamiento a la luz de la jurisprudencia; y sobre todo, abordar dos temas importantes que lo compone: el vocablo “confianza” y su pérdida, así como la posible identidad de este tipo de trabajadores con su patrón, que llega a darse por la misma realización del trabajo.

4.- Una vez cumplidos los anteriores objetivos, se cuenta con el material e investigación suficiente; para poder analizar las afectaciones que tiene el principio *pro homine*, en la dinámica laboral del trabajador de confianza.

## **9.1.- PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.**

### **Pregunta principal.**

¿El principio *pro homine* debe proteger al trabajador de confianza?

### **Preguntas accesorias.**

- 1.- ¿Qué son los Derechos Humanos?
- 2.- ¿Cómo es que tienen aplicación y obligatoriedad en México?
- 3.- ¿Qué debe entenderse como principio *pro homine*?
- 4.- ¿Cuál es el espectro de aplicación de este principio?
- 5.- El principio *pro homine*, ¿Encuentra alguna restricción en nuestra legislación?
- 6.- ¿De dónde surge la categoría de trabajador de confianza?
- 7.- ¿Cuál es el marco jurídico del trabajador de confianza?
- 8.- ¿Existen afectaciones al principio *pro homine* en el contexto del trabajador de confianza?

### **HIPÓTESIS.**

Hipotéticamente, la categoría del trabajo de confianza radica únicamente en una distinción que el legislador consideró conveniente precisar; a efecto de obtener un tratamiento diferente ubicándolo en el capítulo de trabajos especiales, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan. Sin embargo, esta situación no resta al trabajador, en primer lugar, su calidad de Ser Humano; y en segundo lugar, los derechos inherentes e inalienables que le son propios por ser un trabajador; por lo que debe de gozar de los mismos derechos y condiciones de trabajo que un operario ordinario, de base o sindicalizado; pues es la misma relación personal subordinada a cambio de un salario, que debe de ser protegida e interpretada de la forma más benéfica para el trabajador de confianza, a la luz del principio *pro homine*, que le aplica por su simple naturaleza humana.

## INTRODUCCIÓN.

En México, actualmente se ha optado por realizar contrataciones bajo la categoría de confianza, prevista en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, pues los patrones han denotado que éste tipo de trabajadores, están mucho más vinculados con la empresa, pero a su vez, su situación laboral, no resulta tan costosa como la de un trabajador ordinario o sindicalizado.

El trabajador de confianza, labora en un panorama de desprotección jurídica y esto en virtud de una equívoca interpretación de la norma laboral, por lo que el principio *pro homine*, debe corregir ese camino, e interpretar la norma del trabajo beneficiando siempre a todos los trabajadores; por esta razón, para este trabajo de tesis se ha destinado un apartado especial para analizar el génesis del Derecho Humano al trabajo, su evolución y su reconocimiento en nuestro derecho positivo.

Para el segundo capítulo, es menester el analizar al principio *pro homine*, pieza medular del presente estudio, pues se requiere entender su conceptualización, su función, los alcances y límites que encuentra en su aplicación, pues este principio es la herramienta que debe imperar en la interpretación de la ley laboral para los trabajadores de confianza.

El tercer capítulo de la presente investigación, se destina a estudiar el contexto legislativo de los trabajadores de confianza y cuál es su tratamiento en la Ley Federal del Trabajo, para que en el cuarto y último capítulo, se esté en aptitud de demostrar que los trabajadores de confianza, resienten día a día afectaciones al principio *pro homine*, que por el simple hecho de ser persona, debería operar a su favor.

## CAPÍTULO 1.

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO.

Como se planteó en la parte protocolaria del presente estudio, es importante iniciar con el análisis conceptual del Derecho Humano de manera general, y del Derecho Humano al trabajo, en forma específica; pues resulta indispensable el establecer diversas alusiones doctrinarias, a efecto de comprender el génesis del principio *pro homine*.

#### 1.1.- BREVE RESEÑA DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO.

Para Sergio Morales<sup>9</sup> (2013): “El derecho al trabajo desde la perspectiva de los Derechos Humanos, es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción, que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas- económicas, sociales y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.”

Por su parte, los autores María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez<sup>10</sup> (2012), del particular mencionan que: “Los derechos fundamentales del trabajo son la garantía de que trabajadores y empleadores puedan pedir libremente, sobre una base

---

<sup>9</sup> Morales, Sergio: “El Derecho al trabajo y los Derechos Humanos”; editorial Paidós, Madrid España 2013, 3° reimpresión, p. 13.

<sup>10</sup> Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel: “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo”; Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 2012, 1° edición, p. 9

individual o colectiva y sin ninguna discriminación, “una participación equitativa en los frutos del progreso”.

El Derecho Humano al trabajo va a tener su base fundamental en la libertad, comprendido como aquél que da la posibilidad de actuar de forma independiente y el libre albedrío de tomar sus propias decisiones, con el objeto de tener una vida digna de manera individual, satisfacer necesidades familiares y asegurar progreso social.

Sin embargo, para que éstos conceptos pudieran estamparse como actualmente diversos doctrinarios lo manifiestan, tuvieron cabida en la historia, diversos movimientos sociales y obreros por la lucha del reconocimiento de estos derechos, en los cuales, sangre de muchas personas tuvo que derramarse para lograrlo y tener lo que actualmente conocemos como; Derechos Humanos o Derechos fundamentales del trabajo, como se expondrá a continuación.

### **1.1.1.- EN EUROPA A PARTIR DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL SIGLO XVIII-XIX.**

Uno de los movimientos sociales más significativos para el Derecho Universal, lo fue la Revolución Industrial surgida en Europa, específicamente en Inglaterra a mitad del siglo XVIII, de la cual, Mauricio Jiménez Páez<sup>11</sup> (2011), al abordar este pasaje histórico, comenta que: “A lo largo del siglo XIX, a medida que se desarrollaba el capitalismo industrial, las relaciones sociales se estructuraron en torno a la relación de dos clases enfrentadas: la burguesía y el proletariado. La explotación de esta última alentó el desarrollo de ideologías de signo socialista que propugnaban una nueva realidad basada en la igualdad y la solidaridad.”

---

<sup>11</sup> Jiménez Páez, Mauricio: “La Revolución Industrial”; editorial Recursos TIC Educación, Madrid España 2011, 1º edición, p. 17

Debemos recordar que en el contexto social de la Revolución Industrial, empezaba a tener apogeo el capitalismo industrial, lo anterior en virtud de invenciones como la máquina de vapor, la implementación de maquinaria a motor, la asociación entre campesinos y comerciantes. Lo que en aquél tiempo denotaba prosperidad para la población inglesa, también representaba la explotación en la relación *dominado-dominante*.

Esta etapa industrial, se caracterizó básicamente por la propiedad de fábricas industriales en manos de unos cuantos, ante la explotación del obrero por el dueño de los medios de producción; y debido a la migración a las ciudades de los antiguos campesinos, ahora obreros industriales; provocó el desabasto de habitaciones dignas para las personas. Ante la oferta de mano de obra, se generó el abaratamiento de los salarios y aunado a lo anterior, la actividad obrera no era reconocida como parte importante de la sociedad, sino que se le consideraba como mera energía desplazada por el obrero a cambio de un raquítrico salario.

En fin, las condiciones de trabajo en aquella época eran deplorables, lo que empezó rápidamente a generar molestia en el sector denominado “proletariado”, del cual el autor Ángel Prior Olmos<sup>12</sup> (2003), comenta que: “El proletariado es la clase que tiene cadenas radicales, que no tiene nada que perder sino estas mismas cadenas; por ello, es la clase llamada a luchar a muerte por su supervivencia, por derribar al amo y negarse a sí misma, convirtiéndose en clase universal.”

Es cierto que en la dialéctica del mismo Ser Humano, siempre va a existir la persona sumisa, tranquila, serena, que permita una dominación sobre sí por parte de la persona activa, líder, imperativa. El problema lo encontramos cuando esa dominación -que llega a ser tolerable por el bien de sus actores- se convierte en

---

<sup>12</sup> Prior Olmos, Ángel: “La libertad en el pensamiento de Marx”; Universidad de Murcia, España 2003, 3° edición, p. 188.

explotación que sobre pasa y no atiende los derechos inalienables del Ser Humano.

Pues dicho problema aconteció en este periodo de tiempo en la historia, en la que la desigualdad de clases entre el proletariado y la burguesía, creó un problema social mediante enfrentamientos entre las personas, huelgas en las calles y disturbios en la colectividad, siendo que el movimiento obrero, básicamente reclamaba:

- Mejores condiciones de trabajo.
- Salarios justos.
- El reconocimiento de la clase obrera en la participación social.
- Abolición de jornadas infrahumanas.
- Seguridad e higiene en las fábricas.

Sobre el particular Luis E. Íñigo Fernández<sup>13</sup> (2012), diserta: “La existencia que sufrían los obreros en las primeras décadas de la Revolución Industrial no podía resultar más miserable. A las agotadoras jornadas de catorce o dieciséis horas, seis días por semana, regulares, estrictas e insufriblemente monótonas, se sumaba el ambiente de trabajo nauseabundo y malsano, los salarios al límite de la subsistencia, las viviendas miserables y caras, sótanos o desvanes infectos que no conocían la luz del sol ni poseían defensa alguna contra el calor asfixiante del verano y el frío gélido del invierno, y la privación absoluta de cualquier sistema de protección social, al punto de que un accidente o una leve enfermedad suponían la pérdida total de ingresos y la miseria más completa para el obrero y su familia.”

Si bien es cierto, la Revolución Industrial detonó la economía europea y dio paso al desarrollo mundial con la innovación en la maquinaria; también lo es, que

---

<sup>13</sup> Íñigo Fernández, Luis E.: “Breve historia de la Revolución Industrial”; editorial Nowtilus, España 2012, 1° edición, p. 197.

en el afán de adquirir más riqueza y poder económico, la burguesía comenzó a explotar a sus obreros como lo ha relatado el autor Íñigo, condiciones de trabajo por demás inhumanas, fue lo que despertó el malestar social y comenzó a poner en boga de la sociedades de aquél entonces, la cuestión social del industrialismo.

Y como hemos visto, este fue de los primeros movimientos tendientes a terminar con la explotación del hombre por el hombre mismo.

### **1.1.2.- LOS MÁRTIRES DE CHICAGO 1886.**

Derivado de la situación económica y social que surgía en Europa, en el continente Americano no pasó mucho tiempo para que las corrientes del proletariado y la lucha obrera por mejorar condiciones de vida y de trabajo, salieran a la luz. Tal fue el caso de la Ciudad de Chicago, perteneciente al estado de Illinois, la cual tuvo en su haber, uno de los sucesos más estruendosos en el movimiento obrero, esto es, la revuelta de *Haymarket*.

Sobre de este momento de la historia de Estados Unidos, Gloria Delgado de Cantú<sup>14</sup> (2005) escribe: “En los últimos años del siglo XIX, Estados Unidos presentaba características similares a las de los países europeos industrializados: los abusos contra la clase trabajadora, mal remunerada y sometida a largas jornadas laborales, las difíciles condiciones de vida y trabajo, y en fin, la desproporcionada distribución de la riqueza controlada por los grandes y poderosos empresarios industriales que además dominaban el campo de la política.”

Por lo tanto, tuvieron gran difusión las ideas socialistas y anarquistas que fundamentaron la lucha por las reivindicaciones obreras, a través de movimientos

---

<sup>14</sup> Delgado de Cantú, Gloria: “El mundo moderno y contemporáneo. De la era moderna al siglo imperialista”; Pearson educación, México 2005, 5° edición, p. 379

huelguísticos. Uno de estos movimientos, que tuvo lugar en la ciudad de Chicago en el año de 1886, se hizo tristemente famoso por la matanza de obreros causada por las autoridades al tratar de reprimir el movimiento; este hecho sangriento daría origen a la conmemoración mundial del Día del Trabajo, como un homenaje a los Mártires de Chicago.

En la búsqueda de mayor acaparamiento de riquezas y mayor margen de ganancias, la burguesía americana también abusó de la necesidad de los operarios de las máquinas de vapor, lo que generó que las ideas y corrientes liberales, encontraran su estallido en la comunidad trabajadora de todo Estados Unidos, específicamente en Chicago, una de las ciudades con peores condiciones de trabajo para la clase obrera.

Ricardo Martínez<sup>15</sup> (2005), del particular comenta que: “El día 4 de mayo se convoca a un mitin cerca del mercado de la ciudad de Chicago (*Haymarket*), al cual concurren aproximadamente 15.000 personas. Los oradores fueron Spies, Parsons y Fielden. Cuando la manifestación estaba terminando, en parte debido a que empezaba a llover, y la gente comenzaba a irse, llegaron al lugar cerca de 200 policías. Mientras los agentes pedían que se dispersara la reunión, e intentaban comenzar la represión, alguien entre la masa lanzó una bomba que estalló, originando un gran estruendo, dejando como consecuencia un saldo de más de 60 policías heridos y uno muerto. Se armó el alboroto y en la confusión la policía comenzó a disparar, causando la muerte de siete policías y cuatro trabajadores, además de muchos heridos.”

La organización y convocatoria obrera era bastante; no se trataba de un caso aislado de unos cuantos trabajadores, sino era la clase proletaria unida en pro de sus derechos, los que salieron a provocar movimientos de huelga, paros, manifestaciones y todo tipo de movimiento social, a efecto de ejercer presión ante

---

<sup>15</sup> Martínez, Ricardo: “Los mártires de Chicago”; Instituto de Estudios Anarquistas, Santiago de Chile 2005, p. 6.

las autoridades, para su intervención como protector de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en este acontecimiento, el Estado no actuaba como regulador de clases sociales, sino como represor de todo tipo de movimiento que intentara cambiar la forma en que se hacían las cosas.

Suceso que trascendió barreras internacionales y logró el reconocimiento de dicho evento, lo que actualmente conocemos como Día del Trabajo, que si bien es cierto, los hechos sucedidos en la plaza *Haymarket* fue un 04 de mayo de 1886, los historiadores toman al primero de mayo como el inicio de estos movimientos clasistas, y como referente del inicio de la organización obrera a efecto de mejorar su calidad de vida y condiciones de trabajo. Sofía García Murillo y Ernesto Soto Páez<sup>16</sup> (2005), comparten: “El Congreso de la Primera Internacional celebrado en Ginebra, Suiza, el 3 de septiembre de 1886, acuerda que a partir de este año se celebre anualmente el Día del Trabajo, cada primero de mayo como un homenaje a los “Mártires de Chicago”.

El primero de mayo de 1892 se celebra en México por primera vez la “Fiesta del Trabajo” en Chihuahua, durante el gobierno de Victoriano Huerta, 25000 trabajadores afiliados a la Casa del Obrero Mundial festejan la fecha. El Zócalo capitalino se atestó de obreros este día, quienes homenajearon a los Mártires de Chicago y presentaron sus demandas laborales e inconformidades contra el dictador Huerta.

Las condiciones de trabajo infrahumanas se implementaron prácticamente en todo el mundo; y en la actualidad, siguen teniendo vigencia en países subdesarrollados en los que las empresas trasnacionales, buscan deslindarse de la relación laboral a través del cabildeo legislativo, en el que compran a los asambleístas de cada región, a efecto de acomodar las leyes laborales en beneficio de su entidad económica

---

<sup>16</sup> García Murillo, Sofía y Soto Páez, Ernesto: “Efemérides de la Historia de México”; editorial Quarzo, México 2005, 1° reimpresión, p. 99

Sin embargo, es el mismo Ser Humano, el que lucha por el reconocimiento de sus derechos inalienables, como lo es el trabajo, y el mejoramiento de las condiciones en que lo desempeña; creando así el desenvolvimiento histórico de la lucha por el respeto a sus Derechos Humanos.

### **1.1.3.- EN MÉXICO PRERREVOLUCIONARIO CON LOS HERMANOS FLORES MAGÓN.**

Precedente del movimiento revolucionario, México tuvo una etapa denominada el Porfiriato, la que se caracterizó por la estadía de Porfirio Díaz como titular del Poder Ejecutivo por poco más de treinta años. El contexto jurídico y social de aquél entonces para los trabajadores, era similar al que se vivió en Europa en la Revolución Industrial y en Estados Unidos en 1886.

En el México porfirista, el inversionista extranjero (principalmente estadounidense) tenía la mayoría de las industrias mineras del norte del país; exponiendo a los mineros a condiciones de trabajo pésimas, entre las que encontramos: Jornadas excesivas, trabajo de menores, tiendas de raya a través de las cuales se les cubría su pago, salarios raquíticos, trato inhumano e indignante.

Condiciones todas éstas que generaron los dos movimientos obreros más sonados del país y que también culminaron en la masacre de muchos trabajadores, como fueron: La huelga de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz, en 1906 y 1907 respectivamente. Fue tal la represión por parte del gobierno que parecería, se logró silenciar al movimiento obrero; sin embargo, estos eventos únicamente fueron la antesala para el surgimiento del derecho social del trabajo.

Es importante reconocer la influencia que tuvieron los trabajos de los hermanos Flores Magón en estos levantamientos; de la cual, Alena Garrido Ramón<sup>17</sup> (2006), manifiesta: “En 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación del país en esa época, las condiciones de los obreros y campesinos, y se proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Además, se proclamó algunos principios e instituciones que luego se consagrarían en la Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917.”

La influencia que tuvieron los hermanos oaxaqueños Ricardo y Enrique<sup>18</sup>, fue vital para la posterior Revolución que viviría nuestro país en 1910, pues el Programa lanzado por Ricardo, desde su exilio en Estados Unidos, contuvo las bases esenciales y filosóficas de la lucha revolucionaria en búsqueda de una mejor calidad de vida para los obreros y campesinos; pues no debemos de olvidar que la Revolución Mexicana, buscaba básicamente resolver los problemas de la repartición de tierras, pero se trató de derechos sociales tan básicos e inherentes de la persona, que la lucha obrera encontró también su momento para ser reconocida en el posterior Constituyente de 1917.

Abelardo Ojeda González<sup>19</sup>(2010) alude: “El Programa del Partido Liberal, que circuló clandestinamente a lo largo del país en buen número de centros de trabajo, invita al pueblo a rebelarse contra la dictadura porfirista. Muchos de los que andando el tiempo serían jefes de la revolución y redactores de la Constitución de 1917, conocieron bien este programa: el artículo 123 de nuestra Carta Magna así lo testimonia.”

---

<sup>17</sup> Garrido Ramón, Alena: “Derecho individual del trabajo”; editorial Oxford, México 2006, 2° edición, p. 21.

<sup>18</sup> El mayor de los hermanos Flores Magón, Jesús, participó en los movimientos revolucionarios en la función periodística que ejercía; siendo que Enrique y Ricardo, fueron los impulsores de la creación del Partido Liberal Mexicano. Sin embargo, Jesús, era afín al Maderismo e inclusive formó parte de su gabinete.

<sup>19</sup> Ojeda González, Abelardo: “Ricardo Flores Magón: Su vida y su obra frente al origen y las proyecciones de la Revolución Mexicana”; Universidad Nacional Autónoma de México, México 2010, 1° edición, p. 35.

Si bien es cierto, la intención principal de los hermanos Flores Magón, era derrocar al Gobierno de Porfirio Díaz, también lo es, que dicho objetivo lo lograrían a través de la empatía que pudieran llegar a provocar en la clase obrera y los campesinos (los más en número y los más necesitados); pues sus circunstancias de vida y las condiciones de trabajo en que se desempeñaban, generaban ya un malestar en el gremio y esa necesidad de conseguir un mejoramiento en las mismas.

La influencia de los hermanos Flores Magón, o el *Magonismo*, tuvo tal alcance hasta la creación del tanpreciado artículo 123 Constitucional; pues en éste, se realizó el reconocimiento del trabajo como una parte integrante y fundamental de la sociedad, que no puede ser visto desde un punto de vista privado meramente entre particulares; ni como una cuestión pública entre el Estado; sino se concibe al trabajo y al derecho del trabajo como un valor de la sociedad, y por tanto su tratamiento, debe tener ese enfoque socialista de protección a la clase económicamente débil, que como se ha demostrado, llegó a ser la mejor organizada para la defensa de sus derechos inalienables.

## **1.2.- SURGIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. (1917)**

El maestro Alberto Trueba Urbina<sup>20</sup> (2001), de las diversas argumentaciones que surgieron en el Constituyente en Querétaro de 1916-1917, arguye que: “Las ideas plasmadas en las bases del artículo 123 Constitucional de 1917, dejaron definido en la Ley fundamental que dichas bases son jurídico-sociales, constitutivas de un nuevo derecho social independiente del derecho público y del derecho privado... determinándose la protección a los trabajadores y también como finalidad del nuevo derecho social, incluso en aquellas bases, la reivindicación de los derechos del proletariado.”

---

<sup>20</sup>Trueba Urbina, Alberto: “Nuevo derecho del trabajo”; editorial Porrúa, México 2001, 15° edición, Tomo I, p. 145.

Como se veía en el inciso anterior, y concatenado a lo dicho por el autor recién citado, el derecho social del trabajo va a tener su origen en el artículo 123 Constitucional; que básicamente le acuñan una función reivindicatoria; esto es, regresa al obrero el pleno ejercicio y goce de sus derechos fundamentales e inherentes de su persona, como lo es el trabajo como deber social y condiciones de trabajo dignas para los trabajadores.

Una circunstancia que salta a la vista en la presente ponencia, es el argumento de la sociabilidad del derecho del trabajo, pues no lo considera como un derecho público subjetivo; sino como un derecho social de la persona misma. En los debates del Constituyente, ya se reconocía al trabajo como un derecho inseparable del humano, procurando su mejor protección sin caer en cuestiones de interpretación jurídica de las que pudiera agarrarse la burguesía para su incorrecta o nula aplicación.

Néstor de Buen Lozano<sup>21</sup> (2007) al abordar las discusiones que dieron origen al artículo 123 Constitucional, expone que: “Manjarrez<sup>22</sup> habló de la diferencia entre revolución política y revolución social. Mencionó que, en un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero que al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los humildes, la raza, los indios, los yaquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla, la lucha se había convertido en una revolución social.”

En definitiva todos los movimientos obreros que iniciaron en 1906 hasta la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 de corte liberal, tuvieron su reconocimiento en este artículo 123; pues fue el primer reconocimiento a nivel mundial de los derechos consagrados al Ser Humano en el desempeño de su trabajo; con esto, México ponía de manifiesto su

---

<sup>21</sup> Buen Lozano, Néstor, de: “Derecho del trabajo”; editorial Porrúa, México 2007, 10° edición, Tomo I, p. 334.

<sup>22</sup> Integrante del Congreso Constituyente.

protección y salvaguarda a estos derechos que buscaban nivelar la diferencia de clases (proletariado y burguesía), así como proteger a los económicamente débiles, ante los empresarios dueños de los medios de la producción.

Como lo exponen los autores citados, en la creación del proyecto definitivo de este artículo, se escucharon diversas voces, con diversos criterios y obviamente, diferentes posturas, que al final de dichos debates, el resultado fue la armonía de reconocimientos y declaraciones que contiene el multicitado artículo 123 Constitucional en pro de los obreros.

### **1.3.- CONCEPTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

El Diccionario Jurídico publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM<sup>23</sup> (2011) considera a los Derechos Humanos como: “El conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al Ser Humano, considerado individual y colectivamente.”

Por su parte, Raymundo Brenes Rosales<sup>24</sup> (2002), manifiesta: “Los derechos humanos son, en realidad, las condiciones de la vida social, sin las cuales no puede ningún hombre perfeccionar y afirmar su propia personalidad. Puesto que el Estado existe para hacer posible esa tarea, sólo manteniendo esos derechos puede conseguir su fin. Los derechos, por consiguiente, son anteriores a la existencia del Estado, en el sentido de que, reconocidos o no, son la fuente de donde se deriva su validez legal.”

---

<sup>23</sup> “Diccionario Jurídico Mexicano”; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 2011, 3° edición.

<sup>24</sup> Brenes Rosales, Raymundo: “Introducción a los derechos humanos”; Editorial Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica 2002, 3° reimpresión, p. 42.

Así mismo, Jesús María Casal H.<sup>25</sup> (2008) menciona el sentido amplio y estricto de los Derechos Humanos, al decir: “En sentido amplio, los derechos humanos son derechos inherentes a la persona que se derivan de la dignidad humana y resultan fundamentales en un determinado estadio de evolución de la humanidad, por lo que reclaman una protección jurídica. En cambio, en su sentido más estricto, los derechos humanos son esos mismos derechos, pero en la medida en que son reconocidos y protegidos en el ámbito internacional.”

Los derechos humanos tienen su nacimiento con el hombre mismo; esto es, son esas prerrogativas que adquiere un individuo por el simple hecho de pertenecer a la especie humana. Especie pensante que declara y reconoce el origen de dichos derechos, y procura su protección jurídica para un pleno ejercicio de los mismos. Ya decía el autor Brenes, reconocidos o no, los derechos humanos existen y le asisten a cualquier persona; sin embargo y como lo expone el autor Casal, los derechos humanos van a tener un sentido estricto, que va en función del reconocimiento que genere el Estado de los derechos preexistentes a su creación.

El hombre en el estado de naturaleza, ya trae consigo ese catálogo de derechos por ser un humano; y con la evolución misma de la persona como ente individual y como miembro de una sociedad, se va perfeccionando la concepción ideológica de estos derechos; y para poder comprender de mejor y mayor manera el concepto de los Derechos Humanos, es imperante analizar su surgimiento y evolución.

---

<sup>25</sup> Casal H, Jesús María: “Los Derechos Humanos y su protección”; Universidad Católica Andrés Bello, Caracas Venezuela 2008, 2° edición, p. 16.

### 1.3.1.- EL DERECHO NATURAL COMO SU ORIGEN.

En términos generales, el derecho natural es ese que tiene la persona, simple y sencillamente, por ser un humano. Según Rafael de Pina<sup>26</sup> (2006): “El derecho natural es un conjunto de normas que los hombres deducen de su intimidad, de su propia conciencia y que estiman como expresión de la justicia en un momento histórico determinado.”

El derecho natural, realmente es eterno y además inamovible; el derecho a nacer, el derecho a ser tratado dignamente, son derechos que han existido durante toda la vida del Ser Humano, y en todos los diversos ámbitos sociales en que se ha desarrollado. La persona desde que nace, contiene derechos inalienables que no pueden separarse de ella; desde que es concebido, hasta en el momento de su muerte, goza de la protección de esos derechos que nacen del derecho natural y el desarrollo del Ser Humano en la sociedad. Por esta misma virtud, son derechos que no pueden ser separados del individuo, y por lo tanto indivisibles, tienen una conexión el uno con el otro, y se intercomunican y relacionan sistemáticamente.

Para Aída Aguilar<sup>27</sup> (2012): “El derecho natural se funda en dos bases, la metafísica y la individualista. La primera, es la parte de la filosofía, que trata de explicar cualquier ente (lo real) desde un principio unitario y absoluto inmanente o trascendente y de fundamentar sus propios principios. La segunda es la individualista y sostiene que la ley es voluntad, es razón, verdad y autoridad.”

El concepto de derecho natural, encierra situaciones íntimas del ser humano, su psique y su conciencia social, pues va a encontrar su raíz en el nacimiento mismo de la persona, pero su función será el dar entendimiento a las situaciones bajo

---

<sup>26</sup> Pina, Rafael, de: “Derecho civil”; editorial Porrúa, México 2006, 21° edición, p. 144.

<sup>27</sup> Aguilar Pedro, Aída: “El derecho natural al servicio de la práctica Jurídica”; Universidad Autónoma de Yucatán, México 2012, 1° edición, p. 3.

cánones de dirección que permitan el ejercicio de ese derecho natural, cuando se convive con los demás seres humanos.

Por tanto, el individuo no puede desprenderse nunca de dicho derecho natural, ni tampoco los demás miembros de la sociedad, faltar al respeto al *ius naturale* de otro miembro de su comunidad; pues éstos, son la esencia misma del evolucionado Derecho Humano.

### **1.3.2.- LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y PARA EL HOMBRE EN LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y EL CIUDADANO. (FRANCIA 1789)**

Uno de los instrumentos más trascendentales en la vida política y jurídica, no solamente de México, sino de gran parte del mundo, lo ha significado la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* de 1789, promulgada en París Francia. Este documento recoge las luchas que se suscitaron desde la Revolución Inglesa, la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa.

Es interesante observar como en el preámbulo de esta Declaración, se menciona lo siguiente: “Los representantes del pueblo francés, constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los Derechos del Hombre, son las únicas causas de las calamidades públicas y de la corrupción de los gobiernos, han decidido exponer, en una declaración solemne, los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre...”

Sobre de este particular, Iván Hübner<sup>28</sup> (2004), comenta: “La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano tuvo una trascendencia extraordinaria, que

---

<sup>28</sup> Hübner Gallo, Jorge Iván: “Los derechos humanos: Historia, fundamento, efectividad”; editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile 2004, 3° reimpresión, p. 45.

en gran parte se proyecta hasta hoy, ya que no proclamó los derechos fundamentales con un alcance local y estamentario<sup>29</sup>, sino con un sentido universalista.”

En virtud de lo anterior, este documento concibe que el hombre nace y permanece libre, y en esa libertad, se deben de proteger sus derechos naturales como: La libertad, la propiedad, la seguridad, la resistencia a la opresión. Esta declaración recoge pensamientos fundamentales constitucionales actuales como la voluntad general y la soberanía del pueblo, la limitación de los derechos del hombre únicamente por los derechos del otro hombre de su comunidad; y el principio de representatividad en la creación del Estado de Derecho.

De ahí, que en el momento en que este derecho natural, reconocido como derecho del hombre y para el hombre; evolucionado en derecho humano, es reconocido en un ordenamiento tan importante como es la Constitución Política de un país, se convierte invariablemente en Garantía Individual; de la cual, el maestro Ignacio Burgoa<sup>30</sup> (2004) comenta que: “El concepto de garantía individual, se forma mediante la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Relación jurídica de supra a subordinación entre el gobernado (sujeto activo) y el Estado y sus autoridades (sujetos pasivos).
2. Derecho público subjetivo que emana de dicha relación en favor del gobernado (objeto).
3. Obligación correlativa a cargo del Estado y sus autoridades, consistente en respetar el consabido derecho y en observar o cumplir las condiciones de seguridad jurídica del mismo (objeto).
4. Previsión y regulación de la citada relación por la Ley fundamental (fuente).”

---

<sup>29</sup> De “estamento”: Estrato social definido por unas determinadas características socioeconómicas, culturales o profesionales.

<sup>30</sup> Burgoa, Ignacio: “Las Garantías Individuales”; editorial Porrúa, México 2004, 37ª edición, p. 187.

Como de inmediato puede considerarse, la naturaleza de la Garantía Individual, es de máxima expresión; dicho de otra manera, que no hay otro derecho por arriba de lo que constituiría la Garantía Individual o Derecho Humano; de ahí, que todo tipo de autoridad, llámese federal, estatal o municipal, autónoma o no autónoma, debe y tiene que respetar el consabido derecho, reconocido en el pacto social.

Por su parte, el autor Raúl Avendaño<sup>31</sup> (2005), alude a que: “La Garantía Individual tiene su nacimiento en el derecho natural, éste al irse desarrollando, se convirtió en un derecho del hombre, un derecho para el hombre, y actualmente un derecho humano; una vez que este derecho es reconocido en una institución tan especial como la Constitución de un Estado, se convierte en una garantía de seguridad jurídica dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos están protegidos.”

Hay una íntima relación entre lo que es el derecho natural inalienable del Ser Humano, frente a su desenvolvimiento de libertades y prerrogativas que los individuos tenemos, simple y sencillamente por ser personas. Esto es, existen derechos mínimos fundamentales, que deben y tiene que proteger nuestras principales y naturales libertades, para podernos desarrollar; son Derechos Humanos que tiene que respetar el poder público o autoridad, o administrador público con imperio coercitivo, basado en un Estado de Derecho; y que al momento de reconocerse por el derecho positivo, adquieren el carácter de Garantía Individual.

---

<sup>31</sup> Avendaño López, Raúl: “Las Garantías Individuales”; editorial Sista, México 2005, 5° edición, p. 13.

### 1.3.3.- LA ACUÑACIÓN DEL CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS EN ONU. SIGLO XX.

El primer documento donde se reconoció el concepto de Derechos Humanos, lo fue la Carta de las Naciones Unidas<sup>32</sup> firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, y que significa la creación misma de la Organización de las Naciones Unidas, la cual en su artículo 1 establece:

*“Artículo 1.- Los propósitos de las Naciones Unidas son:*

...

*3.- Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto **a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos**, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión...”*

Como podemos observar, uno de los principales objetivos de la Organización de las Naciones Unidas, es el de desarrollar y estimular el respeto a los Derechos Humanos desde el ámbito internacional y en la esfera de su competencia con sus Estados parte; empero, no fue sino hasta el 10 de diciembre 1948 en que se suscribió la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>33</sup>, la cual, en su preámbulo dice:

*“La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de*

<sup>32</sup> Domicilio de internet: <http://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

<sup>33</sup> Domicilio de internet: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

*carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.”*

Esta declaración realiza un catálogo de derechos humanos, sin embargo no realiza ninguna conceptualización de qué es lo que debe de entenderse por Derecho Humano, situación que ha quedado resuelta en este inciso 1.3

#### **1.4.- PRINCIPIOS CARACTERÍSTICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

En términos generales, y dada la reforma jurídica del dos mil once, específicamente, al artículo primero Constitucional, se generó un reconocimiento de los Derechos Humanos establecidos universalmente, de aplicación obligatoria en nuestro país.

Razón por la cual, desde el artículo primero Constitucional, se abre un universo de Derechos Humanos que han sido plasmados en innumerables Tratados Internacionales, que no solo son aplicables en nuestro país, sino que tienen la protección jurisdiccional de una institución tan efectiva como es el juicio de amparo.

En dicha reforma se incluyeron diversos principios rectores de los Derechos Humanos, como son:

- Universalidad.
- Interdependencia.
- Indivisibilidad, y
- Progresividad.

La universalidad se basa en el reconocimiento a la dignidad que todos los miembros de la raza humana tenemos, sin ninguna distinción de nacionalidad, credo, edad, sexo, preferencias sexuales u otra circunstancia.

Existirá una interdependencia entre todo lo que son los Derechos Humanos, ya que están vinculados entre sí, debido a lo esencial e inalienables que son para la posibilidad de vida del Ser Humano. De tal manera que con la afectación de uno, se afectan diversos Derechos Humanos; por eso se debe de atender el principio de la interdependencia.

Además, de que el Derecho Humano es indivisible, no puede tratar de fragmentarse, puesto que su naturaleza es única, inalienable de la persona, vive y convive con él a diario.

Finalmente el principio de progresividad que fija claramente cómo toda autoridad, ya sea Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en el ámbito de su competencia Federal, Estatal o Municipal, tienen la obligación de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección a los Derechos Humanos; esto es, debe de evolucionar y mejorar su protección.

#### **1.5.- EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO RECONOCIDO Y GARANTIZADO POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Como se dijo en el inciso anterior, fue la reforma Constitucional de 2011, la que introdujo a nuestro derecho positivo mexicano, la posibilidad de aplicación de los Derechos Humanos, los ya reconocidos por nuestro país y los que se contengan en Tratados Internacionales a favor del hombre; esto es, el principio *pro homine*

Dada su importancia, debemos citar el contenido de los tres primeros párrafos del artículo 1 Constitucional, que a la letra dicen:

*“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos **todas las personas gozarán de los derechos humanos** reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*

*Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia **favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.***

*Todas las **autoridades**, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de **promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos** de conformidad con los principios de **universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad**. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los **derechos humanos**, en los términos que establezca la ley...”*

En virtud de lo anterior, empezamos a notar como los derechos humanos obtienen ese panorama estricto del que nos hablaba el autor Casal, pues son reconocidos por la norma primaria y fundamental del país; dándole al Derecho Humano ese carácter coercitivo con imperio de Ley, e impone la obligación a todo tipo de autoridad a proteger, salvaguardar y garantizar el ejercicio de estos Derechos.

El trabajo es un derecho inherente del Ser Humano; entendiendo al trabajo no sólo como esa fuerza que desplaza el obrero a favor del patrón; sino como todo ese contexto jurídico de protección a la clase obrera, que es la considerada, económicamente débil ante las fuerzas de los industriales.

Este derecho lo vamos a encontrar, como primera vertiente, en el primer párrafo del artículo 5 Constitucional que a la letra dice:

*“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”*

El primer Derecho Humano reconocido por nuestra Constitución es la libertad de cada individuo a elegir el trabajo, profesión o industria que mejor le convenga; con el único requisito de que estas actividades sean lícitas. Debemos recordar que en las diversas épocas que se analizaron en este primer capítulo; las profesiones, artes u oficios eran impuestos de acuerdo a la materia familiar o el estrato social. Este Derecho Humano protege la libertad, la igualdad como persona, la igualdad de oportunidades, el derecho al desarrollo económico, y el derecho al trabajo mismo como una elección del individuo.

Así mismo, encontramos en el primer párrafo del artículo 123, lo siguiente:

*“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”*

Dignidad, es una de las palabras que se escucharon en la Revolución Industrial, en los movimientos de Chicago, en la Revolución Francesa, en la Revolución Mexicana y en todos los movimientos obreros que se han suscitado en el mundo; la clase proletaria es la base de la economía mundial.

Mientras no desaparezca en su totalidad la mano de obra, es el empleado en que opera, produce, manipula, manufactura toda la industria del mundo, su función en la sociedad es de utilidad y de interés general; aunado a lo anterior, se trata de individuos, de seres humanos que laboran para otros seres humanos; y por esa

sencilla razón, nuestra Constitución reconoce a la dignidad, como un Derecho Humano de cualquier trabajador; imponiéndole al Estado (aunado de la obligación de respetar y garantizar este Derecho Humano), la creación y promoción de nuevos empleos, así como la organización social del desempeño del trabajo.

De manera subsecuente, este artículo 123 va a establecer las bases mínimas sobre las cuales deba de llevarse la relación de trabajo; es en este numeral, donde se encuentran desembocadas todas y cada una de las luchas de operarios a lo largo de la historia; con el alto reconocimiento de derecho inalienable, imprescindible e irrenunciable del trabajador.

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo primero Constitucional, alude a una circunstancia trascendental para el presente estudio, como es la obligación *pro hominne* de interpretar la intención de los Congresos o Asambleas Legislativas, cuando configuran o llevan a cabo la creación de una Ley; siempre a favor del Ser Humano, en este caso, el trabajador, como se demostrará en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO 2.

### ESPECIAL REFERENCIA CONCEPTUAL DEL PRINCIPIO *PRO HOMINE*.

Hemos llegado a una parte medular del presente trabajo de tesis, en virtud de que el principio *pro homine* es la base de la hipótesis previamente establecida; por lo que se ha reservado este capítulo para su estudio.

#### 2.1.- CÓMO NACE.

Sin duda alguna, los conceptos de Derechos Humanos y Derechos Fundamentales, van a encontrar su origen en el marco del derecho internacional. Atendiendo a esto, es importante subrayar en esta parte de nuestro estudio, que cualquier Tratado Internacional, para que tenga operatividad en nuestro país, debe de estar apegado a lo establecido en el artículo 133 Constitucional, el cual dice a la letra:

*“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas.”*

La jerarquía de la ley, la vamos a encontrar en este numeral constitucional, el cual establece los requisitos de los Tratados Internacionales, a saber:

- Que estén de acuerdo con la Constitucionalidad.
- Que se celebren por el Ejecutivo Federal.

- Que se aprueben por la Cámara de Senadores.

De este particular, los autores Emilio Rabasa y Gloria Caballero<sup>34</sup> (2011), mencionan: “Dos principios de gran importancia contiene el artículo 133 Constitucional:

1. La Constitución federal es la Ley primaria y fundamental.
2. Todas las demás disposiciones, leyes federales, tratados constitucionales, leyes locales, etc., en su expedición y aplicación deben ajustarse a la norma fundamental, es decir, deben ser constitucionales.

En otras palabras, para que nazca y viva cualquier Ley, federal o local, para que cualquier disposición o acuerdo administrativo tenga plena validez, para que los actos y resoluciones judiciales sean legales, tienen antes y sobre de todo, que encontrar su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”

El pacto federal es la Ley suprema en nuestro país, y en consecuencia, las leyes secundarias, cualquier código estatal, cualquier bando de policía y buen gobierno, cualquier reglamento o acuerdo, debe de estar en consonancia con ella, es decir, debe atender los cánones legislados y reconocidos en este documento fundamental, como lo son los Derechos Humanos. En consecuencia, los Tratados Internacionales, como instrumentos jurídicos, también están obligados a atender los lineamientos de nuestra Constitución, tanto en su contenido como en su celebración.

Hecha la precisión anterior; el principio *pro homine* encuentra uno de sus orígenes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de la cual el

---

<sup>34</sup> Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria: “Mexicano, esta es tu Constitución”; Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial, México 2011, 16° edición, p. 351.

Jorge Hübner<sup>35</sup> (2000), alude que: “En la V Reunión de Consulta de Ministros de Relaciones Exteriores, efectuada en Santiago en 1959, se encomendó al Consejo de Jurisconsultos la elaboración de un proyecto de Convención Americana sobre Derechos Humanos, el que fue redactado el mismo año y aprobado en la Conferencia de San José de Costa Rica en noviembre de 1969. Esta Convención, denominada “Pacto de San José de Costa Rica” tiene la importancia de establecer un sistema internacional de tutela a los derechos humanos que admite incluso reclamaciones individuales, inspirado muy directamente en la Convención Europea.”

La Convención Americana de Derechos Humanos, fue el primer texto internacional en el que se establecieron mecanismos de salvaguarda y defensa de los Derechos Humanos, pues de ésta Convención se creó, lo que actualmente conocemos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos CIDH, que es el organismo supranacional de los Estados parte (con reconocimiento de competencia por los países contratantes), encargado de investigar y resolver posibles o latentes violaciones a los Derechos Humanos. La importancia de esta Convención<sup>36</sup> para el presente análisis, radica en su artículo 29, el cual dice a la letra:

*“Artículo 29. Normas de Interpretación. **Ninguna** disposición de la presente Convención **puede ser interpretada** en el sentido de:*

*a) Permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, **suprimir** el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o **limitarlos** en mayor medida que la prevista en ella;*

*b) **Limitar** el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados;*

*c) **Excluir** otros derechos y garantías que son **inherentes al ser humano** o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y*

<sup>35</sup> Hübner Gallo, Jorge Iván: “Panorama de los derechos humanos”; editorial Andrés Bello, Santiago de Chile 2000, 7ª edición, p. 56.

<sup>36</sup> [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

d) **Excluir o limitar** el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza.

Los Estados que hayan ratificado esta Convención, están sujetos a aplicar esta función interpretativa a favor del hombre; esto es, no puede dilucidarse el ejercicio de un derecho o la misma norma, en contra de los Derechos Humanos y fundamentales reconocidos en esta Convención; constriñendo a los países suscriptores, a su observancia y aplicación en sus territorios.

Diverso umbral del principio *pro personae* lo constituye también un instrumento internacional, como es, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fue suscrito en Nueva York el 16 de diciembre de 1966, siendo que México se adhirió a este el 24 de marzo de 1981, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de mayo de ese mismo año, el cual, en su artículo 5, establece:

“1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser **interpretada** en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la **destrucción** de cualquiera de los **derechos y libertades** reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse **restricción o menoscabo** de ninguno de los **derechos humanos fundamentales** reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.”

Como puede denotarse de la lectura de los dos artículos citados, la redacción de los mismos conduce a una acción negativa, un no hacer o un no actuar en pro de los Derechos Humanos, y coinciden en la función interpretativa tanto de los Derechos Humanos, como de la legislación de cada uno de los Estados Parte.

Los países que hayan suscrito y ratificado estos dos documentos internacionales, se han obligado a respetar el principio de interpretación más

favorable al Ser Humano, aun cuando no haya sido reconocido en su legislación positiva, pues como se dijo en el capítulo uno, se está hablando de derechos naturales, derechos que nacieron con las personas, que son inalienables, imprescindibles e irrenunciables; y por tanto, siempre debe actuarse en protección y garantía de estos derechos.

## 2.2.- Ubicación del principio pro persona en el derecho positivo mexicano.

A la luz de lo que fue la reforma Constitucional del 10 de junio de 2011, nuestra Carta Magna sufrió una serie de cambios, especialmente en materia de Derechos Humanos. De manera particular, y a efecto de delimitar nuestro estudio, es el artículo 1 de la Constitución el que incluye, al principio *pro personae* en la legislación mexicana, como lo podemos observar en el siguiente cuadro:

<i>Téxto anterior</i>	<i>Téxto vigente</i> (publicado en el DOF el 10 de junio de 2011)
Título primero Capítulo I	Título primero Capítulo I
De las garantías individuales	<i>De los derechos humanos y sus garantías</i>
Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.	Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos <i>todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.</i>
	<i>(SE ADICIONAN)</i> <i>Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.</i>
	<i>Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.</i>
Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.	...
Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.	Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Fuente: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/15.pdf>

Derivado del anterior cuadro comparativo, tenemos una referencia visual de la reforma al multicitado artículo primero constitucional. En el primer párrafo

podemos apreciar como el texto anterior, únicamente se refería a las Garantías Individuales consagradas en el texto constitucional; ahora, todas las personas que se encuentren en nuestro país van a gozar de los Derechos Humanos que reconoce nuestra Constitución, y los contenidos en los Tratados Internacionales que México haya ratificado, [Debemos recordar la precisión hecha en el inciso 2.1., la cual se tiene como si a la letra se insertase en obvio de repeticiones y extensión].

Y es el segundo párrafo el que reconoce los postulados de la Convención Americana de Derechos Humanos y los Pactos de Nueva York, y legisla el principio *pro homine* en su párrafo segundo, esto es, las normas relativas a los Derechos Humanos, deben interpretarse siempre y en todo momento, a favor de la persona. Con esta inserción, México introduce a su derecho positivo constitucional (de la más alta jerarquía), la obligación a todos los operadores jurídicos a interpretar las leyes que contengan Derechos Humanos, de la forma más favorable al individuo; concordándolo con el tercer párrafo de este mismo artículo, que impone la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos a las autoridades mexicanas, en la esfera de sus competencias, incluyendo además los principios que rigen a los primeros y que fueron analizados en el inciso 1.4 del capítulo anterior.

El resto del texto Constitucional quedó casi intacto, ya que prevalece la prohibición de la esclavitud en suelo mexicano; y la prohibición a la discriminación, realizando la precisión de “preferencia sexual” al último párrafo del numeral en comento.

De esta manera, el principio *pro homine* adquiere una fuerza y relevancia constitucional; pues si bien, ya estaba inserto en el derecho internacional público con la suscripción y ratificación del Pacto de San José de Costa Rica y Nueva York; también es cierto, que ahora hay un reconocimiento expreso y positivo de

estos postulados en el derecho interno de México, acción que vincula todos y cada uno de los Derechos Humanos que hayan sido reconocidos por nuestro país en un Tratado Internacional, y en automático, lo hace formar parte del derecho positivo mexicano, abriendo un panorama de protección al Ser Humano, constituyendo el principio *pro homine*, uno de los instrumentos jurídicos, para su resguardo y correcta aplicación.

### **2.3.- CONCEPTUALIZACIÓN Y ALCANCE DE APLICACIÓN.**

Hemos hecho alusión en múltiples ocasiones al principio *pro personae*, sin haber tenido la oportunidad de conceptualizarlo; por lo que, toca el turno a este inciso, el profundizar respecto a qué debemos entender por principio *pro homine*, para esto, utilizaremos las palabras de Mónica Pinto<sup>37</sup>, quien del particular expone: “Es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria.”

La autora, propone una rama del conocimiento jurídico como el Derecho de los Derechos Humanos, lo cual nos parece atinado, puesto que esta materia, al estar tan íntimamente relacionada con el derecho internacional público, presenta diversas complejidades de aplicación que ameritan su especialización para el estudio de los mismos. Dicha profesora, refiere al principio *pro homine* como un criterio [No abordaremos a la hermenéutica, pues se ha reservado un inciso subsecuente especial para ello], esto es, un juicio de valor respecto a los Derechos humanos, que implica dos vertientes:

---

<sup>37</sup> Pinto, Mónica: Ob. Cit., p. 1.

1. Su discernimiento amplio, siempre y cuando se trate del reconocimiento de cualquier derecho humano.
2. Su interpretación restrictiva, cuando la norma a comprender, intente la limitación o suspensión del goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

En consecuencia, el principio *pro homine* tiene una función interpretativa, como lo expone también, Rubén Hernández <sup>38</sup> (2006), quien dice: “Conforme al principio *pro homine*, el derecho debe interpretarse y aplicarse siempre de la manera que más favorezca al Ser Humano.”

De esta forma, el sistema de libertad que garantizan los derechos fundamentales deja fuera del alcance de la acción del Estado, ya sea por medio de la ley, de la actividad administrativa o de los tribunales de justicia, una esfera intangible de libertad, la cual no puede ser tocada por ninguna autoridad, porque es el hombre, no la sociedad, quien tiene dignidad y los consiguientes derechos y libertades fundamentales.

Por lo tanto, la interpretación de los derechos fundamentales se ve condicionada por este importante principio hermenéutico.

Debemos de recordar cómo en el capítulo primero, se realizó una breve pero precisa historia evolutiva del Derecho Humano, como lo conocemos actualmente, el cual encuentra su origen en el derecho natural. Todo ese compendio de derechos, se conciben con el individuo, por eso son humanos, pertenecen a la especie humana. En consecuencia, y como lo dice el autor Hernández, el empleo del principio en estudio, versa básicamente en interpretar la norma jurídica, en beneficio del humano, pues el derecho surge de él.

---

<sup>38</sup> Hernández Valle, Rubén: “Prerrogativa y garantía”; editorial Universidad Estatal a Distancia, San José de Costa Rica 2006, 3° reimpresión, p. 61

El Estado no puede compeler ni coartar el ejercicio de estos Derechos Humanos, ni tampoco interpretar de manera incorrecta sus lineamientos y postulados.

Por lo anterior, nos atrevemos a decir, que el principio *pro homine*, es un criterio de valor que realizará el operador jurídico a efecto de proteger y salvaguardar la esencia misma del Derecho Humano, esto es, interpretar siempre cualquier tipo de legislación de la manera más benéfica a la persona.

Si denotamos la siguiente tesis aislada:

*“Época: Décima Época*

*Registro: 2000630*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Libro VII, Abril de 2012, Tomo 2*

*Materia(s): Constitucional*

*Tesis: XVIII.3o.1 K (10a.)*

*Página: 1838*

#### **PRINCIPIO PRO HOMINE. SU CONCEPTUALIZACIÓN Y FUNDAMENTOS.**

*En atención al artículo 1o., segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, las normas en materia de derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Carta Magna y con los tratados internacionales de la materia, procurando favorecer en todo tiempo a las personas con la aplicación más amplia. Dicho precepto recoge de manera directa el criterio o directriz hermenéutica denominada principio pro homine, el cual consiste en ponderar ante todo la fundamentalidad de los derechos humanos, a efecto de estar siempre a favor del hombre, lo que implica que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trate de derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trate de establecer límites para su ejercicio. Asimismo, en el plano del derecho internacional, el principio en mención se encuentra consagrado en los artículos 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, publicados en el Diario Oficial de la*

*Federación, de manera respectiva, el siete y el veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno.*<sup>39</sup>

Desde criterios jurisprudenciales, se empieza a concebir el concepto de lo que es el principio *pro homine*; y atendiendo a esta tesis aislada, coincide con esa función de interpretar la norma jurídica en favor de la persona.

Para Germán Bidart<sup>40</sup> (2007) : “El principio “*pro homine*” indica que el intérprete y el operador han de buscar y aplicar la norma que en cada caso resulta más favorable para la persona humana y para su libertad y sus derechos, cualquiera sea la fuente que suministre esa norma-interna o internacional-; lo que sí resulta indispensable es que las fuentes que se toman en cuenta para optar por la más favorable, deben tener incorporado su producto normativo al ordenamiento jurídico que se halla vigente en la jurisdicción territorial respectiva.”

Un punto en extremo trascendental toca el autor citado; ¿Resulta indiscriminada la aplicación del principio *pro homine*? ¿Es a capricho del juzgador? Lo anterior se interroga en virtud de que el principio *pro persona*, es la interpretación más favorable de la norma a la persona.

Esa es su esencia y naturaleza; sin embargo, el autor citado cuestiona el origen de “lo más favorable”; esto es, la fuente del derecho a aplicar, puesto que como lo expone, debe estar reconocido en el derecho positivo del país que se trate. Aunado a que, en el caso de México, y a la luz de la reforma del 2011, el primer párrafo del artículo 1 Constitucional creó un vínculo con su similar artículo 133.

---

<sup>39</sup> TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo en revisión 402/2011. Guadalupe Edith Pérez Blass. 19 de enero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Juan José Franco Luna. Secretario: Salvador Obregón Sandoval.

<sup>40</sup> Bidart Campos, Germán J.: “Tratado Elemental de Derecho constitucional argentino”; editorial Ediar, Buenos Aires Argentina 2007, p. 399 y 389.

En consecuencia, empiezan las complicaciones (y el colmo) en la interpretación de un principio que su función es interpretadora. Así mismo, el principio *pro homine* en su mera esencia, no resuelve problemas que lleguen a generarse entre el contenido de una Constitución y el contenido de un instrumento internacional, tampoco resuelve la dinámica contradictoria con una antinomia entre legislaciones; y tampoco puede contraponerse ni suplantar a los controles de constitucionalidad y convencionalidad que prevea cada Estado Nación.

Para intentar dilucidar esta problemática en México, Ximena Medellín<sup>41</sup> (2013), comenta: “La Suprema Corte de Justicia de la Nación destacó dos momentos específicos en los cuales, al resolver un caso concreto en que se determine el alcance o limitación de un Derecho Humano y de las obligaciones correspondientes, podrá accionarse un razonamiento basado en el principio *pro persona*.”

Dichos momentos son: a) La conformación del parámetro de control de las normas secundarias y actos de autoridad, a través del cual se vincula directamente a la Constitución y los tratados internacionales en la materia con el resto del sistema jurídico, y b) La técnica de interpretación de las normas secundarias, de manera que su significado, en su aplicación en los casos concretos, esté conforme con el parámetro de control referido.

Si se observa la siguiente gráfica:

---

<sup>41</sup> Medellín Urquiaga, Ximena: “Principio *pro persona*. Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos”; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, México 2013, primera edición, p. 26



Fuente: [http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos\\_Principio%20pro%20persona.pdf](http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos_Principio%20pro%20persona.pdf)

El más alto tribunal de nuestro país, ha establecido una directriz en la aplicación y operatividad del principio *pro homine*, basado en la interrelación de:

- 1.- El acto de autoridad;
- 2.- Las leyes secundarias y los medios de control que establece;

Resultado de la interrelación existente entre los artículos 1 y 133 constitucionales. De esta relación que haga el juzgador, será el escenario de aplicación del principio *pro persona*, lo cual permitirá el estudio exhaustivo del escenario jurídico creado y ante él, la aplicación más favorable a la persona.

Resulta inherente al estudio, el abordar de manera general estos tópicos, puesto que son los contextos legales que, en escasos 5 años, van surgiendo de la implementación de la reforma Constitucional de 2011.

## **2.4.- EL PRINCIPIO PRO HOMINE Y SU FUNCIÓN HERMENÉUTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

La hermenéutica, según Mauricio Beuchot<sup>42</sup> (2006): “Trata de interpretar textos; para ello, toma en cuenta que el texto tiene un autor, un contenido (o significado) y un destinatario.”

Por su parte, Elvia González<sup>43</sup> (2006), al comentar respecto a la hermenéutica, diserta: “La reflexión hermenéutica ha construido una teoría de la interpretación que no se limita a los textos, sino a las estructuras de sentidos concebidas como textos, desde la naturaleza pasando por el arte, hasta las motivaciones conscientes o inconscientes de la acción humana.”

Como parte de la evolución, y desde tiempos remotos, el ejercicio del raciocinio de la especie, ha generado esa actividad de interpretar todo tipo de mensajes [divinos, bíblicos, celestiales, etc.], a los cuales se les atribuye una encomienda, el designio de una misión, o simplemente el intentar descifrar el porqué de las cosas.

La hermenéutica es la ciencia de interpretar textos en un sentido amplio; pues como lo argumenta la autora González Agudelo, dicha interpretación reflexiva va más allá del texto en sí, sino también de los constructos mentales y sociales que se generan con el contenido de dicho texto. En un sentido estricto, encontramos a la hermenéutica jurídica; la cual va a consistir en la actividad de interpretar las normas jurídicas, pero no como conocemos a la jurisprudencia mexicana (la interpretación de la Ley en un caso concreto); sino como esa interpretación intrínseca de la norma, cuál es su origen, cuál fue el contexto social, económico y

---

<sup>42</sup> Beuchot Puente, Mauricio: “Filosofía del derecho, hermenéutica y analogía”; Universidad Santo Tomás, Bogotá Colombia 2006, 1° edición, p. 128

<sup>43</sup> González Agudelo, Elvia María: “Sobre la hermenéutica o acerca de las múltiples lecturas de lo real”; Sello editorial, Universidad de Medellín, Medellín Colombia 2006, 1° edición, p. 43

político en la que se creó, cuál es su exposición de motivos, qué necesidad social está cubriendo con su expedición.

No se trata de interpretar lo que el legislador intentó regular, sino se debe interpretar el derecho desde su raíz y esencia filosófica, pues el entender dicho génesis permite la adecuación de la norma al caso concreto de una manera armónica a los Derechos Humanos. En dicho sentido, sobreviene la función hermenéutica del principio *pro homine*, en encontrar esa interpretación de los ordenamientos jurídicos a favor del Ser Humano, atendiendo la esencia misma de la Ley.

Álvarez Ledesma<sup>44</sup> (2015), al abordar la función interpretadora del principio *pro homine*, alude que: “Este principio posee naturaleza material-paradigmática, el cual se ha construido a través de la interpretación sistemática y progresiva de diversos instrumentos internacionales.”

Es material porque ordena que cuando haya de aplicarse una norma positiva relativa a derechos humanos, debe optarse por aquella que otorgue -materialmente- el mayor alcance protector. Y es paradigmática en el sentido de que los derechos humanos, constituyen el criterio o paradigma último de justicia y legitimidad de las instituciones sociales.

La hermenéutica [entendida como la ciencia de interpretación de textos] va a tener operatividad en el principio *pro persona*, entendiendo a la primera como generalidad, y al segundo como particularidad; ya que la hermenéutica se refiere de manera general a la reflexión interpretativa de todo tipo de texto o mensaje; mientras que el principio *pro homine*, tiene su aplicación en la rama del derecho de

---

<sup>44</sup> Álvarez Ledesma, Mario I.: “Introducción al derecho”; editorial Mc Graw-Hill, México 2015, 3° edición, p.197

los Derechos Humanos, y su función está encaminada a interpretar las normas jurídicas de Derechos Humanos a favor del individuo.

Para que el principio, cumpla con su función primordial, se va a allegar de otros principios generales del derecho, que emanan de la aplicación misma de la norma, como son:

- *In dubio pro reo*. En caso de duda aplicar lo más favorable al reo.
- *In dubio pro operario*. Principio aplicable en materia laboral, que obliga a los operadores jurídicos a aplicar lo más favorable para el trabajador en caso de duda.
- Principio *pro libertatis*. Es principio, también reflexivo interpretativo, busca la protección de los Derechos Humanos en un marco de libertad.

En consecuencia, la función hermenéutica que conlleva el principio *pro homine*, va a requerir e imponer esa exhaustividad al operador jurídico, del análisis y estudio minucioso del caso en concreto, así como el estudio de la norma secundaria, la norma Constitucional y el Derecho Humano que se esté interpretando, el escenario de la creación de las normas jurídicas, la conducta de las partes (si se trata de un procedimiento contencioso), en fin; no se trata de querer adivinar la intención del legislador a favor de la persona. No, la hermenéutica que propone el principio pro persona, implica la capacidad del juzgador de discernir y aplicar el Derecho Humano que le sea más favorable al Humano.

Aunque en ese camino protector de los Derechos Humanos, se encuentre con complejidades de aplicación, pues convergen ahora situaciones de derecho de los Derechos Humanos, lo que le da otra panorámica al sistema jurídico de nuestro país, como lo veremos en el siguiente inciso.

## 2.5.- DIALÉCTICA ENTRE LA PONDERACIÓN DE DERECHOS Y EL PRINCIPIO *PRO HOMINE*.

Derivado de la conceptualización del principio *pro homine* en el inciso 2.3, surgen diversas dificultades y confusiones en el intento por interpretar lo más favorable para el Ser Humano; una de ellas, lo constituye la ponderación de derechos, de la cual, Rodolfo Arango<sup>45</sup> (2008), comenta: “En un sentido amplio del término, ponderación es sinónimo de valoración o discernimiento. En sentido estrecho remite al actor de sopesar o estimar el peso de diferentes elementos...Las antinomias que resultan de aplicar el método de la ponderación demuestran que este depende de aspectos que trascienden la técnica jurídica y remiten a concepciones del derecho, pero que no por esto invalidan su utilidad.”

En el intento de interpretar lo más favorable para la persona, nos encontramos con posibles antinomias<sup>46</sup> que motivan al juzgador; sopesar entre derechos combatientes o encontrados, cual es la prevalencia del Derecho Humano más favorable al individuo. De esta manera, la ponderación surge como un método de valoración, en este caso, la convergencia de varios Derechos Humanos, ya sea en su protección o su violación; a efecto de que el operador jurídico resuelva el asunto planteado siguiendo los parámetros del principio *pro homine*.

Montealegre, Bautista y Vergara<sup>47</sup> (2014), del particular aluden: “El proceso de ponderación, como mecanismo de concreción de los principios entendidos como mandatos de optimización, permite resolver colisiones de principios en situaciones particulares y establecer su grado de realización en el orden constitucional.”

---

<sup>45</sup> Arango Rivadeneira, Rodolfo: “Derechos Humanos como límite a la democracia”; Grupo editorial Norma, Colombia 2008, 1° edición, p. 115

<sup>46</sup> Conflicto o contradicción entre dos leyes, principios racionales, ideas o actitudes.

<sup>47</sup> Montealegre Lynett, Eduard; Bautista Pizarro, Nathalia y Vergara Peña, Luis Felipe: “La ponderación en el derecho”; Universidad del Externado de Colombia, Bogotá Colombia 2014, 1° edición, p. 76.

En el ejercicio del derecho, nos encontramos con tan diversos escenarios y una amplia gama de hipótesis normativas que va a regular ese derecho; que es muy común, que converjan Derechos Humanos protegidos, ya sea que se estén debatiendo o que se hayan trasgredido. Por ejemplo, una niña tiene un accidente y es necesaria trasfusión de sangre; su familia profesa una religión en la cual no permite dichas diligencias médicas. Varios derechos fundamentales se debaten en esta hipótesis: La libertad, la libertad de culto, la familia y sus decisiones internas; ante el derecho humano de acceso a la salud, inclusive, el derecho humano a la vida. Otro caso podría ser la propiedad de una parcela ejidal que intenta expropiarse a efecto de construir una carretera que conecta al ejido donde se encuentra la parcela, con la ciudad más próxima.

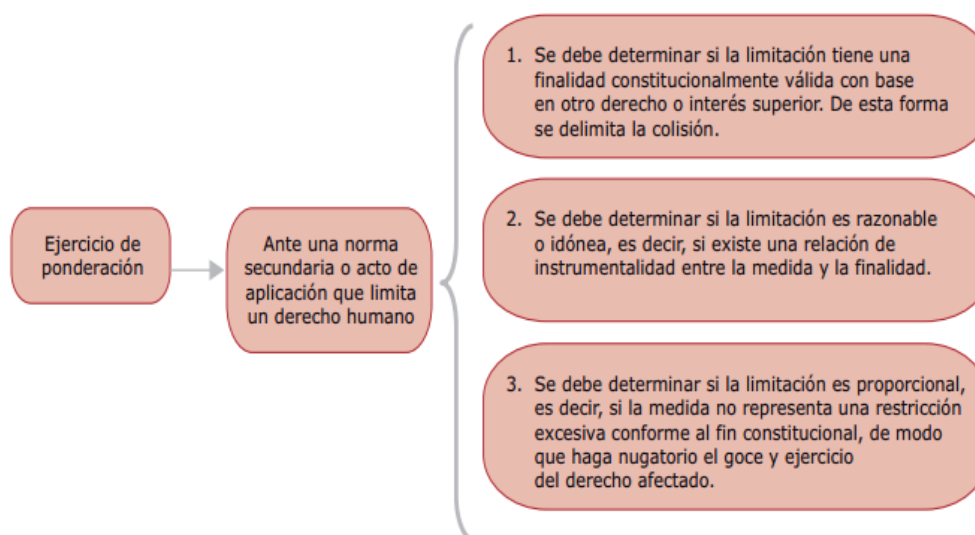
La propiedad, la libertad, el desarrollo económico y social de la zona y sus habitantes, el derecho de libertad de comercio, profesión o industria; estos son prerrogativas del humano que entran en debate en este tipo de escenarios, por eso el derecho humano se soporta bajo principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Este es el tipo de situaciones jurídicas en la que el juzgador, requiere llevar a cabo el mecanismo de ponderación, que le permita definir y resolver esa coalición entre derechos fundamentales, y que le permita realizar la función del principio pro persona. Aquí es importante considerar la relación existente entre la persona, como titular del Derecho Humano, y la autoridad como principal figura de protección a los Derechos Humanos.

Es el Estado y las autoridades que erija las que deben promover la protección a los Derechos Humanos en cualquier esfera jurídica y en cualquiera de los órdenes de gobierno; éste último debe reconocer a la persona como quien ostenta el Derecho Humano y asegurar su protección, obligándose a interpretar de manera

favorable, los derechos fundamentales y las normas jurídicas que lo ejercitan; pues sólo así actúa el principio pro persona.

Al notar la siguiente gráfica:



FUENTE: [http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos\\_Principio%20pro%20persona.pdf](http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos_Principio%20pro%20persona.pdf)

Se expone visualmente el examen que debe realizar el juzgador en el proceso de ponderación; esto implica, una metodología al momento de realizarlo iniciando por la delimitación de la colisión, la razonabilidad de la limitación y determinar el grado de la limitante, y cuál es su alcance en una posible afectación de derechos.

Como consecuencia de los choques que surgen de la aplicación de los Derechos Humanos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente tesis aislada:

*“Época: Décima Época*

*Registro: 2005203*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo II*

*Materia(s): Constitucional*

*Tesis: I.4o.A.20 K (10a.)*

*Página: 1211*

**PRINCIPIO PRO HOMINE. VARIANTES QUE LO COMPONEN.**

*Conforme al artículo 1o., segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las normas en materia de derechos humanos se interpretarán de conformidad con la propia Constitución y con los tratados internacionales de la materia, procurando favorecer en todo tiempo a las personas con la protección más amplia. En este párrafo se recoge el principio "pro homine", el cual consiste en **ponderar el peso de los derechos humanos**, a efecto de estar siempre a favor del hombre, lo que implica que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva cuando se trate de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trate de establecer límites a su ejercicio. En este contexto, desde el campo doctrinal se ha considerado que el referido principio "pro homine" tiene dos variantes: **a) Directriz de preferencia interpretativa**, por la cual se ha de buscar la interpretación que optimice más un derecho constitucional. Esta variante, a su vez, se compone de: a.1.) Principio favor libertatis, que postula la necesidad de entender al precepto normativo en el sentido más propicio a la libertad en juicio, e incluye una doble vertiente: i) las limitaciones que mediante ley se establezcan a los derechos humanos no deberán ser interpretadas extensivamente, sino de modo restrictivo; y, ii) debe interpretarse la norma de la manera que optimice su ejercicio; a.2.) Principio de protección a víctimas o principio favor debilis; referente a que en la interpretación de situaciones que comprometen derechos en conflicto, es menester considerar especialmente a la parte situada en inferioridad de condiciones, cuando las partes no se encuentran en un plano de igualdad; y, b) **Directriz de preferencia de normas**, la cual prevé que el Juez aplicará la norma más favorable a la persona, con independencia de la **jerarquía formal** de aquélla."<sup>48</sup>*

La jurisprudencia abarca, no sólo la convergencia de dos o más derechos fundamentales; sino también de dos o más cuerpos normativos que los regulen y que deben interpretarse a favor del humano. Por lo anterior, es indispensable que

<sup>48</sup> CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Revisión fiscal 69/2013. Director General Adjunto Jurídico Contencioso, por ausencia del Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de la Función Pública. 13 de junio de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Jesús Antonio Nazar Sevilla. Secretario: Homero Fernando Reed Mejía.

Esta tesis se publicó el viernes 13 de diciembre de 2013 a las 13:20 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

los juzgadores, especialmente los constitucionales, deban estar ampliamente capacitados en la reforma Constitucional del año 2011 y todos los mecanismos de interpretación; pues como se ha venido sosteniendo, la íntima relación que guarda con el derecho internacional público, motiva la observancia aún más detenida de las resoluciones que tiendan a dirimir cualquiera de estas situaciones.

Encontrando al sistema ponderativo, como uno de los instrumentos para aplicar el principio *pro homine*, cuando exista el debate de dos o más Derechos Humanos, o cuando la interpretación de la norma, prevea la contienda de dos o más ordenamientos jurídicos; pues el juzgador tendrá que realizar un estudio metuculoso y preciso, que a su vez le permita balancear la coincidencia de pluralidad en Derechos Humanos.

## **2.6.- RESTRICCIONES LEGALES AL PRINCIPIO *PRO HOMINE*.**

El principio *pro homine* al obligar a todo el poder público a interpretar lo más favorable para el Ser Humano, encuentra limitantes de aplicación ante las llamadas restricciones constitucionales expresas. El primer párrafo del artículo 1º Constitucional, establece que en el Estado mexicano se gozará de todos los Derechos Humanos previstos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte [siempre y cuando cumpla los requisitos del artículo 133, primer restricción expresa]; y el ejercicio de estos derechos: "...No podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece."

Los casos y las condiciones por las cuales, podría darse la restricción o suspensión de los Derechos Naturales, lo encontramos en el artículo 29 Constitucional, bajo los siguientes lineamientos:

- Se trate de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquiera que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto.
- Sólo puede decretarlo el Titular del Poder Ejecutivo, con aprobación del Congreso de la Unión o Comisión Permanente.
- Los Derechos y garantías que suspenda o restrinjan, deben ser un obstáculo para la solución del conflicto que enfrente el país.
- Sólo puede llevarse a cabo por tiempo limitado.
- No puede realizarse de manera particularizada, esto es, sólo a una persona.
- Quedan exentos de esta posibilidad los siguientes derechos: no discriminación, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a la vida, a la integridad personal, a la protección a la familia, al nombre, a la nacionalidad; los derechos de la niñez; los derechos políticos; las libertades de pensamiento, conciencia y de culto; el principio de legalidad y retroactividad; la prohibición de la pena de muerte; la prohibición de la esclavitud y la servidumbre; la prohibición de la desaparición forzada y la tortura; ni las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos.
- Dicho acto de autoridad debe ser fundado y motivado (en concordancia con el artículo 16 Constitucional) atendiendo los principios de legalidad, racionalidad, proclamación, publicidad y no discriminación.
- El decreto que expida el Ejecutivo para este efecto, deberán ser revisados por el Poder Judicial, para que se pronuncie respecto de su constitucionalidad y validez.

Cada artículo Constitucional que establece Derechos Humanos, encuentra su respectiva restricción expresa, por ejemplo: El Derecho Humano a la libertad de profesión, industria u oficio previsto en el numeral 5°, encuentra la limitación expresa en la licitud de la actividad, y en caso de tratarse de una profesión, se obtenga la patente respectiva. Al derecho de petición consagrado en el artículo 8°, encuentra su restricción en la necesidad de que exista una solicitud a la autoridad

por escrito, de manera respetuosa y pacífica, atendiendo además, la petición de derechos políticos, a través de los instrumentos previstos por la misma Constitución. El derecho de asociación, se limita para ciudadanos mexicanos cuando la unión tenga fines políticos.

Cada uno de los Derechos Humanos reconocidos por la Constitución, prevé ciertas limitantes para su ejercicio, lo cual, también debe atender el principio *pro homine*, puesto que cómo se va a interpretar lo más favorable a la persona, si no atiende a las reservas que el mismo Pacto Federal prevé para su ejercicio.

En virtud de lo expuesto, se tiene la base necesaria e indispensable para demostrar la hipótesis y encontrar, cómo es que se afecta el principio estudiado, a los trabajadores contratados en la categoría de confianza.

## **CAPÍTULO 3.**

### **MARCO LEGISLATIVO DE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

Toca el turno de analizar el panorama normativo del trabajador de confianza y cómo es que la Ley Federal del Trabajo contempla esta modalidad de empleo, lo cual nos permitirá vislumbrar la situación jurídica en la que se encuentran los trabajadores de confianza.

#### **3.1.- TRATAMIENTO DE LA CATEGORÍA DE CONFIANZA, A LA LUZ DE LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Después de los movimientos revolucionarios y la promulgación de la Constitución de 1917, en la que surge el artículo 123 Constitucional, las Entidades Federativas tenían la facultad de legislar en materia de trabajo, esto es, cada Estado tenía su propia ley laboral o ley del trabajo, lo que generó la migración de los obreros a los Estados con mayores beneficios laborales, entre los que destacan San Luis Potosí y el entonces Distrito Federal, hoy Ciudad de México.

Dicha situación, provocó la federalización del derecho del trabajo en el año de 1929, a través de una reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente a sus artículos 123 (Pues éste originalmente dotaba la facultad a las Entidades Federativas de legislar en materia del trabajo) y 73, que en su fracción X, se incluyó como facultad del Congreso de la Unión el legislar las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

Así, para el 18 de agosto de 1931, se promulga la Ley Federal del Trabajo, de la cual, el autor José Dávalos<sup>49</sup> (2001), expone: “La Ley de 1931 a pesar de que hacía una distinción respecto de este tipo de trabajadores, denominándolos específicamente “*empleados de confianza*”, no parecería darle mayor importancia a su regulación en su artículo 48; fue debido a tal vaguedad y a las controversias que suscitaba la imputación de esta calidad a una determinada persona, lo que ocasionó que se buscara una definición más clara y precisa.”

Nótese como en la primer legislación laboral, no se refería a un trabajador, sino que se refería a un empleado; lo cual en su aplicación genera confusión y hasta desprotección al operario, puesto que es la misma ley la que distingue [como si fuesen dos tipos del desempeño del trabajo] al “trabajador”, del “empleado de confianza”, y atendiendo las palabras del autor citado, esta última concepción ponía en un plano de desigualdad a los trabajadores de confianza, en virtud de que considerarlos como “empleados”, sugería inclusive la no aplicación de la normatividad laboral del '31.

De igual forma, debido a la nomenclatura dada a los trabajadores de confianza, se tenía que recurrir a la jurisprudencia y criterios de los juzgadores federales, en donde se empezaba a discernir que las actividades del trabajador mucho tenían que ver en su calificativo de confianza, así como la identidad de ese tipo de trabajadores con la empresa, la intimidad de su trabajo para con el patrón, pero esto sólo se encontraba en la jurisprudencia de aquél entonces; de ahí, la necesidad de su reforma.

José de Jesús Vázquez Jiménez<sup>50</sup> (2003), al referirse al proyecto de reforma de la Ley de 1931, dice: “El proyecto cambió el término de empleados de confianza, que se venía utilizando, por el de trabajadores de confianza, a fin de dejar

---

<sup>49</sup> Dávalos, José: “Derecho del trabajo”; editorial Porrúa, México 2001, 6° edición, p. 315

<sup>50</sup> Vázquez Jiménez, José de Jesús: “Derecho laboral”; Universidad Tecnológica de México, México 2003, 5° reimpresión, p. 110.

consignado, con la mayor precisión, que estas personas son trabajadores y que únicamente en función de ciertas características especiales están sometidas, en algunos aspectos, a una reglamentación especial, lo que quiere decir que salvo las modalidades contenidas en el capítulo, tienen derecho a todos los beneficios que se consignan en el proyecto, tales como: aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario, etcétera.”

La evolución de la categoría de confianza parte de esa concepción de “empleado de confianza”, lo cual dejaba al arbitrio del patrón o de la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, la interpretación de qué labores se entendían como de confianza, aunado a que se tenía una distinción entre empleado y trabajador, teniendo que recurrir siempre a los criterios que se iban dictando en las diversas ejecutorias de aquella época. Ante tal incorrecta situación, para 1970 se reconoce la problemática ocasionada y surge el artículo 9 en la Ley Federal del Trabajo.

Si notamos la siguiente gráfica:

Ley Federal del Trabajo de 1931	Ley Federal del Trabajo de 1970	Reforma procesal de 1980	Ley Federal del Trabajo de 2012
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Prevé al "empleado de confianza".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Reconoce los problemas de la aplicación del empleado de confianza.</li> <li>•Los reconoce como trabajadores y se crea el artículo 9, contemplando el calificativo confianza, atendiendo las actividades de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>•Dirección.</li> <li>•Inspección.</li> <li>•Vigilancia.</li> <li>•Fiscalización.</li> </ul> </li> <li>•Se incluye a los trabajadores de confianza, en el capítulo de trabajos especiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En esta reforma básicamente se simplificó el procedimiento ordinario, reconociendo el derecho clasista y la necesidad de la solución rápida del procedimiento.</li> <li>•El artículo 9 de la anterior Ley, queda intacto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Busca la flexibilidad patronal, esto es, simplifica diversas cargas patronales, prevé mayores causales de rescisión en el interior de la Ley, contempla el periodo a prueba y capacitación inicial, reforma la parte final del artículo 47.</li> <li>•El artículo 9, queda intacto.</li> </ul>

Podemos observar cómo es que en 1970, después de innumerables discusiones en la Comisión encargada de elaborar el Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, se transforma el término empleado y se reconoce su calidad igualitaria de trabajador; y la categoría de confianza se observa atendiendo a las actividades y naturaleza del trabajo desempeñado; así mismo, se incluye a los trabajadores de confianza en el capítulo de trabajos especiales, a fin de [teóricamente] asegurar una protección especial a este tipo de labor.

Para las subsecuentes reformas que ha sufrido nuestro Código Obrero, la concepción del trabajador de confianza, ha quedado intocada pues dichas reformas tendieron más al derecho procesal del trabajo; y la sufrida en 2012, intentó hacer más flexible la relación laboral, que con un mal tratamiento, llega a afectar los derechos sustantivos de los trabajadores; sin embargo, la figura del trabajador de confianza, prevaleció a su forma de 1970.

### **3.2.- CÓMO SE ADQUIERE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

El maestro Mario de la Cueva<sup>51</sup> (2002), alude que: “El término confianza sugiere un aspecto subjetivo, pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, o expresado en otro término: si una función es de particular importancia para la vida de la empresa, ésta podrá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieren para su buena ejecución.”

Entendiendo al vocablo confianza, podemos aseverar lo dicho por el autor citado, es algo subjetivo; el patrón puede tenerle confianza a todos y cada uno de

---

<sup>51</sup> Cueva, Mario, de la: “El nuevo derecho mexicano del trabajo”; editorial Porrúa, México 2002, 16° edición, p. 157.

sus empleados, desde el obrero del peldaño más bajo de la escala organizativa, hasta su gerente general. Empero, la categoría que se está analizando, no atiende a esa situación subjetiva de la confianza, más bien refiere a la naturaleza y delicadeza de la función o actividad que va a desarrollar el trabajador, y las virtudes que requiere la empresa para que esa función sea realizada adecuadamente.

Como se dijo en el inciso anterior, es el artículo 9 de la legislación laboral, la que prevé en un principio al trabajador de confianza, disponiendo:

*“Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las **funciones desempeñadas** y no de la designación que se dé al puesto.*

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

Los autores Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega<sup>52</sup> (2014), del particular aluden: “Esta clase de trabajadores son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación, y que, en cierto modo, sustituyen al patrón en algunas de sus funciones propias de éste. En otros términos, la categoría de trabajador de confianza en oposición al ordinario, es en razón de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que se le dé al puesto.”

Para Juan Herrera Hernández y Carlos Antonio Juárez Suárez<sup>53</sup> (2015): “Son empleados de confianza aquellos que, por la responsabilidad que tienen, implica delicadeza en las tareas que desempeñan u honradez para desarrollar las funciones que su trabajo exige. Podemos definir que estos empleados se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan y/o por

---

<sup>52</sup> Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa: “Ley Federal del Trabajo comentada”; editorial Sista, México 2014, p. 15.

<sup>53</sup> Herrera Hernández, Juan y Juárez Suárez, Carlos Antonio: “Derecho laboral y la administración de recursos humanos”; Grupo editorial patria, México 2015, primera edición, p. 250.

la honradez con que las realizan; además, para llevar a cabo su trabajo, cuenta con la fe y apoyo especial del patrón, pero sobre todo, son trabajadores.”

La categoría de trabajador de confianza se va adquirir, esencialmente, cuando se desarrollen funciones de:

1. Dirección.
2. Inspección.
3. Vigilancia.
4. Fiscalización.

Si uno de los empleados de la empresa, realiza cualquiera de estas actividades, será considerado como un trabajador de confianza, verbigracia: Gerente general, gerente de departamento, auditor, contralor, contador, supervisor.

Para cada una de estas actividades, hemos reservado un inciso especial, como a continuación se verá.

### **3.2.1.- ACTIVIDADES DE DIRECCIÓN.**

El autor Euquerio Guerrero<sup>54</sup> (2008) de la función de dirección, alude a que: “En materia de dirección podemos decir 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.”

---

<sup>54</sup> Guerrero, Euquerio: “Manual del derecho del trabajo”; editorial Porrúa, México 2008, 18° edición, p. 44

La dirección se va a entender como esa posibilidad de mando [elemento *sine qua non* de la subordinación] que va a tener el patrón sobre sus empleados; sin embargo, ese mando no todas las veces es ejecutado por el patrón mismo, sino a través de su inferior inmediato, por lo regular gerente o administrador general. Es el patrón o dueño de la empresa, el que va a ceder el mando a la persona que va a dirigir, mandar, y administrar la entidad económica.

El trabajador que gire órdenes en la empresa o negociación, será un trabajador de confianza, quienes también serán considerados como representantes del patrón, tal y como lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

*“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.”*

En consecuencia, el empleado que realice estas actividades va a contar con la representación patronal, por lo que generará un vínculo con los demás trabajadores de subordinación, ostentando la facultad de ordenar al obrero así como la obligación de cumplir con los derechos de los obreros.

### **3.2.2.- ACTIVIDADES DE INSPECCIÓN.**

El Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española<sup>55</sup>, del verbo inspeccionar, describe: “Examinar, reconocer atentamente”.

La función de inspección consistirá en examinar a la empresa; simplemente que esta actividad se limita a eso, sólo examinar; únicamente detectar, ya sea ventajas o desventajas en la empresa, o el objeto que se le dé a la inspección.

---

<sup>55</sup> Domicilio de internet: <http://dle.rae.es/?id=Lm9My0X>

La confiabilidad requerida para esta actividad, radica en que la persona que lo realice, tendrá a sus ojos información, incluso clasificada del establecimiento; por lo que no puede realizarla cualquier trabajador, ya que; como en toda organización, existe información que es reservada exclusivamente para los empleados que toman decisiones dentro de la misma.

### **3.2.3.- ACTIVIDADES DE VIGILANCIA.**

Jesús Castorena<sup>56</sup> (2000), al estudiar la función de vigilancia como propia de los trabajadores de confianza, sostiene que: “Son, de todas las de confianza, las inherentes a la misma; consisten en delegar a una persona la custodia de todo o parte del patrimonio y la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de la empresa”.

Nótese como la vigilancia, también consiste en delegar funciones propias del patrón, puesto que el vigilante, deberá custodiar tanto el activo de la empresa como a los trabajadores y la forma en cómo desplazan su energía a favor del patrón. Aquí encontramos a los supervisores, que básicamente atienden al trabajo de los operarios de máquinas, están al pendiente de la cantidad que producen los trabajadores y, en determinado momento, puede llegar a resolver conflictos entre los mismos.

Tratándose de la vigilancia de los activos de la empresa, encontramos a un posible cuerpo de seguridad, que debe de salvaguardar la mercancía, las máquinas, las ideas que se estén produciendo, programas informáticos, secretos industriales, en fin, va a vigilar que la empresa [activos y empleados] funcionen correctamente.

---

<sup>56</sup> Castorena, Jesús: “Manual de Derecho Obrero: Derecho sustantivo”; editorial Porrúa, México 2000, tercera edición, p. 90.

### 3.2.4.- ACTIVIDADES DE FISCALIZACIÓN.

Alfredo Adam Adam y Guillermo Becerril Lozada<sup>57</sup> (2004), al abordar el tema de la fiscalización, mencionan: “Los aspectos más importantes de lo que es la función de la fiscalización, son:

- Motiva una acción, es decir, el hecho de hacer o ejecutar una serie de movimientos, ejercicios o trabajos.
- Evaluar y revisar. Para que existan estas acciones debe suponerse la existencia de documentación, información, bienes, derechos y obligaciones, así como sistemas y mecanismos por medio de los cuales se realizan las cosas, ya que estas acciones no pueden ejercitarse si no hay existencia física y material de algo que pueda traducirse en documentos gráficos.
- La evaluación y revisión.”

La actividad de fiscalizar, va a consistir en evaluar y revisar la documentación de la empresa, ya sea desde el punto de vista contable, de recursos humanos, de procesos, de producción, de seguridad; en fin, todos y cada uno de los departamento y áreas dentro de la empresa pueden ser fiscalizables; esto es, examinar su funcionamiento y analizar si lo que se está fiscalizando se apega o no a los estándares y políticas de la empresa, incluso a la normatividad vigente.

Un inspector, vigilante o fiscalizador puede ser o no, empleado de la empresa, estos tipos de actividad, si bien son consideradas de confianza, las puede realizar una persona ajena a la empresa misma, como existe en la actualidad diversas

---

<sup>57</sup> Adam Adam, Alfredo y Becerril Lozada, Guillermo: “La fiscalización en México”; Universidad Nacional Autónoma de México, México 2004, 5° reimpresión, p. 7.

empresas que ofrecen el servicio de medición de calidad, servicio de seguridad, o servicios de medición de resultados.

En consecuencia, el inspector, vigilante o fiscalizador puede o no, encontrarse dentro del organigrama de la empresa; y si no lo está, los empleados ordinarios no tienen relación, ni obligación de subordinación, para con él.

### **3.3.- LA PÉRDIDA DE LA CONFIANZA. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ARTÍCULOS 47 Y 185 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Atendiendo las palabras del maestro De la Cueva en el inciso 3.2, la confianza es un elemento subjetivo de la persona; se puede tener confianza o no a un trabajador, y no por esa sencilla razón ya entra en la categoría de los trabajadores de confianza.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece un catálogo de causas justificadas, que permiten al patrón rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él, estableciendo también el procedimiento para realizar dicha rescisión y llegue a surtir efectos jurídicos.

Por su parte, el artículo 185, establece que:

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

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

Aquí encontramos una problemática que genera el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido por el artículo 9 del mismo ordenamiento, a saber:

1. Aunque un empleo tenga la categoría de confianza, el operario sigue siendo un trabajador.
2. La confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, no de la nomenclatura que se le dé al puesto.
3. Las actividades de confianza son: Dirección, Inspección, Vigilancia, Fiscalización, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
4. Si la confianza encuentra su origen en la naturaleza de la actividad; porque el legislador otorgó una causal de rescisión adicional al patrón, atendiendo a la confianza como un elemento subjetivo de la persona.

Efectivamente, la persona que vaya a realizar **actividades de confianza** debe de cumplir con el perfil del puesto a desempeñar; sin embargo, la Ley prevé que si el patrón ya no le tiene confianza (elemento subjetivo), puede rescindir la relación de trabajo; esto es, lo deja al arbitrio de un **sentimiento** del patrón, y aparte, eleva esa circunstancia como una causal de rescisión sin responsabilidad para la patronal, solo tiene que demostrar el motivo razonable de la pérdida de la confianza.

En consecuencia de lo anterior, el trabajador de confianza, se encuentra en manos de su empleador, ya que, como la Ley lo prevé, si el patrón le pierde la confianza al trabajador, simple y sencillamente puede solicitar la separación del trabajo; y sólo como premio de consolación, podrá ejercitar las acciones del artículo 48, pero únicamente la indemnización, puesto que el reclamo a la reinstalación es una vulneración que encuentra el trabajador de confianza en un

plano “igualitario” con los demás trabajadores, situación que se analizará en el siguiente capítulo.

Por lo pronto, este artículo establece que la pérdida de la confianza debe originarse por un motivo razonable, esto es, el legislador intenta generar un poco de seguridad jurídica y estabilidad en el empleo al trabajador de confianza, requiriendo ese “motivo razonable” que genera el quebranto de la confianza; queriendo inyectar objetividad a un sentimiento. En consecuencia, el patrón que rescinda al trabajador por dicha causal [No prevista en el artículo 47 de la LFT] aunado al procedimiento respectivo, debe de acreditar esa motivación **razonable** del porqué dice perdió la confianza a su trabajador.

De esta situación, Eduardo López Lozada<sup>58</sup>, expone: “Este es un argumento muy utilizado: Se contrata a una persona con el carácter de trabajador de confianza (sin serlo) y se le rescinde el contrato con el argumento de que se le ha perdido la confianza, por lo que no se cubren al trabajador ninguna prestación consignada en la Ley, aunque jurídicamente es lo que se conoce como una “*chicana*” en la jerga de los abogados, en la práctica tiene mucho poder de convencimiento para los trabajadores, es decir, una buena estrategia psicológica.”

Sin duda, utilizar la locución “confianza” implica insertar un criterio valorativo subjetivo de cada individuo, el patrón puede [y debe] tener confianza a todos sus empleados, y no por esa razón, el tratamiento de su relación de trabajo será como la categoría contemplada en el artículo 9 de la Ley obrera.

La Ley es precisa y clara al describir la naturaleza de la confianza y su íntima relación con las actividades a desempeñar, así como las funciones que cataloga como de confianza.

---

<sup>58</sup> López Lozada, Eduardo: Ob. Cit., p. 41.

Como se dijo, la redacción jurídica del artículo 185 genera una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón si se llega a perder la confianza, siempre y cuando haya un motivo razonable; y aquí cabe preguntar, ¿Razonable para quién? Y cómo aplicar esa razonabilidad de la que habla este artículo, si cada cerebro realiza los procesos mentales a su manera.

Definitivamente, existen elementos normativos difíciles de dilucidar en este artículo, que el único efecto que producen es el de dejar en desprotección al trabajador de confianza.

### **3.4.- CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CATEGORÍA DE CONFIANZA EN EL TRABAJO.**

El autor Rosalío Bailón Baldovinos<sup>59</sup> (2004), argumenta: “Las condiciones de trabajo, con las estipulaciones pactadas entre el patrón y que trabajador, que se traducen en el contenido del contrato o relación de trabajo.”

Las condiciones de trabajo, van a ser los lineamientos a través de los cuales se va a llevar la relación laboral; y los mínimos, son los previstos por el artículo 25 del Código Obrero, que a la letra dice:

*“Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

*I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;*

*II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;*

---

<sup>59</sup> Bailón Baldovinos, Rosalío: “Legislación laboral”; Noriega editores, México 2004, 1° edición, p. 48.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Éstos son los lineamientos mínimos en los que debe llevarse una relación de trabajo individual; mismos que deben de constar por escrito y que básicamente establecen la forma en que se llevará a cabo la dinámica entre trabajador y patrón. Por su parte, el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“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.”

Dos parámetros se desglosan de este artículo:

- Proporcionalidad a la naturaleza e importancia del trabajo desempeñado.
- Prohibición de inferioridad de condiciones de trabajo, en trabajos iguales.

En consecuencia de lo anterior, los lineamientos de la relación laboral de los trabajadores de confianza, van a atender la relevancia de la actividad desarrollada; esto es, aparte de las condiciones que prevé el artículo 25 de la legislación obrera, se pueden llegar a pactar entre el trabajador de confianza y el patrón, prestaciones adicionales que sean correlativas a la naturaleza de sus funciones.

Independientemente de una prestación extralegal que pudiera llegar a pactarse, la categoría de confianza, nunca va a ser pretexto para establecer, en igualdad de circunstancias, condiciones de trabajo diferentes para actividades similares; si al gerente de ventas se le da un bono de puntualidad, al gerente de mercadotecnia también tendría que otorgársele dicho bono.

Ahora bien, el artículo 184 establece que:

*“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.”*

La situación hipotética normativa de este artículo, radica en que las condiciones que se pacten en un contrato colectivo de trabajo con la empresa (si lo hubiera), podrán tener aplicación a los trabajadores de confianza [debemos entender que los coaligados son los trabajadores ordinarios], siempre y cuando el mismo contrato colectivo no establezca una restricción a dichas prerrogativas o logros sindicales.

Del particular, José Claudio Guerrero Reyes y José Fernando Galindo Alvarado<sup>60</sup>(2014) aluden a que: “Con este artículo (refiriéndose el artículo 184 LFT), se busca que los trabajadores libres y los llamados empleados de confianza, disfruten de iguales beneficios por el simple hecho de encontrarse prestando servicios al mismo patrón.”

En consecuencia de lo anterior, no tendría por qué haber alguna desigualdad entre los trabajadores ordinarios y los trabajadores de confianza; la Ley prevé dispositivos que aseguran la igualdad en las condiciones de trabajo; sin embargo,

---

<sup>60</sup> Guerrero Reyes, José Claudio y Galindo Alvarado, José Fernando: “Administración”; Grupo editorial Patria, México 2014, 1° edición, p. 99

y como siempre buscan los dueños de los medios de producción, toman ventaja del deficiente trabajo legislativo (por negligencia o de manera intencional), lo anterior en virtud de que la última parte del artículo 184 en comento, establece que si en el contrato colectivo de trabajo que se suscribe existe una prohibición expresa de no aplicar lo más favorable para el trabajador de confianza, simplemente la extensión de la que habla, no se llevará a cabo.

¿Acaso no es esta una vulneración al principio *pro persona*? Se está anteponiendo el contenido de un contrato colectivo de trabajo, a la ampliación de los derechos colectivos obtenidos por los trabajadores que **SÍ** tienen el derecho de coaligarse. Aunado a que el patrón, fácilmente puede pactar con el sindicato con el que celebre el contrato colectivo, el disponer la limitación de aplicación de dicho pacto únicamente a sus agremiados, sin observar el multicitado artículo 184.

La regulación de los trabajadores de confianza, en vez de sólo ser un calificativo por la naturaleza de sus funciones, toma un tinte discriminatorio en su aplicación, desprotegiendo a estos trabajadores y vulnerando la interpretación más favorable al trabajador de confianza, como se verá en el siguiente capítulo.

### **3.5.- EL TRABAJO DE CONFIANZA EN LA JURISPRUDENCIA MEXICANA.**

Es muy importante atender los criterios jurisprudenciales que se han publicado, respecto a este tipo de contratación laboral, por lo tanto, hemos seleccionado dos criterios que nos ayuden a vislumbrar el tratamiento jurídico en la que se encuentra el trabajador de confianza. Por lo que, si denotamos la siguiente tesis aislada:

*“Época: Décima Época*

*Registro: 2009342*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Tipo de Tesis: Aislada*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 19, Junio de 2015, Tomo III*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: I.6o.T.133 L (10a.)*

*Página: 2466*

**TRABAJADORES DE CONFIANZA. RESCISIÓN DE SU CONTRATO POR PÉRDIDA DE ÉSTA.**

El artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, otorga la facultad al patrón de rescindir la relación de trabajo a un empleado de confianza si existe un **motivo razonable de pérdida de la misma**, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 de la citada ley, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012. La disposición referida encuentra su justificación en la naturaleza de las funciones desempeñadas por los trabajadores de confianza, como son, principalmente, dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, las cuales implican una estrecha relación entre el obrero y el patrón, de modo que, **siendo la confianza el elemento principal de operación entre el patrón y el obrero**, quien incluso, en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, es considerado como **representante de aquél**, obligándolo en sus relaciones con los demás trabajadores, se consideró conveniente establecer una causa distinta de las señaladas por el artículo 47 de la ley laboral, para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, **consistente en la pérdida de la confianza**. Ahora bien, otra particularidad relativa a la rescisión de la relación laboral, por pérdida de la confianza, derivada del precepto citado en primer término, consiste en que para rescindir el contrato individual de trabajo no es necesario acreditar una falta de probidad, ni una causa justificada de rescisión a las que se refiere el citado artículo 47, pues únicamente basta invocar un motivo razonable de pérdida de la confianza, que en opinión del patrón estime, con base en hechos objetivos, que la conducta del operario no le garantiza la plena eficiencia en su función, siempre que no sea ilógica o irrazonable, para que se esté en presencia de una pérdida de la confianza y se esté imposibilitado para continuar con la relación que los unió, máxime que al tratarse de un trabajador de esa naturaleza, dadas sus funciones lleva **implícita la imposibilidad de obligarlo a que continúe depositando su confianza cuando se ha perdido**. Por tal razón, el patrón a lo único que está obligado en tratándose de un empleado de confianza, es a dar el aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión laboral, sin que sea necesario acreditar la negativa del empleado a recibir el referido aviso.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1700/2014. Luis Hernández Meza. 26 de marzo de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Marco Antonio Bello Sánchez. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Raúl Santiago Loyola Ordóñez.

Esta tesis se publicó el viernes 5 de junio de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Nótese como este criterio, explica ampliamente la concepción de la pérdida de la confianza que propone el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo:

Premisa Mayor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La naturaleza de las funciones desempeñadas, traen consigo una estrecha relación entre patrón y trabajador.</li> <li>• La confianza es el elemento principal de esta contratación que hace considerar al empleado, como representante del patrón.</li> </ul>
Premisa Menor	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No es necesario acreditar alguna de las causales de rescisión del artículo 47 de la LFT.</li> <li>▪ El patrón únicamente debe de encontrar un motivo para considerar que el trabajador ya no es eficiente o factible para el desempeño del trabajo.</li> </ul>
Conclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La causa de pérdida de confianza, únicamente debe ceñirse a la razón y la lógica.</li> <li>➤ La pérdida de la confianza imposibilita la continuación de la relación de trabajo.</li> <li>➤ Para el procedimiento de rescisión, únicamente debe acreditarse la notificación del aviso rescisorio por escrito al trabajador.</li> </ul>

De esta manera, se confirma que el trabajador de confianza sí está en manos de su patrón, porque no obstante que tendría que acreditar el motivo razonable por el cual pierde la confianza, es la “**opinión**” de éste, la que prevalecerá en invocar esta causa de rescisión.

La única limitante que encuentra esta causal, es que el motivo por el cual se pierda la confianza, sea lógico y razonable; pero insistimos, lógico y razonable para quién; esa causa nunca va a ser lógica ni mucho menos razonable para el trabajador, al cual le están imputando una conducta que impide el continuar con la relación de trabajo de confianza; sin embargo, ante la ambigüedad de la Ley, y la

interpretación de la Corte; la situación jurídica de la pérdida de la confianza, queda expósita a criterios de razonabilidad y lógica.

Por lo que la razonabilidad debe de caer y estar íntimamente relacionada, con la eficacia del trabajo o función de; vigilancia, inspección, dirección o fiscalización, que el empleado tenía; de la cual el patrón tiene la prueba, que lo hace reflexionar razonadamente, que la función encomendada ya no la va a realizar en su representación, como si fuera el mismo patrón.

Otro criterio que abunda en nuestro estudio, lo constituye la siguiente jurisprudencia:

*“Época: Décima Época*

*Registro: 2005054*

*Instancia: Plenos de Circuito*

*Tipo de Tesis: Jurisprudencia*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*

*Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo II*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis: PC.IX. J/1 (10a.)*

*Página: 886*

*PREMIO POR ANTIGÜEDAD ESTABLECIDO EN EL CONVENIO DE 18 DE NOVIEMBRE DE 1996, CELEBRADO ENTRE LA OFICIALÍA MAYOR DE GOBIERNO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE GOBIERNO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ. PROCEDE SU PAGO A FAVOR DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL PODER EJECUTIVO ESTATAL.*

*El artículo 21 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí prevé que será facultad de los titulares de las entidades públicas respectivas, establecer las **condiciones generales de trabajo**, con acuerdo del sindicato correspondiente, a través de su directiva; sin embargo, no menciona si dichas condiciones pueden extenderse a los trabajadores que no forman parte del sindicato, es decir, a los de confianza y a los eventuales. Ahora bien, ante ese vacío legislativo, en términos de los artículos **184 y 396** de la Ley Federal del Trabajo, aplicados supletoriamente conforme al*

*artículo 4o. de la citada ley burocrática estatal, las estipulaciones y condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo pueden extenderse a todas las personas que trabajen en la empresa o el establecimiento, aunque no sean sindicalizadas, salvo disposición en contrario. De ahí que si el convenio de 18 de noviembre de 1996, celebrado entre la Oficialía Mayor de Gobierno y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, que instituye un premio por antigüedad, **no excluyó en forma explícita o implícita a los trabajadores de confianza** del Poder Ejecutivo Estatal de su pago, éste es procedente a su favor.<sup>62</sup>*

La anterior jurisprudencia revela claramente lo dispuesto por el artículo 184 que ya fue citado; cuando se trate de un contrato colectivo de trabajo, todas las prerrogativas y derechos que se consignent en aquél, serán aplicables a los trabajadores de confianza, sin que exista disposición en contrario. Esto es, y como lo arguye la jurisprudencia citada, el contrato colectivo no debe de excluir de manera textual o tácita a los trabajadores de confianza, para que la hipótesis del artículo 184 tenga plena validez.

Empero a lo anterior, y desde el punto de vista de los intereses patronales, la alternancia se encuentra en la suscripción del contrato colectivo, en las negociaciones que lo originen, que den como resultado el establecimiento expreso de la exclusión de los trabajadores de confianza, para la aplicación de dicho contrato.

Como se ha podido demostrar, el contexto normativo del trabajador de confianza, no es nada favorable, puesto que en vez de premiar esa confianza con una mayor seguridad jurídica, el empleado contratado en esta modalidad, vive con el temor de que cualquier día su patrón le va a perder la confianza, con lo cual

---

<sup>62</sup> PLENO DEL NOVENO CIRCUITO.

Contradicción de tesis 1/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero del Noveno Circuito. 23 de septiembre de 2013. Unanimidad de tres votos. Ponente: Francisco Guillermo Baltazar Alvear. Secretarios: Francisco Manuel Rubín de Celis Garza, Guillermo Salazar Trejo y José Luis Solórzano Zavala.

Esta tesis se publicó el viernes 6 de diciembre de 2013 a las 06:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 9 de diciembre de 2013, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

podrá darle por rescindida la relación de trabajo, dejándolo a capricho o “razonabilidad” de su superior. Aunado a lo anterior, si en la empresa que se trate existe contrato colectivo de trabajo y en sus cláusulas excluye a los trabajadores de confianza, simple y sencillamente no se tendrá acceso a dichos beneficios, no importando que sean empleados de la misma empresa y que, en ocasiones, los de confianza, realicen el doble de funciones que un trabajador ordinario, lo que lleva al triste desenlace que la categoría de confianza implica, únicamente, más trabajo y más responsabilidades.

Esta situación genera una latente desigualdad entre los trabajadores; siendo que en un principio, como se comprobó, la nomenclatura de esta contratación era “empleado de confianza”, y los juristas y tratadistas de aquella época, consideraban que la utilización de ese término, propiciaba la desigualdad de los trabajadores; siendo que en la actualidad, es el panorama del trabajador de confianza. No es posible que el trabajador ordinario, el sindicalizado o de base [como algunos les nombran], tengan inclusive mejores salarios que los trabajadores que realizan actividades delicadas para la empresa, en representación de las funciones que el patrón personalmente tendría que desarrollar, sin confiar en empleado alguno.

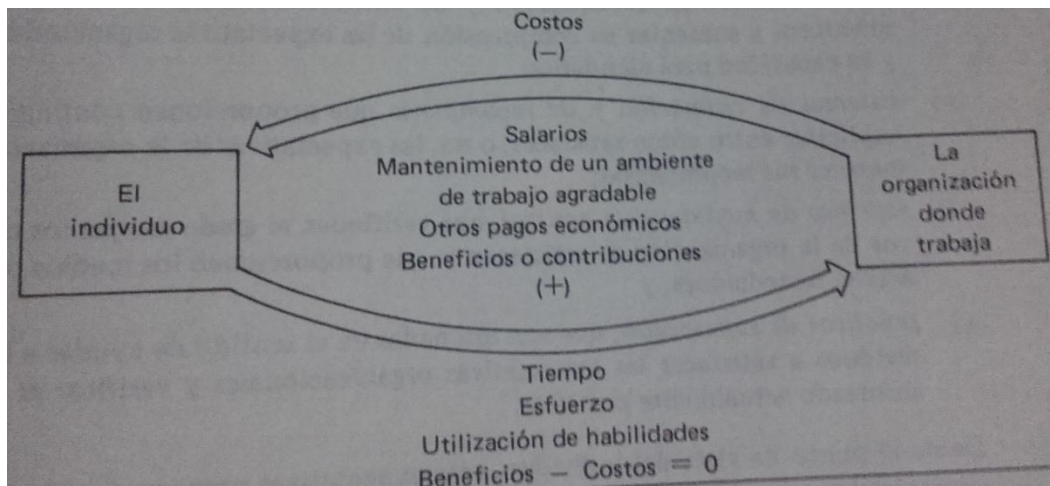
### **3.6.- EL GRADO DE IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE CONFIANZA CON LOS INTERESES DEL PATRÓN.**

En definitiva, la relación de un trabajador y el patrón es importante: El primero obtiene un salario y seguridad social por el desplazamiento de su energía; el segundo tiene la mano de obra del primero, lo que le permite producir y generar ganancias para la empresa. En esta dinámica, el trabajo de confianza cobra aún más relevancia, puesto que en virtud de las funciones consideradas como de confianza, pueden repercutir en la vida y sobrevivencia de la entidad económica.

Idalberto Chioyenda<sup>63</sup> (2003), del particular menciona que: “La organización espera que el empleado obedezca su autoridad y, a su vez, el empleado espera que la organización se comporte correctamente con él y opere con justicia. La organización refuerza su expectativa por medio del uso de la autoridad y del poder de que dispone, mientras el empleado refuerza su expectativa por medio de ciertos intentos de incluir en la organización o de limitar su participación. Ambas partes del contrato de interacción están orientadas por directrices que definen lo que es correcto y equitativo de lo que no lo es.”

En definitiva, la relación de trabajo es una dialéctica social de relevancia económica y política; es un juego de intereses en el que uno quiere algo del otro y viceversa, obteniendo ambas partes la satisfacción del interés que persiguen.

Si notamos la siguiente gráfica:



Fuente: Chioyenda, Idalberto: Ob. Cit., p. 101.

El obrero quiere algo del patrón y a su vez, el patrón quiere algo del obrero. Respecto a los primeros, nos muestra la imagen, buscan el pago de un salario,

<sup>63</sup> Chioyenda, Idalberto: “Administración de recursos humanos”; Mc Graw-Hill, México 2003, 4ª edición, p. 98.

clima organizacional, bonos, seguridad social, primas, mayores beneficios en la relación de trabajo. Por su parte, la empresa busca reducir costos, eficientar tiempos, reducir esfuerzos y aumentar habilidades; generando así la relación entre *el costo y el beneficio*.

Esta dinámica gráficamente mostrada, es lo que se vive día a día en la empresa; y ahí es donde surge la identidad del trabajo con los intereses del patrón. Decíamos que la relación con el trabajo de confianza es aún más íntima, pues su intervención puede llegar a trascender en la vida misma de la empresa.

La identidad del trabajo de confianza y los intereses del patrón van de la mano, inclusive como lo vimos en los incisos anteriores, los trabajadores de confianza que ejercen la dirección o administración de la empresa, son considerados representantes del patrón; podría decirse que son uno mismo, por lo que los primeros (trabajadores de confianza), seguirán la suerte de la segunda (empresa).

Es por esta razón que el trabajador de confianza, encuentra ciertas limitaciones en el ejercicio de sus derechos (como se verá en el siguiente capítulo); sin embargo, la aplicación e interpretación de este tipo de contratación ha sido degenerada en el transcurso del tiempo, pues este tipo de empleo implica un vínculo íntimo entre el trabajador y el patrón, pero no por esa razón pueden transgredirse los derechos, de quienes **más apuestan** por la organización y su desarrollo.

## CAPÍTULO 4.

### **AFECTACIONES AL PRINCIPIO PRO HOMINE EN EL CONTEXTO JURÍDICO DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

Hemos llegado ya a nuestro cuarto y último capítulo, y es conveniente hacer una breve remembranza de lo que hasta este momento, se ha podido demostrar. En el capítulo primero, se analizó la evolución del Derecho Humano que parte del derecho natural inherente de la especie humana, convirtiéndose en un Derecho del Hombre y Para el Hombre, evolucionando después en Derecho Humano, a la luz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Así mismo, se pudo observar diversos movimientos sociales en todo el mundo, que dieron origen al Derecho Humano del trabajo y a su reconocimiento en el marco legislativo de nuestro país.

Para el capítulo segundo, se abordó el principio *pro persona* comprendiéndolo en síntesis, como la interpretación más favorable a la persona, cómo fue su inclusión al derecho positivo mexicano, cuáles son los alcances y limitantes que tiene este principio. Así mismo en este capítulo, se precisó la función interpretadora del principio *pro homine* en su carácter de hermenéutica jurídica como herramienta para el operador jurídico.

En el apartado tercero, se estudió el contexto normativo del trabajador de confianza como sujeto de la presente investigación, cómo es que la naturaleza de confianza se va a adquirir no por un sentimiento subjetivo que nace de una persona a otra, sino que esta categoría de contratación, atenderá la propia naturaleza de las funciones que desempeña este tipo de trabajador, a saber: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Así mismo, se establecieron las condiciones de trabajo que prevé la Ley para la categoría de confianza, así como su tratamiento en la jurisprudencia mexicana.

Todo lo anterior, nos permite demostrar la hipótesis planteada en la parte protocolaria del presente estudio, a efecto de encontrar cuales son las lesiones al principio *pro homine* en la regulación del trabajador de confianza, como se desarrollará en los siguientes incisos.

#### **4.1.- DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA FRENTE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.**

Tal y como se demostró en el capítulo anterior, el trabajador de confianza desempeña funciones de vital importancia para la empresa, de ahí que a esas funciones se les dé un adjetivo calificativo, como lo es la confianza. Sin embargo, ese calificativo ha sido mal empleado y mal interpretado, tanto por los patrones como las mismas autoridades laborales, al momento de resolver la situación jurídica de los trabajadores de confianza.

Lo anterior es así, ya que el tratamiento a ese calificativo “confianza”, ha sido pretexto para diferenciar a ciertos trabajadores de los demás; en la práctica, se está olvidando que el trabajador de confianza, en primer lugar es un trabajador, por lo tanto goza de todos y cada uno de los beneficios que le otorga la Ley Federal del Trabajo, encontrando la primer afectación a la interpretación más favorable para éste, en el mismo artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo; pues este eleva una categoría diferente al trabajador de confianza atendiendo [como se ha venido insistiendo] a la naturaleza de las funciones que desempeña a favor del patrón.

Sin embargo, su interpretación actual refiere a una tipología de los trabajadores y un choque entre una contratación basificada, de planta u ordinaria, con la contratación de confianza. Desde la incorrecta interpretación del artículo 9, se violenta el principio *pro persona*, pues **segrega** a los trabajadores de confianza de

los demás trabajadores, e incluso el legislador, lo incluyó en el apartado de trabajos especiales.

En definitiva, esta afectación al principio de interpretación más favorable a la persona, encuentra su origen en la redacción misma de la Ley, pues si notamos el segundo y tercer párrafo del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo:

*“...**No** podrán establecerse **condiciones** que impliquen **discriminación entre los trabajadores** por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o **cualquier otro que atente contra la dignidad humana**.*

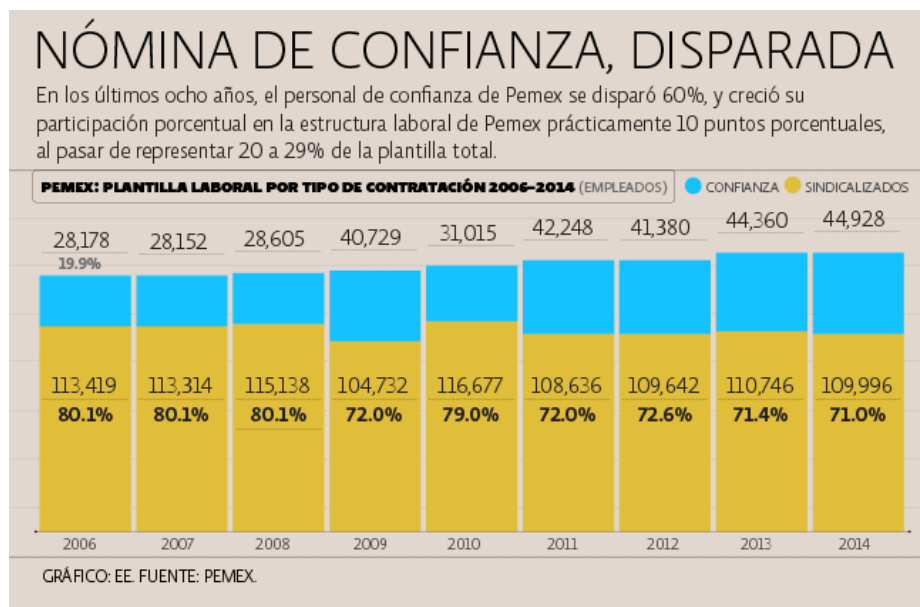
***No se considerarán discriminatorias** las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las **calificaciones particulares** que exija una labor determinada...”*

Podemos denotar cómo es que en primer lugar, la Ley sanciona la discriminación entre trabajadores “Por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana”; sin embargo, en su tercer párrafo realiza la salvedad, que no se puede considerar como discriminación las distinciones que se hagan en virtud del calificativo de las labores determinadas; en el caso concreto, el calificativo que expone el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Como lo hemos podido demostrar a lo largo del presente estudio, inclusive en el protocolo respectivo al momento de establecer el problema a resolver, ese calificativo que genera la Ley en su artículo 9, sí genera discriminación a los trabajadores de confianza atentando contra su dignidad humana, puesto que por ostentar esta categoría tienen jornadas excesivas, tienen la responsabilidad de la labor encomendada y las consecuencias jurídicas, económicas y organizacionales que ésta pueda generar, no gozan de estabilidad en el empleo, en fin; trabajan en situaciones desventajosas a comparación del trabajador ordinario.

Pero aquí la interpretación incorrecta deriva en que dejamos a un lado que el trabajador de confianza sigue siendo un trabajador, por lo que la Ley Federal del Trabajo en su totalidad, debiera de protegerlo.

Si notamos la siguiente gráfica:



Fuente: [http://eleconomista.com.mx/files/imagecache/eco2014\\_650x433/files/emp\\_650\\_pemex\\_230215.png](http://eleconomista.com.mx/files/imagecache/eco2014_650x433/files/emp_650_pemex_230215.png)

En el periodo de 2006 a 2014, PEMEX [empresa de participación estatal] aumentó el número de contrataciones de personal de confianza en un 60%; sin embargo se presenta gráficamente como la mayoría son trabajadores sindicalizados, por lo que deja en minoría al trabajador de confianza; situación que propicia también su discriminación ante los otros, pues los sindicalizados representan la mayoría de la plantilla de esta empresa.

Por lo anterior, el principio *pro homine* debe de proteger al trabajador de confianza en su interpretación como eso, un trabajador, y que por esa simple razón, no debe tener, en sus condiciones de trabajo, inferioridad ante los trabajadores ordinarios.

#### 4.2.- VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Otra afectación y muy latente que vive día a día el trabajador de confianza, lo resiente el derecho a asociarse, a coaligarse. Éste es un derecho que surge desde el artículo 123, apartado A, fracción XVI, que a la letra dice:

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

Nótese como el artículo base Constitucional, que consagra el derecho social naciente de los diversos movimientos laborales en todo el mundo, y que es de jerarquía suprema, prevé el derecho de obreros para la unión en defensa de sus intereses. Este artículo no hace distinción alguna entre trabajadores de confianza u otro trabajador; no, inclusive se refiere como obreros. Es el artículo 183 de la Ley federal del Trabajo, el que se interpreta negativamente al Ser Humano, y que establece:

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

Aquí tenemos la vulneración flagrante al principio *pro homine*, pues en la actualidad este artículo se interpreta de forma errónea en contra del trabajador de confianza; en ningún momento se está prohibiendo el derecho de sindicación para los trabajadores de confianza, lo que establece este artículo es:

- Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de las asociaciones sindicales de los “demás trabajadores” [Nótese como la

misma Ley da pie a la interpretación equívoca, generando la discriminación a los trabajadores de confianza, sugiriendo “tipos” de empleados].

- No pueden ser tomados en cuenta en el recuento que se efectúe para el caso de huelga. [Derecho consagrado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional].
- No pueden fungir como representantes de los trabajadores en las posibles estructuras organizacionales que pudieran llegar a crearse con la sindicación.

La incorrecta aplicación hermenéutica de este artículo, deja en desprotección al trabajador de confianza; en ninguna parte de este numeral se encuentra la prohibición expresa de formar un sindicato; no lo tienen prohibido.

Empero este artículo sí limita a los trabajadores de confianza a participar en el recuento de mayoría para efectos de iniciar una huelga, lo cual llega a tener una cierta lógica, puesto que los trabajadores de confianza encuentran cierta identidad con la empresa, y como lo dijimos en el inciso anterior sus funciones son vitales para la entidad económica; sin embargo, no debemos de olvidar al interpretar esta parte del numeral citado, que la confianza se adopta únicamente por la naturaleza del trabajo mismo que desempeñará el operario de confianza, no atendiendo al sentimiento patronal de confiar.

Aunado a lo anterior, la última parte del artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, impide a los trabajadores de confianza, ser “Representante de trabajadores” en la mesa directiva de un sindicato por ejemplo; pero ¿Que acaso el trabajador de confianza no es también un trabajador? Inclusive, en su cercanía con el patrón, ¿No podría el trabajador de confianza propiciar una conciliación o mediación interna en caso de huelga? Por su parte, el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

*“Artículo 363.- **No** pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.”*

Nótese como este artículo confirma la **segregación** que realizan los artículos 9 y 183, al diferenciar y discriminar a los trabajadores de confianza, pues ratifica la exclusión de éstos en los sindicatos de: “los demás trabajadores”; sin embargo, este artículo tampoco prohíbe la coalición de los trabajadores de confianza.

Y ni hablar de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, pues ellos tienen aún más afectado éste derecho a coaligarse, como se vive en San Luis Potosí, ya que como lo reporta Jorge Torres<sup>64</sup> (2016): “Cerca de 150 personas adheridas al Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras del Gobierno del Estado (SITTGE) se manifestaron en el Congreso del Estado debido a la reciente ley aprobada por el Legislativo en torno a la prohibición para que policías formen o sean parte de un sindicato, lo cual a consideración de la dirigente sindical, Francisca Lara Reséndiz, viola el artículo 123 constitucional que se refiere al derecho de un trabajo digno. Fue la semana pasada cuando el pleno del Congreso del Estado aprobó, por mayoría de 26 votos y una abstención, reformas y adiciones a la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de San Luis Potosí, donde se establece que los integrantes de los cuerpos de seguridad pública del estado y municipios, no podrán formar parte o intervenir en sindicatos o agrupaciones... De igual manera, se plantea que los servidores públicos de las instituciones policiales del Estado y de los municipios, que no sean parte de los cuerpos de seguridad pública, en razón de la confidencialidad y secrecía de sus actividades, deberán ser trabajadores de confianza.”

---

<sup>64</sup> Torres, Jorge: “SITTGE se manifiesta en Congreso ante prohibición de que policías se sindicalicen”; La Jornada San Luis, 30 de junio de 2016, domicilio de internet: <http://lajornadasanluis.com.mx/politica-y-sociedad/sittge-se-manifiestan-congreso-ante-prohibicion-policias-se-sindicalicen/>

Véase como en este último caso, ya no es una situación de interpretación equivocada, sino que desde un ordenamiento local, se está prohibiendo un Derecho Humano previsto en nuestro pacto federal y en diversos Tratados Internacionales; el Congreso de aquél Estado está vulnerando la esfera jurídica de sus trabajadores de confianza negándoles un derecho consagrado en la Constitución misma, siendo que es su **obligación constitucional**, el respetar y salvaguardar los Derechos Humanos de todos los ciudadanos.

Sin embargo, para los trabajadores no gubernamentales de confianza, este derecho de asociación sindical no se encuentra prohibido; sin embargo, su interpretación errónea ha creado en la sociedad el mito de esta prohibición, tal y como le sucede a los policías públicos de San Luis Potosí.

#### **4.3.- LA FRAGILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS CON LA CATEGORÍA DE CONFIANZA.**

Uno de los logros más festejado de la Ley Federal del Trabajo, lo fue el principio de estabilidad en el empleo, del cual, Salomón González Blanco<sup>65</sup> (2000), comenta: “La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro [el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario]. Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente, necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres.”

---

<sup>65</sup> González Blanco, Salomón : “Derecho laboral”; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México 2000, p. 132.

El tener estabilidad laborar va a permitir al trabajador desempeñar sus labores con mayor seguridad, sabiendo que el día de mañana va a seguir contando con la subsistencia para él y su familia, sin estar en manos de su empleador. Filosóficamente y a la letra del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo:

*“Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.”*

Los cánones del principio de estabilidad en el empleo, presuponen para el trabajador que va a seguir contando con el ingreso que le permita vivir, y a su vez, le permitiría desempeñar su trabajo con mayor dedicación y atención; sin embargo, y como lo decía el jurisconsulto González Blanco, lo que se busca con este principio es no estar a capricho del patrón ni ante un despido arbitrario.

Siendo que en el caso de los trabajadores de confianza, existe una fatal interpretación para éste, derivada del artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, que ya ha sido citado en el inciso 3.3; pues es la pérdida de la confianza la que puede separar de su trabajo a este tipo de empleados, sin más que acreditar una causa razonable para el patrón del porqué del despido.

Es esta causal de rescisión y su incorrecta interpretación, la que vulnera la esfera jurídica de protección al trabajador, pues vive en la zozobra de cuándo el patrón le va a retirar la confianza y sin más, rescindirle la relación de trabajo. En este caso, no va a importar si la relación es por tiempo determinado o indeterminado o inclusive por obra determinada para la terminación de la relación laboral, basta con que el patrón ya no **“sienta”** confianza por el trabajador para que lo pueda separar de su trabajo.

Bajo este escenario, el trabajador de confianza no goza de esa estabilidad en el empleo [Y en la actualidad con la multiplicidad de reformas a la LFT, ningún

trabajador lo goza], pues el artículo 185 abre esa arbitrariedad al patrón de la pérdida de la confianza; siendo que, como ya se demostró, el término confianza, no es más que un mero calificativo a las labores que desempeñan estos trabajadores, no el sentimiento que pueda llegarse a generar en el patrón.

Es palpable como en la era de los Derechos Humanos en México y el mundo, los operadores jurídicos y la sociedad en general, no tenga a su alcance el analizar todo el Estado de Derecho que le constriñe, puesto que si los trabajadores de confianza, atendieran con mayor diligencia sus derechos laborales a las exigencias del patrón, podrían mejorar sus condiciones de trabajo. Es importante que el mismo trabajador de confianza, sea el que reclame para él, el cumplimiento y respeto a sus derechos; pues si se lo deja al patrón a inclusive, a la autoridad laboral, la incorrecta interpretación de la Ley, va a seguir afectando a esta categoría de trabajadores.

#### **4.4.- LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN EJERCITADA POR EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

La reinstalación, es una acción que prevé el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en la reincorporación al puesto que desempeñaba el trabajador en virtud de un despido injustificado; sin embargo, este artículo otorga la elección al trabajador de reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ya sea la indemnización constitucional (90 días de salario) o la reinstauración al puesto que desempeñaba.

Siguiendo las afectaciones en las que viven los trabajadores de confianza al principio pro persona; en este derecho del trabajador [una vez despedido], se limita al trabajador de confianza, al tenor del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Artículo 49.- El patrón quedará **eximido** de la obligación de **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...”

Esta eximente de obligación para el patrón, surge de la idea que una vez rota la relación laboral entre el empleador y el trabajador de confianza, no puede subsistir la relación de trabajo de una manera armónica, por lo que, el legislador, desde el momento en que promulga este artículo, considera restar ese derecho a la reinstalación al trabajador de confianza.

Esta situación convalida la defectuosa interpretación del término confianza, puesto que en vez de ser sólo una categoría, la aplicación de ese término se concatena *ipso facto* con ese sentir confiable del patrón hacia su trabajador; llegando hasta la supresión de un derecho que tiene simplemente por ser trabajador; esto es, el obtener la categoría de “confianza”, en vez de mejorar la condición de vida del empleado, lo desprotege, puesto que si le rescinden la relación de trabajo por la presunta pérdida de confianza, este empleado no podrá solicitar el regreso a su trabajo, sólo podrá reclamar las indemnizaciones previstas por el artículo 50 del ordenamiento laboral.

En definitiva, la estabilidad en el empleo desaparece por completo para los trabajadores de confianza, en cualquier tiempo le puede invocar un motivo razonable por que le pierden la confianza; el patrón sólo tiene que acreditar que esa causal obedece a la razón y lógica; y en caso de que no lo haga, el trabajador no podrá regresar a su trabajo, solamente será acreedor de las diversas indemnizaciones, lo que le sustrae esa posibilidad de elegir qué es lo que quiere reclamar, si la reinstalación o la indemnización. En el caso de los trabajadores de confianza, sólo pueden acceder al reclamo de las indemnizaciones correspondientes.

Esta situación, sin lugar a dudas, deja en una desventaja integral al trabajador de confianza, puesto que por realizar funciones mucho más delicadas e importantes para la permanencia de la empresa, sus derechos laborales se ven limitados y hasta negados por la misma legislación, y todo a raíz de una incorrecta interpretación del término confianza en la contratación de este tipo de trabajo.

#### **4.5.- OTRAS AFECTACIONES AL PRINCIPIO EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE CONFIANZA.**

Aunado a las diversas lesiones que sufre el principio pro persona de los trabajadores de confianza que hemos analizado, encontramos también la relativa a la participación de los trabajadores de las utilidades, siendo que las fracciones I y II del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, disponen:

*“Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:*

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

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

Derivado de lo establecido por este artículo, los directores, administradores y gerentes generales, encuentran prohibido su derecho a participar de las utilidades de la empresa; si son éstos los pilares de la misma, ¿por qué no pueden acceder a las utilidades que genere la empresa? Es importante subrayar que las hipótesis que contempla esta fracción I, también son trabajadores de la empresa, y esta es una de las situaciones que más se olvidan en el tratamiento de los trabajadores de confianza, son trabajadores, únicamente en la categoría que prevé el artículo 9 de la Ley laboral.

Por otro lado, la fracción II de este mismo artículo menciona que los demás trabajadores de confianza [Entendiendo a los que realicen funciones de vigilancia, inspección y fiscalización], sí van a poder tener participación en las utilidades con el límite previsto respecto al salario del trabajador. Lo cual resulta inclusive benéfico para el trabajador de confianza, pues en muchas de las ocasiones, el trabajador ordinario percibe más salario que el trabajador de confianza.

Se observa como la vulneración al principio *pro homine* es constante para los trabajadores de confianza en sus derechos y condiciones de trabajo, incluso el hostigamiento y acoso sexual se dan de manera repetitiva para estos trabajadores, pues con tal de que no “les pierdan la confianza” son molestados por sus superiores y estos fácilmente acceden, pues se encuentran tan desprotegidos por la misma legislación, que no vislumbran ninguna otra posibilidad para proteger su trabajo.

No es posible que en pleno siglo XXI, y en plena era de los Derechos Humanos, los trabajadores de confianza vivan en tal desprotección y tal incertidumbre de su situación laboral; siendo que éstos realizan jornadas por demás pesadas, no nada más por el tiempo en que se encuentran subordinados al patrón, sino también por la delicadeza de su trabajo que trae para ellos, inclusive enfermedades por el estrés en el que viven por la actividad que desempeñan, y porque en su psique, no encuentran esa seguridad jurídica que respalde su situación laboral.

## CONCLUSIONES.

1.- A lo largo del devenir histórico, el Ser Humano ha buscado la preservación y mejoramiento de sus condiciones de vida, y ha demostrado su capacidad de unión con otras personas en la protección de sus derechos inalienables.

2.- El derecho natural es el origen del Derecho Humano, pues estos derechos nacen con el individuo, no puede deshacerse de ellos y no son objetos de comercio o venta; éste derecho natural al ir evolucionando, se convirtió en un Derecho del Hombre y para el Hombre, culminando en su reconocimiento de Derecho Humano.

3.- Los Derechos Humanos surgieron a la vida jurídica convencional a la luz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4.- El principio *pro homine* consiste en interpretar de manera más favorable a la persona el derecho positivo de un país y los tratados internacionales que sean parte de su legislación interna.

5.- Derivado de la reforma constitucional de 2011, el principio *pro persona* fue incluido en nuestro máximo ordenamiento, en el tercer párrafo del artículo 1 Constitucional, obligando a todas y cada una de las autoridades del país a promover, respetar y proteger los Derechos Humanos.

6.- El origen del principio *pro homine* se encuentra en la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, estableciendo la interpretación de las leyes más favorable para la persona, por el simple hecho de ser Humano.

7.- El principio *pro homine* encuentra una función hermenéutica en su utilización, entendiéndola como esa técnica de interpretación de textos; que va más allá de la acción meramente de interpretar, sino de entender el porqué de la norma para así poder aplicar lo más benéfico para la persona.

8.- Así mismo, si se trata de restricciones a derechos, el principio *pro persona* busca la interpretación más restringida, pues a contrario *sensu*, se debe de interpretar lo más cerrado posible si se tratare de limitación del ejercicio de un derecho.

9.- El trabajador de confianza, previsto en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, es una categoría que se da a los trabajadores, que califica su trabajo atendiendo la naturaleza de las funciones mismas que desempeña.

10.- Las actividades que son consideradas como de confianza son: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

11.- Los trabajadores de confianza son susceptibles a que se les rescinda la relación de trabajo, por la causal de pérdida de la confianza, permitiendo al patrón el separar al trabajador de su puesto, siempre y cuando existe una causa razonable de la pérdida de la confianza. Dicha causal, tiene efectos de rescisión de la relación de trabajo a la luz de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

12.- Los trabajadores de confianza tienen derecho a gozar de todos y cada uno de los beneficios que un trabajador ordinario pudiese tener, propiciando la igualdad y equidad entre los trabajadores.

13.- Existe una íntima relación entre el trabajador de confianza y la empresa, pues las funciones que desempeñan son trascendentales para la misma, por tal razón siguen la misma suerte y su destino económico está estrechamente vinculado.

14.- Todos los días se viola el principio *pro homine* de los trabajadores de confianza, pues existe una interpretación incorrecta del término confianza; tratándolo como un sentimiento del patrón, y no como un adjetivo calificativo de las funciones que desempeña; y esa confianza, vista como un sentimiento, constituye esa posibilidad del patrón de separar, en cualquier momento al trabajador de su trabajo.

15.- La misma legislación violenta a los trabajadores de esta categoría, al momento de limitarles su derecho a participar en una huelga, y en el caso burócrata, al momento de prohibir su participación en el derecho sindical.

16.- Toda las afectaciones al principio *pro homine* surgen de la incorrecta interpretación de la Ley, ya que la categoría de confianza es un calificativo que se le da a ciertas actividades dentro de un establecimiento o empresa, atendiendo única y exclusivamente, la naturaleza de las funciones que desempeña. Sin embargo, ese término aportado por el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, se ha llevado a un plano subjetivo, en el que es el sentimiento de un patrón de confiabilidad en una persona, lo que pone a este tipo de contratados, a la suerte de esa sensibilidad patronal.

## BIBLIOGRAFÍA.

Adam Adam, Alfredo y Becerril Lozada, Guillermo (2004): “La fiscalización en México”; México, Universidad Nacional Autónoma de México, 5° reimpresión.

Aguilar Pedro, Aída (2012): “El derecho natural al servicio de la práctica Jurídica”; México, Universidad Autónoma de Yucatán, 1° edición.

Álvarez Ledesma, Mario I. (2015): “Introducción al derecho”; México, editorial Mc Graw-Hill, 3° edición.

Arango Rivadeneira, Rodolfo (2008): “Derechos Humanos como límite a la democracia”; Colombia, Grupo editorial Norma, 1° edición.

Avendaño López, Raúl (2005): “Las Garantías Individuales”; México, editorial Sista, 5° edición.

Bailón Baldovinos, Rosalío (2004): “Legislación laboral”; México, Noriega editores, 1° edición.

Beuchot Puente, Mauricio (2006): “Filosofía del derecho, hermenéutica y analogía”; Bogotá Colombia, Universidad Santo Tomás, 1° edición.

Bidart Campos, Germán J. (2007): “Tratado Elemental de Derecho constitucional argentino”; Buenos Aires Argentina, editorial Ediar.

Brenes Rosales, Raymundo (2002): “Introducción a los derechos humanos”; Costa Rica, Editorial Universidad Estatal a Distancia, 3° reimpresión.

Buen Lozano, Néstor, de (2000): "Derechos del trabajador de confianza"; México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1° edición.

Buen Lozano, Néstor, de (2007): "Derecho del trabajo"; México, editorial Porrúa, 10° edición, Tomo I.

Burgoa, Ignacio (2004): "Las Garantías Individuales"; México, editorial Porrúa, 37° edición.

Casal H, Jesús María (2008): "Los Derechos Humanos y su protección"; Caracas Venezuela, Universidad Católica Andrés Bello, 2° edición.

Castorena, Jesús (2000): "Manual de Derecho Obrero: Derecho sustantivo"; México, editorial Porrúa, tercera edición.

Chiovenda, Idalberto (2003): "Administración de recursos humanos"; México, Mc Graw-Hill, 4° edición.

Cueva, Mario, de la (2002): "El nuevo derecho mexicano del trabajo"; México, editorial Porrúa, 16° edición.

Dávalos, José (2001): "Derecho del trabajo"; México, editorial Porrúa, 6° edición.

Delgado de Cantú, Gloria (2005): "El mundo moderno y contemporáneo. De la era moderna al siglo imperialista"; México, Pearson educación, 5° edición.

“Diccionario Jurídico Mexicano”; México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 3° edición, 2011.

García Murillo, Sofía y Soto Páez, Ernesto (2005): “Efemérides de la Historia de México”; México, editorial Quarzo, 1° reimpresión.

Garrido Ramón, Alena (2006): “Derecho individual del trabajo”; México, editorial Oxford, 2° edición.

González Agudelo, Elvia María (2006): “Sobre la hermenéutica o acerca de las múltiples lecturas de lo real”; Medellín Colombia, Sello editorial, Universidad de Medellín, 1° edición.

González Blanco, Salomón (2000): “Derecho laboral”; México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Guerrero Reyes, José Claudio y Galindo Alvarado, José Fernando (2014): “Administración”; México, Grupo editorial Patria, 1° edición.

Guerrero, Euquerio (2008): “Manual del derecho del trabajo”; México, editorial Porrúa, 18° edición.

Hernández Valle, Rubén (2006): “Prerrogativa y garantía”; San José de Costa Ricas, editorial Universidad Estatal a Distancia, 3° reimpresión.

Herrera Hernández, Juan (2015): “Derecho laboral y la administración de recursos humanos”; México, Grupo editorial Patria, S.A. de C.V., 2° edición.

Herrera Hernández, Juan y Juárez Suárez, Carlos Antonio (2015): “Derecho laboral y la administración de recursos humanos”; México, Grupo editorial patria, primera edición.

Hübner Gallo, Jorge Iván (2000): “Panorama de los derechos humanos”; Santiago de Chile, editorial Andrés Bello, 7° edición.

Hübner Gallo, Jorge Iván (2004): “Los derechos humanos: Historia, fundamento, efectividad”; Santiago de Chile, editorial jurídica de Chile, 3° reimpresión.

Íñigo Fernández, Luis E. (2012): “Breve historia de la Revolución Industrial”; España, editorial Nowtilus, 1° edición.

Jiménez Páez, Mauricio (2011): “La Revolución Industrial”; Madrid España, editorial Recursos TIC Educación, 1° edición.

López Lozano, Eduardo (2005): “Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios”; México, editorial ISEF.

Martínez, Ricardo (2005): “Los mártires de Chicago”; Santiago de Chile, Instituto de Estudios Anarquistas.

Medellín Urquiaga, Ximena (2013): “Principio pro persona. Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos”; México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, primera edición.

Mejía Alarcón, Roberto (2009): “El trabajo, derecho humano fundamental”; Lima, Perú; Asociación Nacional de Periodistas del Perú, 1° edición.

Montealegre Lynett, Eduard; Bautista Pizarro, Nathalia y Vergara Peña, Luis Felipe (2014): "La ponderación en el derecho"; Bogotá Colombia, Universidad del Externado de Colombia, 1° edición.

Morales, Sergio (2013): "El Derecho al trabajo y los Derechos Humanos"; Madrid España, editorial Paidós, 3° reimpresión.

Ojeda González, Abelardo (2010): "Ricardo Flores Magón: Su vida y su obra frente al origen y las proyecciones de la Revolución Mexicana"; México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1° edición.

Olmos Díaz, Jerónimo (2013): "Derecho laboral"; México, Universidad América Latina; 3° edición.

Pina, Rafael, de: "Derecho civil"; México, editorial Porrúa, 21° edición, 2006.

Pinto, Mónica (2014): "El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos"; Buenos Aires, Aretina; Universidad Nacional de la Plata.

Prior Olmos, Ángel (2003): "La libertad en el pensamiento de Marx"; España, Universidad de Murcia, 3° edición.

Quintana Roldán, Carlos y Sabido Peniche, Norma (2012): "Derechos Humanos"; Editorial Porrúa, 5° edición.

Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria (2011): "Mexicano, esta es tu Constitución"; México, Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial, 16° edición.

Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa (2014): “Ley Federal del Trabajo comentada”; México, editorial Sista.

Silva García, Fernando y Gómez Sámano, José Sebastián (2015): “Principio pro homine vs. Restricciones constitucionales: ¿Es posible constitucionalizar el autoritarismo?”; México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1° edición.

Trueba Urbina, Alberto (2001): “Nuevo derecho del trabajo”; México, editorial Porrúa, 15° edición, Tomo I, p. 145.

Vázquez Jiménez, José de Jesús (2003): “Derecho laboral”; México, Universidad Tecnológica de México, 5° reimpresión.

Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel (2012): “Los principios y derechos fundamentales en el trabajo”; Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 1° edición.

### **PÁGINAS WEB CONSULTADAS.**

<http://dle.rae.es/?id=Lm9My0X>

<http://lajornadasanluis.com.mx/politica-y-sociedad/sittge-se-manifiestan-congreso-ante-prohibicion-policias-se-sindicalicen/>

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

<http://www.un.org/es/sections/un-charter/chapter-i/index.html>

[https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-)

[32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)