

Los trabajadores de confianza, su régimen y sus limitaciones

*Octavio Lóyzaga de la Cueva**

Es necesario e improrrogable legislar a fin de que se subsanen las restricciones y omisiones a los derechos de los trabajadores de confianza, a efecto de que teniendo estos una función especial dentro del ámbito de las relaciones de producción recuperen estos derechos, sin que esto signifique un perjuicio para los demás asalariados tal como sería el caso de una regulación similar para los trabajadores en los casos de sindicación y huelga por los motivos que se exponen en el artículo.

Legislating in order to rectify restrictions and omissions to Trust Worker's Rights, it is necessary and cannot be put off. In order that they, trust workers, who hold a special function in the scope of a production relationship regain their rights without implying a detriment for the rest of salary-earners— such would be the case of a similar regulation for the workers in the cases of their rights to unionize or strike for the motives set out in this article.

Como se ha señalado, una fórmula bastante esparcida asevera que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya tarea se relaciona de manera “directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general”.¹

La aparición de los trabajadores de confianza se presenta desde el momento mismo en que surge el sistema capitalista. Esto es, tan pronto el patrón delega en un trabajador asalariado la vigilancia continua de los otros empleados con el fin de lograr una dirección y fiscalización de los procesos de trabajo. Ello tiene como objetivo el conseguir una mejor disciplina laboral en el centro de trabajo a fin de asegurar una

* Doctor en Derecho y doctor en Ciencia Política. Profesor-investigador de tiempo completo, UAM-AZC.

¹ José Dávalos, *Derecho individual del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 314.

mayor productividad. Nace así una nueva categoría de asalariados, los trabajadores indirectos, mejor conocidos hoy como empleados o trabajadores de confianza.

Lo mismo que los ejércitos militares, el ejército obrero puesto bajo el mando del mismo capital, reclama toda una serie de jefes (directores, gerentes, *managers*) y oficiales (inspectores, *foremen*, *overlookers*, capataces, contra maestros) que durante el proceso de trabajo llevan el mando en nombre del capital... (finalmente) el capitalista no es tal capitalista por ser director industrial, sino al revés es director industrial por ser capitalista.²

Los trabajadores indirectos han tenido un peso fundamental en el diseño e implementación de la disciplina en los centros de trabajo: sus funciones de dirigir, apurar, vigilar e inspeccionar el desarrollo de los procesos laborales específicos, (así sean éstos de carácter comercial) en los términos señalados en el código laboral³ resultan esenciales para los fines señalados; ellos son, como se dijo, precisamente los encargados de instrumentar la disciplina laboral. En sus labores encontramos tanto su quehacer ideológico, como represivo. Con relación al primero, debe señalarse su identificación psicológica con el empresario y su aspiración a asemejarse a su imagen y poder con él y con sus altos representantes en el espacio del trabajo, a pesar de que aquéllos y ellos mismos no sean, en última instancia sino trabajadores, igualmente subordinados y a final de cuentas también generadores de plusvalía, aun cuando pierdan de vista la esencia de su relación laboral. En cuanto a la acción represiva además del despido como pena a su desobediencia o indisciplina y otras sanciones contenidas en la ley y en el reglamento interior de trabajo, estos empleados tienen una función extra que se encuentra vinculada en gran parte con sus funciones disciplinarias; la pérdida de la confianza, que en el caso de México, da lugar a la rescisión de las relaciones de trabajo, a menos que el trabajador de confianza hubiese sido promovido a un puesto de planta, en cuyo caso volverá a él, salvo que exista causa justificada legalmente para su separación.⁴

Debe señalarse que en el caso de México, el Art. 123 constitucional original –pie-dra angular donde se asientan los principios del derecho del trabajo–, no reguló las funciones del trabajador de confianza, ni siquiera los mencionó. Tampoco las leyes la-

² Carlos Marx, *El Capital*, tomo I, Fondo de Cultura Económica Bogotá, Colombia, 1976, p. 268. El alto mando de la industria se convierte en atributo del capital, como en la época feudal eran atributos de la propiedad territoriales alto mando en la guerra y el Poder Judicial. *Loc. Cit.*

³ Como se sabe existe otro tipo de trabajadores de confianza que también se encuentran regulados por el artículo 9o. Son aquéllos que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

⁴ En esta acción represiva encontramos la figura del capataz figura inhumana, sombría e inspiradora de novelas con raíces reales como *La Rebelión de los Colgados*, que se desprenden de la propia historia o testimonios también históricos, vg., *México Bárbaro*. Capataz: del latín capuz, *capitis*, cabeza). M. persona que tiene por oficio vigilar, a cierto número de operarios. Persona encargada de la administración y labranza de las haciendas del campo. *Enciclopedia, Salvat*, 2005.

borales estatales anteriores a la federalización de 1931, lo hizo. Fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que en ese periodo hizo referencia a este tipo de asalariados denominándoles empleados de confianza en diversas ejecutorias otorgándoles “un valor legal y gramatical⁵ señalando que serían de confianza únicamente “los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación y aquellos que también por razones de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la misma”⁶ De esta manera, como señala Santiago Barajas quedo fijado jurídicamente -aunque de manera limitativa- los elementos que conforman el trabajo de confianza.

En lo que se refiere específicamente al *trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento*, éste alude a aquellas actividades que podría realizar directamente el patrón, pero que por comodidad, necesidad u ocupaciones diversas, delega o encomienda a otros trabajadores.⁷

Cabe señalar que si bien el trabajador de confianza representa al patrón en virtud de una delegación de su autoridad, esto no debe confundirse con quienes son llamados jurídicamente como *representantes del patrón*. En México, este tipo de trabajadores se encuentra reglamentado como sabemos por el Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo, donde como señala Euquerio Guerrero “la ley les asigna una verdadera calidad de mandatarios en materia laboral, ya que obligan a los patrones en sus relaciones con los demás trabajadores”,⁸ lo que no se presenta en el caso de los demás trabajadores de confianza.

Se ha discutido si los representantes del patrón son auténticos trabajadores, debe señalarse al respecto que siempre que se pueda demostrar una relación de subordinación estaremos en presencia de una auténtica relación de trabajo. Esto se desprende de lo dispuesto por el Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo,⁹ que como sabemos define los elementos y caracteres de la relación y el contrato de trabajo.

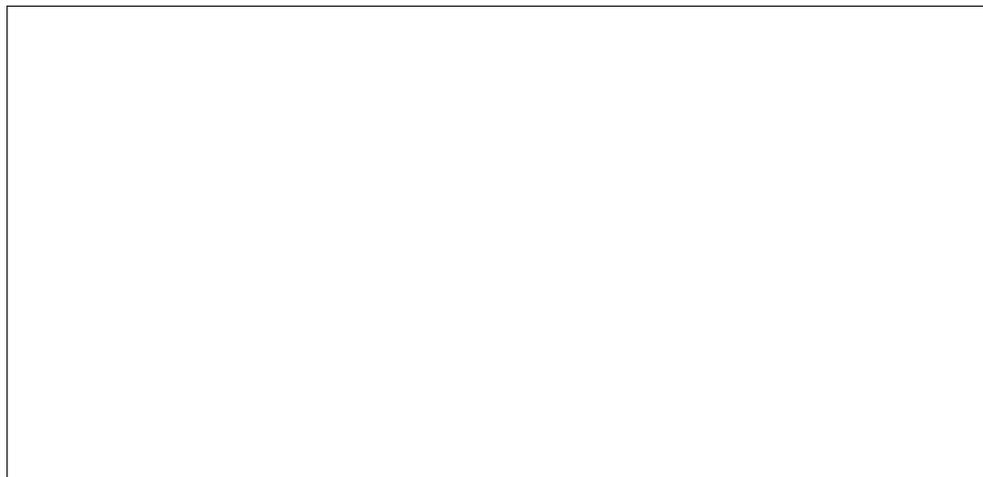
⁵ Esta denominación trata de encubrir la verdadera naturaleza del trabajador de confianza. La Ley de 1931 utilizó el término empleados de confianza siendo hasta la Ley de 1970 cuando ya se empleó la nueva designación. Las razones del cambio señala Mario de la Cueva, consistieron en que la legislación laboral “es unitaria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: *trabajadores y empleados*, sino una sola a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades”. De la Cueva Mario, *Nuevo derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1973, pp. 154-155.

⁶ Santiago Barajas Montes de Oca, en *Diccionario de Derecho del trabajo*, coordinado por José Manuel Lastra Lastra, Porrúa, México, 2000.

⁷ No cabe duda que el patrón podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas, y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que estas tareas las realicen una secretaria, un chofer o un mensajero. A estos trabajadores, que a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza.

⁸ Euquerio Guerrero, *Manual de Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1976, p.45.

⁹ “El concepto de ‘representante del patrón’ no excluye la condición de trabajador, al menos en la etapa actual de la jurisprudencia laboral. Durante muchos años se discutió si los directores gerentes generales y demás funcionarios que podían estar sujetos a los vaivenes económicos de la empresa, por medio de su participa-



Pie de ilustración.

Cabe señalar que en otros países, la regulación jurídica del personal de alta dirección es de carácter “semi-laboral” tal como la define Alfredo Montoya Melgar en el caso de España; este régimen lo “es en un doble sentido: a) El intervencionismo normativo estatal retrocede ante la voluntad; y sobre todo b) A falta de regulación reglamentaria o contractual, la legislación suplementaria no es la laboral, sino la civil y mercantil”.¹⁰ Cabe señalar que fue hasta 1985 cuando fue reconocido en España, así fuese a medias el carácter laboral de estas relaciones. Ese año, la autonomía de la voluntad queda atenuada en materias como “derechos y obligaciones, periodo de prueba, jornada, fiestas, vacaciones, vista que sea cual sea la forma que adopten jurídica y administrativamente las diversas empresas y compañías “y demás personas jurídicas rectoras [de las mismas], un rasgo común a todas ellas (con alguna posible excepción como la de la sociedad unipersonal) es la necesidad de que la dirección efectiva de éstas se lleve a cabo por directores *asalariados* a su servicio” con todas las consecuencias jurídicas y económicas.¹¹

ción en los resultados, podrán o no tener el carácter de de trabajadores. Y se afirmó que era suficiente que fueran socios de la empresa, aun cuando minoritarios, para que quedarán excluidos, tanto de los beneficios de la LFT, como de la LSS. El criterio actual es diferente. La relación mercantil o civil existente entre un socio y la empresa es ajena a la laboral que pueda establecerse, paralelamente entre ellos”. Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Ed. Porrúa, México, 2004, pp.499, 500.

¹⁰ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid España, 1976, p. 504.

¹¹ *Ibid.*, p. 540

Regresando a la regulación mexicana, *contrario sensu*, a lo señalado anteriormente habrá la violación a la esencia de la naturaleza del trabajo de confianza contenida en el Art. 9 de la Ley Federal del Trabajo si no se respeta el principio de reconocer sólo como trabajadores de confianza a los que realicen el tipo de funciones indicadas en el precepto señalado. Como lo comenta Alcalde Justiniani, el problema es tan serio, que hay dependencias públicas donde la excepción se ha vuelto máxima, “hay más generales que soldados”. En estos centros de trabajo formalmente existen más trabajadores de confianza que trabajadores de “base”. Menciona que en instituciones del sector financiero como la Comisión Nacional de valores, la de Seguros y Fianzas y la Bancaria el personal de base es minoría. En “la última se ha llegado al absurdo de que el personal de base es 20% con relación al de confianza”.¹²

Penosamente debe señalarse que la misma Comisión Nacional de Derechos Humanos considera, en la rama que le da vida, que todo el personal que allí labora es de confianza, sujetándolo al régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional; o sea que para facilitar las cosas se priva a sus trabajadores de toda posibilidad de defensa laboral colectiva. Auténticamente, “en la casa del herrero cucharón de palo”.¹³

Esta práctica común de designar como trabajadores de confianza a quienes no responden a la esencia misma del trabajo ejecutado, se realiza muchas veces mediante los contratos colectivos de trabajo que en realidad son auténticos “contratos de protección” signados a espaldas de los trabajadores con sindicatos “blancos” prohijados por las empresas o con sindicatos “charros”. Resulta claro que esto favorece a los empresarios respectivos al establecerse en estos contratos Vg., que todos los empleados de oficina son necesariamente de confianza, amén de los puestos medios y de los ocupados por técnicos especializados. Hoy en día con la “modernidad” se han ido agrandando artificialmente los grados en la calificación de confianza bajo la óptica de considerar que el trabajador sin estabilidad es más productivo.¹⁴

Si se respetara la ley en acatamiento al principio de que sólo la naturaleza de las funciones realizadas y/o los trabajos de carácter personal del patrón... serán de confianza “se reduciría el personal considerado de esta categoría a unos cuantos por empresa, tal como sucede en Estados Unidos, Canadá o países de Europa occidental, con lo que se ha vuelto una moda compararnos sólo en lo que conviene”.¹⁵

¹² Arturo Alcalde Justiniano, “El Cuello Gris de los trabajadores de confianza”, en *Foro legislación laboral: situación actual y perspectivas*. Colección Memorias, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LV Legislatura. México, 1993, p.110.

¹³ *Loc. cit.*

¹⁴ *Ibid.*, p.111.

¹⁵ “En esos países no podrán explicarse la alteración que vivimos en México, en la que cualquier secretario, técnico, investigador y analista es privarlo de seguridad en el empleo de agremiarse sindicalmente con el resto de los trabajadores para defenderse en los más elementales aspectos de la vida laboral. *Ibid.*, p.112.

Héctor Santos Azuela ha hecho un listado puntual de algunas de las principales labores que por su naturaleza son auténticamente de confianza:

- Los directores, administradores, y gerentes generales, cuando tengan carácter de trabajadores.
- Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos como jefes de producción, de laboratorios de investigación, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal...
- Los abogados y contadores que tengan a su cargo respectivamente la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad
- Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.
- Los cajeros encargados de la entrada y salida de caudales y las personas que manejan los fondos de la empresa o establecimiento.
- Las personas que desempeñan funciones o actividades análogas o las funciones anteriores, a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁶

Lo cierto es que los derechos de los trabajadores de confianza en lo que corresponde a su alcance y solidez, están plenamente garantizados en la Constitución. Mario de la Cueva que como se ha sido reiterado, fue quien coordinó la comisión encargada de elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dejó constancia de que los mínimos constitucionales son intocables y son igualmente aplicables al trabajador de confianza; incluso subraya, que “la consecuencia que deducimos de estos dos principios es que siempre que aparezca alguna oposición entre alguna norma, ya legal, bien consignada en un contrato, debe darse preferencia a las bases de la Constitución y de la ley”.¹⁷

Como ha sido destacado, la definición comprendida en el primer párrafo del Art. 9 de la Ley es acertada e inobjetable, en cuanto a su contenido y alcance, ya que se apoya en un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva –por parte del patrón y/o del trabajador mismo en perjuicio de éste. Tal principio no afirmado con anterioridad en el derecho laboral representa un avance fundamental “y sirve de base para que se limiten fórmulas fáciles de fraude legal, que consistían en clasificar como de confianza a ciertos trabajadores para sustraerlos de la sindicación o para privarles, indebidamente del derecho a la estabilidad”.¹⁸

¹⁶ Roberto Muñoz Ramón, citado por Héctor Santos Azuela, *Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, p. 128. Euquerio Guerrero agrega a los veladores, ya que señala, éstos deben ser personas de absoluta confianza del patrón y la obligación que este grupo de trabajadores tiene de reportar al superior las anomalías encontradas, (lo que nos induce) a sostener que deben ser trabajadores de confianza. Euquerio Guerrero, *op. cit.* p. 44.

¹⁷ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 451.

¹⁸ Néstor de Buen, citado por José Dávalos, pp. 377-378.

Lo cierto es que los trabajadores de confianza se encuentran dentro de los grupos vulnerables que padecen discriminación, así sea ésta aplicada de manera sutil y subrepticia, debido a que son “violentados en sus derechos humanos (resultando ser) víctimas del enjambre de contradicciones que caracteriza nuestro ambiente laboral”¹⁹, aun cuando éste esté revestido y ocultado dentro del velo ideológico que no permite en muchos casos tomar conciencia de la segregación de derechos laborales básicos como la estabilidad, respeto al puesto, a la jornada, al pago de horas extras, etc. Sobre esto último cabe señalar que algunos legos en Derecho han considerado que los trabajadores de confianza están exceptuados del pago del tiempo extraordinario, lo que no corresponde obviamente al mandato laboral. Este derecho como lo hemos señalado es extensivo a todos los trabajadores, lo contrario viola no sólo el espíritu de la ley, sino incluso su propia letra.

Como se ha señalado en la ley de 1970 se substituyó el término empleado de confianza por el de trabajador de confianza a efecto de dejar consignado que estos trabajadores están protegidos por la ley aunque con “modalidades concernientes a la naturaleza de sus servicios”. En tal sentido gozan de todas las prestaciones prescritas en materia de aguinaldo, prima de vacaciones y de antigüedad, pago por tiempo extraordinario, etc.; “siendo importante este último concepto, pues se ha controvertido el derecho de estos trabajadores al pago del tiempo extraordinario lo que en nuestra opinión sólo sería impugnabile en los casos en que por las funciones de dirección que desempeñen, aparezca que pueden determinar libremente su horario, porque a la empresa se le impondría un gravamen económico innecesario”²⁰.

Amén de lo anterior, cabe indicar que muchas veces el pago que reciben estos empleados no corresponde a la responsabilidad que adquieren y que el desgaste de su fuerza de trabajo no es recompensado debidamente, ni cubre normalmente el gasto extra que realizan en ropa, calzado, etcétera.

En opinión de los tratadistas que han tomado partido por el sector empresarial la experiencia ha confirmado que en las empresas en que la “obcecación sindical” limita sin razón alguna la cantidad de trabajadores de confianza “la administración es deficiente “y el manejo de la empresa se ve constantemente entorpecido.”²¹ En la praxis existe generalmente entre los sindicatos representativos y las empresas una constante lucha en donde los primeros lo que pretenden es simplemente que se respete la ley, la que atiende a la naturaleza del trabajo realizado. (Art. 9 de la LFT).

La tendencia de ocultar la verdadera naturaleza del trabajador de confianza haciendo pasar a trabajadores que no responden a esta categoría y esencia como si lo fueran y viceversa, se equipara en su gravedad con artificios como el de quitarle materia de

¹⁹ Arturo Alcalde Justiniano, *op. cit.*, p. 112.

²⁰ Clímént Beltrán Juan B. *Comentarios y Jurisprudencia, Ley Federal del trabajo*, Porrúa, México, 2003. p. 232.

²¹ Euquerio Guerrero, *op. cit.*, p. 45.

trabajo al sindicato por medio de la subcontratación, en la que al mismo tiempo se impide artificialmente dejar fuera del contrato colectivo de trabajo a un sin número de trabajadores que de otra manera gozarían de derechos y prestaciones de las que tienen quienes labran en esas empresas.

Vale la pena repasar las limitaciones que tienen los trabajadores de confianza.

1. En primer lugar no tienen derecho *pleno* a la estabilidad en su empleo. Esto en los términos del Art. 49 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar a estos trabajadores mediante las indemnizaciones que se determinan en el Art. 50 de la Ley. Eso también ocurre, como lo señala el primer artículo citado en los casos de los trabajadores que tienen una antigüedad menor de un año; los del servicio doméstico; los eventuales y los que por razón del trabajo que desempeñan o por las características de sus labores están en contacto directo y permanente con el patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje estima tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

Ahora bien, debe recordarse que amén de las 15 causales de rescisión de las relaciones de trabajo contempladas en el Art. 47 de la Ley de la materia, el Art. 185 de la ley dispone que: “el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión (referidas)”.

Como fue considerado en una ejecutoria de 1935 no puede considerarse que la pérdida de la confianza depende de una apreciación subjetiva hecha por el patrón tal y como fue determinado en diversos laudos durante los primeros 4 años de vigencia de la Ley de 1931. Este criterio fue recogido en la exposición de motivos de la Ley de 1970, en la que se señaló, que por motivo razonable deberá entenderse “una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante que no constituya una de las causales previstas en la ley”. Esto además de que como lo señala De Buen, la pérdida de confianza debe de ser demostrada de forma fehaciente o como lo indica la Suprema Corte de Justicia de la Nación el patrón debe hacer valer “un motivo objetivo de la Pérdida de la Confianza”.²² En la práctica concreta este criterio no es generalmente respetado.

2. El derecho a la sindicación también se encuentra restringido. Esto en virtud de que estos empleados no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Esta limitación se explica por la identificación que tienen generalmente los

²² Directo 5893 /1961, Isaura Montemayor Martínez. 29 de octubre de 1962, 4a. sala, Boletín 1962, p. 671 citado por Néstor de Buen, *op. cit.*, tomo II, p.671. En otra ejecutoria se establece: Siendo la pérdida de la confianza un elemento subjetivo, deben establecerse los hechos objetivos en que se basa, para poder apreciar si existía el fundamento suficiente que amerite esta pérdida. A. D. 3295/58, Dolores Miranda, 29 de junio de 1959.

trabajadores de confianza con el patrón. Imaginemos la posición que tomarían por ejemplo en un conflicto de huelga.

En la exposición de motivos se indica que los trabajadores han señalado reiteradamente que los de confianza se encuentran “de tal manera vinculados con los empresarios que no podrían formar parte de sus sindicatos en cuyos fines está el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios”. Sin embargo, en la misma exposición de motivos se precisa que lo anterior “no implica que puedan organizar sindicatos especiales”. Hay ejemplos en la praxis, aún que éstos no sobran. Vg., DINA. El problema, sin embargo, no se soluciona en virtud de que el empresariado muchas veces no respeta el reiterado principio de que el trabajador de confianza lo es por la naturaleza de los servicios que presta en los términos señalados, lo que conlleva a múltiples conflictos los que se acrecientan sobre todo cuando se rescinden las relaciones de trabajo fuera de los marcos de la ley.

3. Consecuencia de lo anterior no son tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los conflictos de huelga lo que redundaría en la calificación de existencia o inexistencia (procedencia o improcedencia) de la huelga, que daría lugar a su ejercicio o a su terminación. Obsérvese la importancia del reconocimiento.

4. Queda excluido de la posibilidad de representar a los demás trabajadores ante organismos tripartitas como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos o la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades. Esto además de comprensible, resulta razonable y conveniente en virtud de que este trabajador como se había señalado se siente generalmente más identificado con el patrón que con los trabajadores de base y en tal sentido no defendería verdaderamente sus intereses sino que *contrario sensu* lo inverso resulta contraproducente.

Amén de lo anterior como habíamos señalado, los trabajadores de confianza tienen una restricción mayor; el que su relación de trabajo pueda ser rescindida si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, la que sin embargo debe ser demostrada en forma fehaciente.

Como advertimos, es necesario legislar a fin de que se subsanen las restricciones y omisiones a sus derechos, a efecto de que teniendo estos trabajadores una función especial dentro del ámbito de las relaciones de producción recuperen estos derechos, sin que esto signifique un perjuicio para los demás asalariados, tal como sería el caso de una regulación similar para ambos tipos de trabajadores en los casos de sindicación y huelga por los motivos señalados.

Bibliografía

- ALCALDE JUSTINIANO, Arturo, “El Cuello Gris de los trabajadores de confianza”, en *Foro legislación laboral: situación actual y perspectivas*. Colección Memorias, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados, LV Legislatura. México, 1993.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, en *Diccionario de Derecho del trabajo*, coordinado por José Manuel Lastra Lastra, Ed. Porrúa, México, 2000.
- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Comentarios y Jurisprudencia, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2003.
- DÁVALOS, José, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2003.
- DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 2004.
- DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1973. Enciclopedia, Salvat, 2005.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 45.
- LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, coedición UAM-A, Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.
- MARX, Carlos, *El Capital*, tomo Fondo de Cultura Económica Bogotá, Colombia, 1976.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid España, 1976.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, citado por Héctor Santos Azuela, *Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill, p. 128.