

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

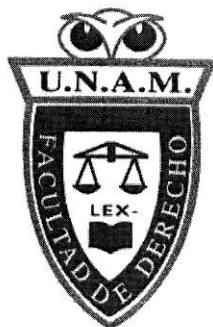
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**“¿TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA
ACCESO AL DERECHO DE HUELGA?”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
RAFAEL ANDRÉS MERCADO NOYOLA

ASESOR DE TESIS: DOCTOR JOSÉ DAVALOS



CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO.D.F.

2010



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

MTRA. ZAUDISARETH BOBADILLA CASTILLO
SECRETARIA DE EXÁMENES PROFESIONALES
DE LA FACULTAD DE DERECHO, U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **RAFAEL ANDRÉS MERCADO NOYOLA**, con número de cuenta **402063959**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **¿TIENEN LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ACCESO AL DERECHO DE HUELGA?**, bajo la dirección del **DR. JOSÉ DÁVALOS MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, en el oficio con fecha 13 de Agosto de 2010, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 23 de Agosto de 2010.

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

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a)

Agradecimientos

No es fácil reconocerse como una persona llena de limitaciones a la que le son impuestos retos difíciles de sortear y que con pasos verdaderamente frágiles y tambaleantes se va haciendo de ciertas experiencias, que con muchos trabajos lo convierten a uno en humano -si es que todo lo anterior se ha tratado de hacer a conciencia y con los menos errores posibles-, sin embargo, aquí estoy en el momento más gratificante de mi vida, pero no por ello el último o el más fácil, al contrario de lo que se pudiera esperar, el final de un recorrido extenuante nos enseña irónicamente, que es apenas el comienzo, y que, lo que dejo atrás no son más que los cimientos -esperemos bien contruidos- de lo que para bien o para mal me ayudara a enfrentar la realidad, es momento de acción, es momento de demostrar de que está hecha la libertad, y no lo digo ya con sueños de grandeza, sino con humildad, pues intentaré hacer del tiempo que me fue regalado la obra más sincera que mis propias condiciones me permitan, no buscando el reconocimiento de quienes se hallen a mi paso, tratando en vez, de encontrar la paz en una conciencia sencilla y digna, que me permita al final del camino y después de un reconocimiento de las necesarias faltas, sentirme orgulloso, satisfecho, pero sobre todo tranquilo y consiente de no haber malgastado la oportunidad única de haber sido fecundado con la semilla divina de la vida.

A mi padre le agradezco infinitamente haberme enseñado la realidad sin espejismos, la importancia de saber administrar, pero en ciertos casos no escatimar, la belleza de las cosas esenciales, la humildad, pero sobre todo la lealtad a las propias ideas y a las personas hasta las últimas consecuencias y hasta el final, y también sin que sea menos importante le agradezco el haber compartido conmigo el gusto por la música ligera y melodiosa a volúmenes altos y los paseos en carretera.

A mi cielo le agradezco sencillamente ser mi paraíso terrenal, haberme hecho hombre, ayudándome con ello a poder realizarme como persona, le agradezco por supuesto todo el apoyo infinito que mutuamente intentamos en todo momento dar, los detalles que llenan el espíritu haciéndote sentir especial y la fuerza que me da ver su carita todos los días al despertar, sin olvidar el gran esfuerzo que hace para ayudarme a permanecer en la realidad y la fe y amor ciego que me tiene y que resulta innegable pues ha decidido compartir conmigo su existencia.

A mi madre le agradezco haberme enseñado a confrontar la verdad, verdaderamente sin ello, me hubiera perdido, le agradezco también la infinita paciencia que dicho ejercicio le representó, ya que en verdad jamás conocí una persona más necia que su servidor, también agradezco de ella, forjar en mi un carácter más fuerte aun que el de ella y que por más que sinceramente intentó jamás logro inculcarme la prudencia.

A mi hermano le agradezco primero que nada existir sin importar que él no haya tenido que poner empeño en ello, le agradezco sin duda la simple compañía, el haberse comportado siempre como un hermano mayor a pesar de la angustia que ello le causaba, le agradezco infinitamente la influencia que queriendo o sin querer ha ejercido siempre en mí y por supuesto las experiencias de las que si no soy testarudo podré siempre echar mano evitando sufrimientos propios a costa de los que a él le hayan causado los tres años que me aventaja.

Al Licenciado Eduardo Espinosa de los Monteros Guerra le agradezco todo el apoyo que desde que tengo 18 años me ha brindado, la paciencia tan grande que ha tenido para conmigo sin ser su deber, sus sinceros consejos con los que intenta recordarme que la vida no es un lecho de rosas, y que hay que buscar constantemente la propia felicidad.

Al Doctor José Dávalos le agradezco todo el conocimiento que me ha transmitido, su permanente disposición, así como el invaluable tiempo que de su vida me ha regalado, guiándome y ayudándome a lo largo de este recorrido, reiterándole mi aprecio como persona y mi reconocimiento y admiración como uno de los más fecundos doctrinarios de nuestros días, incansable en su labor y en su retribución a la máxima casa de estudios.

A mi casa, mi escuela, mi adorada y gloriosa UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO qué podría yo ofrecerle sino toda mi lealtad, mi agradecimiento limpio y sincero, pues fue ella quien consiguió de mí lo mejor, mostrándome una infinidad de caminos que aun estoy por recorrer, sin tomar nada a cambio más que mi amor y respeto infinito.

A todas las personas que para bien o para mal han cruzado mi camino, pues es sin duda por las experiencias que la vida me ha dejado que estoy aquí.

Rafael Andrés Mercado Noyola,
México Distrito Federal a los trece días del mes de agosto del año 2010

Contenido

¿Tienen los trabajadores de confianza acceso al derecho de huelga?

<i>Preámbulo</i>	1
<i>Introducción</i>	6
<i>1. Conceptos básicos sobre los trabajadores de confianza</i>	14
<i>1.1 Los trabajadores de confianza (regidos por el apartado “A” del artículo 123 constitucional)</i>	14
<i>1.1.1 La descripción de puestos</i>	25
<i>1.2 Los trabajadores de confianza (excluidos por el apartado “B” del artículo 123 constitucional)</i>	32
<i>1.3 Otros regímenes</i>	34
<i>2. Antecedentes (el “empleado” de confianza y sus orígenes)</i>	36
<i>2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931</i>	38
<i>2.2 Su regulación en los contratos colectivos de trabajo</i>	46
<i>2.3 Problemática de inicio con sus derechos colectivos</i>	49
<i>3. Panorama actual de los trabajadores de confianza</i>	54
<i>3.1 Limitaciones legales a su ejercicio de derechos colectivos</i>	69
<i>3.2 De la prehuelga al recuento y la inexistencia de la huelga</i>	92
<i>4. Reforma de la Ley Federal del Trabajo a los artículos 183 y 931 en su fracción IV</i>	103
<i>4.1 ¿Sindicalización sin contratación colectiva y huelga?</i>	104
<i>4.2 Los trabajadores de confianza pueden crear sus propios sindicatos y celebrar contratos colectivos</i>	121
<i>4.3 El recuento y la mayoría en huelgas promovidas por trabajadores de confianza</i>	127
<i>Conclusiones</i>	145
<i>Bibliografía</i>	151
<i>Índice</i>	154

Preámbulo

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

Proyecto de Tesis

para obtener el

título de Licenciado en Derecho

por Rafael Andrés Mercado Noyola

I- Título: “¿Tienen los trabajadores de confianza acceso al derecho de Huelga?”.

II- Antecedentes

Es el propósito de esta investigación, el de valorar la posibilidad de los trabajadores de confianza de ejercitar el derecho de huelga. Es mi intención poner en tela de juicio la regulación que de esta figura hace nuestra actual legislación laboral, ya que desde su origen, y a la fecha, ha carecido la misma de una normatividad que los provea de por lo menos una identidad definida y les otorgue derechos de real materialización. Busco contrastar las diversas opiniones doctrinales así como los acontecimientos históricos existentes sobre el tema y así poder encontrar una solución viable y fundada a la problemática de estos trabajadores como resultado.

Encuentro relevante la revisión del presente tópico ya que a mi parecer ha sido desde su surgimiento materia de controversia, y que mas allá de haberle dado solución entre doctrinarios, legisladores y jueces, no han hecho más que postergar una definición clara, una regulación eficaz o una sentencia definitiva de quiénes son y qué derechos poseen en realidad, los trabajadores de confianza. Diversos tratadistas de renombre como Néstor de Buen, Baltasar Cavazos y José Dávalos, han

intentado guiar y dar luz a nuestros legisladores en este respecto mediante sus ensayos, artículos, libros y otros escritos, sin embargo, sus prolíferas ideas no han logrado permear lo suficiente en la conciencia de nuestra sociedad, dejando así a la deriva a estos cuasi trabajadores y cuasi patrones, sabedores de los secretos de las empresas, multifacéticos y muy dispersos trabajadores, que se han encontrado, por así decirlo, entre la espada y la pared de nuestro derecho laboral. Considero que para el progreso de nuestro joven derecho social, es necesario el estudio y mejoramiento de la regulación de estos trabajadores, ya que al representar ellos un sector importante de nuestro entorno laboral y carecer de una regulación eficaz, son candidatos prioritarios para una reconsideración de su precario estado actual. Reestructurar la figura de los trabajadores de confianza es más que un pendiente en la agenda legislativa, una obligación nacional.

Los cauces de la vida me han impulsado desde muy joven a la práctica del litigio en la rama del derecho del trabajo y, por consecuencia y resultado de esa inclinación, me he también identificado con la doctrina del derecho laboral, siendo mis maestros en la vida práctica el Licenciado Eduardo Espinosa de los Monteros y en la escuela el Doctor José Dávalos, quien con su valiosa cátedra sembró en mí la semilla del interés en este tópico de gran trascendencia, por el que he desarrollado predilección y circunstancia por la cual he decidido dedicarle la presente. Creo verdaderamente en que la dedicación que pongo hoy en esta investigación servirá de cimiento para mi vida futura, ya que es mi anhelo continuar con la dignificante actividad que llena mis horas diurna, el litigio.

III- Planteamiento del problema e hipótesis de trabajo

¿Qué posibilidades reales tienen los trabajadores de confianza de acceder al derecho de huelga? ¿Qué defectos tiene la actual regulación que de esta figura hace

la Ley Federal del Trabajo? ¿Cómo podrían dichos trabajadores acceder realmente al derecho de huelga? ¿Cuáles son las soluciones posibles a esta pregunta, que los doctrinarios han propuesto en sus textos? ¿Qué implicaciones y consecuencias ha tenido la ineficaz aplicación de la Ley Federal del Trabajo? Darles una identidad, así como una regulación eficaz, podría cambiar muchos vicios de la aplicación práctica de la Ley Federal del Trabajo, dando de esta forma equidad y justicia a todos los trabajadores por igual, eliminando discriminaciones y generando seguridad jurídica para todos ellos. Profundizar en este tema dará pie a estudiar y mejorar la situación actual de los trabajadores de confianza que tan relegados de la vida colectiva se encuentran ahora.

IV- Objetivos

- Generales

- a) Valorar la posibilidad de los trabajadores de confianza de ejercitar el derecho de huelga.
- b) Proponer una reestructuración de la regulación que de los trabajadores de confianza hace la Ley Federal del Trabajo.

- Particulares

- a) Debatir en torno a ciertos derechos que los trabajadores poseen, aterrizándolos al ámbito de los trabajadores de confianza.
- b) Exponer diversas posturas existentes alrededor de la figura de los trabajadores de confianza.
- c) Narrar los acontecimientos que dieron motivo al surgimiento y evolución de esta institución.
- d) Describir cómo opera actualmente la figura materia del presente estudio.

- e) Proponer la modificación de la regulación actual del derecho de huelga de los trabajadores de confianza.
- f) Registrar y valorar los resultados obtenidos de la presente investigación.

V- Metodología

- a) Identificar los impedimentos existentes para el acceso al derecho de huelga de los trabajadores de confianza.
- b) Recabar la información que será fuente de este trabajo de leyes, textos, revistas, periódicos y jurisprudencias.
- c) Estudiar, organizar y disponer de la información, para con ella contextualizar a los trabajadores de confianza.
- d) Fundar y motivar la propuesta que con conocimiento de causa se haga en el presente proyecto.

“...los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores.”

Mario de la Cueva

Introducción

1° El trabajo de confianza carece de una definición, sin embargo, para lograr aportar una noción del mismo existen parámetros para identificarlo como lo es el carácter general de las funciones que dentro de la empresa debe desempeñar un trabajador para ser considerado de confianza, y que dichas funciones deben ser las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, o que la designación de un puesto como de confianza no lo hace serlo, pues es la naturaleza de las funciones desempeñadas la que otorga la categoría, también tendrán tal categoría directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento.

2° La actual regulación aplicable para los trabajadores de confianza y su acceso al derecho de huelga resulta ineficaz, pues en ningún momento prohíbe a dichos trabajadores acudir a la huelga y, sin embargo, tampoco dispone la manera en la que podrán hacerlo, esta situación nos plantea un problema, el de encontrar el modo de materializar el acceso al derecho de huelga de los trabajadores de confianza.

3° Mediante el estudio, la crítica y finalmente la adecuación propondremos la reforma de las actuales disposiciones regulatorias de la figura del trabajo de confianza y su acceso al derecho de huelga, ofreciendo con ello una herramienta adecuada de la cual puedan echar mano estos trabajadores para que de hecho puedan acudir a huelga dando solución viable a la limitación que la actual regulación les reporta.

Lo anterior tomando en cuenta que la naturaleza jurídica del trabajador de confianza no es distinta a la de los demás trabajadores quienes son personas físicas que prestan a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, y al entenderse

por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, el trabajo de confianza encuadra perfectamente en ambas definiciones, situación que deja aun más claro el hecho de que los de confianza son trabajadores y que por tanto tienen los mismos derechos que los demás.

Más aun si tomamos en consideración que los trabajadores de confianza carecen de una identidad propia, pues, como la misma ley permite entrever dándonos la razón aplica la misma definición para los de confianza, haciendo posteriormente una descripción de quienes encuadran en la categoría especial de confianza, pero dejando clara su calidad de trabajadores otorgándoles por ende los mismos derechos.

4° En la presente investigación trataremos de demostrar que tal y como hoy se encuentra reglamentada la figura del trabajo de confianza en la Ley Federal del Trabajo, otorga a la colectividad de quienes conformen dicha categoría en una empresa el derecho de huelga, limitando a su vez el acceso al mismo, dando como resultado una figura jurídica ineficaz, y por ende en necesidad de una disposición que funja como instrumento de enlace entre tener el derecho y poder acceder a su real ejercicio, materializándolo en consecuencia quienes en el supuesto encuadren.

“En el texto mismo de la Constitución, pero más acentuadamente en los niveles legal y reglamentario, encontramos que el trabajo humano recibe trato distinto. El problema se agrava en los grupos de trabajadores que integran el “submundo laboral”, es decir, trabajadores cuyas relaciones laborales están reguladas por ordenamientos especiales cuya tendencia es la de segregar.”¹

El derecho del trabajo es sin duda alguna el mínimo de garantías otorgadas por la Ley Suprema a nuestros trabajadores, si consideramos que trabajador es la

¹ DÁVALOS, José: Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados, PORRÚA, 3a Edición. México, 1998, p. XXIV.

persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado, y que como nos dice el maestro Mario de la Cueva: “Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado.”² Creo que cualquier trabajador ya sea su categoría, trabajo especial o régimen, debiera tener acceso a los mismos derechos.

Por su parte, Néstor de Buen considera que: “El derecho laboral se estructura sobre una pirámide invertida. La Constitución marca los derechos mínimos (salario mínimo, descanso semanal, protección a las mujeres y a los menores; responsabilidad empresarial por los riesgos de trabajo, etcétera) y las obligaciones máximas de los trabajadores (particularmente en la duración de la jornada), con los principios fundamentales de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de la nulidad, en su caso, de las renunciaciones.”³

Con la idea anterior reiteramos que es la Constitución la que marca los derechos mínimos a los que cualquier trabajador debiera tener acceso, y recordamos otro de los caracteres del derecho del trabajo, que es el de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, con el que podríamos deducir que cualquier disposición por debajo de la Constitución que produjera renuncia de cualquiera de estos derechos iría en contra de este principio fundamental del derecho del trabajo.

Tenemos en claro que estos mínimos constitucionales, nunca podrán ser reducidos o negados, pero por supuesto sin perjuicio de ser mejorados, ya sea por la Ley Federal del Trabajo o la contratación individual o colectiva. Pues bien, por lo

² CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo I, PORRÚA, 19a Edición. México, 2003, p. 152.

³ BUEN LOZANO, Néstor de: Derechos del Trabajador de Confianza, CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA COEDICIÓN CON: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2a Edición. México, 2002, p. 5.

que toca a la Ley Federal del Trabajo, la misma reconoce de igual manera que la Constitución, derechos mínimos irrenunciables, como lo es el caso del principio de igualdad, mismo que en su artículo tercero, párrafo segundo consigna, por lo que considero que cualquier distinción que haga la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al acceso a los derechos que la misma consigna, va en contra de dicho principio de igualdad.

Al respecto Russomano indica: “El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”⁴

Es justamente la naturaleza de las funciones desempeñadas, la que en el caso específico de los trabajadores de confianza, motiva la creación de dicha categoría, siendo esto contrario al principio de igualdad, argumento que nos guía a una de las primeras preguntas que han surgido con motivo de los trabajadores de confianza ¿es válido el que la Ley Federal del Trabajo distinga entre trabajador y trabajador de confianza?

Cavazos opina: “En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es “aconstitucional”.”⁵

Sin embargo, al respecto nos encontramos en un punto en donde la doctrina no ha logrado encontrar un consenso, ya que por su parte el Doctor José Dávalos expone: “No obstante que, como ya se indicó antes, el concepto de trabajador “es

⁴ RUSSOMANO, Mozart Víctor: La Estabilidad del Trabajador en la Empresa; Traducción de Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos; Notas de Derecho Mexicano de José Dávalos, UNAM, DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIONES. México, 1983, p. 9.

⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 11.

genérico y no admite distinciones”, en atención al principio de igualdad, la Ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza.”⁶

Con esta aportación el Doctor nos devuelve al tema del principio de igualdad, del que el maestro Mario de la Cueva argumenta: “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.”⁷ Esto aduciendo al mismo principio de igualdad al que el Doctor José Dávalos hace referencia.

Los trabajadores de confianza debieran de tener acceso entonces a todos los derechos que para ellos consigna la Ley Federal del Trabajo, pero en la realidad, ¿qué pasa con su derecho a la estabilidad en el empleo?

Explica el Doctor José Dávalos: “Ha sido voluntad del legislador limitar la estabilidad en el empleo de estos trabajadores; para ellos opera una causa adicional de despido, consistente en la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.”⁸ Por lo que estos trabajadores se ven afectados en uno de sus derechos fundamentales como lo es la estabilidad en el empleo, y por si esto fuera poco el Doctor continua: “además, cuando son despedidos injustificadamente, el patrón puede negarse a reinstalarlos mediante el pago de una indemnización especial (artículo 50), superior a la indemnización que recibiría cualquier trabajador, en el caso de ser indemnizado (artículo 48).”⁹ Sin que por esto tengan un real

⁶ DÁVALOS, José: Derecho Individual del Trabajo, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, p. 90.

⁷ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 155.

⁸ DÁVALOS, José: Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas; Prol. De Manuel Alonso Olea, PORRÚA, 3a Edición. México, 2000, p. 219.

⁹ Ídem.

resarcimiento de su derecho esencial, ya que la indemnización, no les provee de la tan necesaria estabilidad en el empleo.

Otra consideración que sobre los trabajadores de confianza ha preocupado a la doctrina es la participación de estos en las utilidades de las empresas, ya que como lo subraya Cavazos: "... los trabajadores de confianza fueron afectados en su participación de utilidades, en la que tantas esperanzas tenían, a pesar de que la Constitución General de la República otorgaba el derecho a participar en las utilidades de las empresas, a todos los trabajadores por igual, sin distinción de ninguna especie."¹⁰

Hablando en general de los derechos individuales de los trabajadores de confianza, el maestro de la Cueva resume: "... la declaración del artículo 182 tiende a relevar la tesis de que las condiciones de trabajo deben partir de los mínimos legales, en un ascenso que corresponda a la naturaleza de e importancia del trabajo que prestan,"¹¹ puntualizando así que no sólo deberán tener los trabajadores de confianza acceso a los mínimos legales sino que atendiendo a la naturaleza e importancia del trabajo realizado, no solo podrán, sino deberán de mejorar sus condiciones de trabajo, y además, el maestro concluye: "... han de ser iguales a las que rijan para trabajos en la empresa, por lo menos, prevención que servirá, principalmente, para evitar que por efecto de la contratación colectiva, sus condiciones de trabajo pudieran ser inferiores a las de los demás trabajadores."¹²

Eso por lo que hace a los derechos individuales de los trabajadores de confianza, pero de la misma forma, ¿qué ocurre con sus derechos colectivos?:

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 97.

¹¹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 457.

¹² Ídem.

Néstor de Buen afirma sobre estos trabajadores que el derecho laboral: "... reconoce sus derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva (de manera indirecta) y derecho de huelga. Esos derechos, al ser reglamentados en la Ley, pueden ampliarse y sobre la Ley la misión de los convenios colectivos de trabajo (mejor denominados pactos normativos de condiciones de trabajo) es mejorar aún más las condiciones de trabajo bajo el principio del equilibrio entre los factores de la producción, en otras palabras: necesidades frente a posibilidades."¹³

De manera que los trabajadores de confianza deben gozar de acceso a todos los derechos que para cualquier trabajador consignan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, los cuales son mínimos susceptibles de ser ampliados por la contratación individual o colectiva, y así lo considera el maestro de la Cueva: "Dejamos asimismo constancia de que el principio de que los mínimos constitucionales y legales son intocables, es igualmente aplicable al trabajo de confianza."¹⁴

Son como bien podemos ver muchas las preguntas que surgen alrededor de los trabajadores de confianza, y podríamos hacer una lista interminable de aquellos aspectos en los que encontramos diferencias entre su reglamentación y la de cualquier trabajador en general, y es que no solo son estas diferencias ya que la problemática empieza por la definición misma de estos trabajadores, que como nos dice Cavazos: "De hecho, nadie sabe a ciencia cierta quienes son en realidad los trabajadores de confianza. Todo mundo habla de ellos, pero nadie los conoce."¹⁵ Resultando muy discutible también el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, aceptando el hecho de que dichos trabajadores existen, (sin que por ello sostengamos que sea válida una categoría creada por la Ley Federal del

¹³ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., p. 6.

¹⁴ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 457.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, p. 85.

Trabajo), ya que son considerados por la Ley Federal del Trabajo, profundizaremos sobre sus derechos colectivos, y muy en especial sobre su acceso al derecho de huelga que por obvias razones se encuentra íntimamente ligado a dichos derechos colectivos, no sin dejar de argumentar y opinar siempre con fundamento y motivación sobre todas las preguntas antes formuladas y todos los aspectos del derecho laboral que en general se mezclen con el entorno de los trabajadores de confianza y el acceso que a sus derechos deben tener, dejando así el camino abierto para que en un futuro las ideas vertidas en el presente estudio sirvan de apoyo para modificar aquellos puntos en los que otros estudiantes de Derecho comulguen con un humilde servidor.

Llegaremos a una conclusión sobre el acceso al derecho de huelga de los trabajadores de confianza, apoyándonos en la legislación, en las opiniones doctrinales que sobre el tema existen, en casos prácticos que documenten lo que en la realidad o en el mundo del ser ha acontecido al respecto y en la jurisprudencia aplicable al caso, obteniendo de ellos fundamento para crear razonamientos lógico-jurídicos motivados, y con estos últimos establecer una propuesta.

1. Conceptos básicos sobre los trabajadores de confianza

1. Conceptos básicos sobre los trabajadores de confianza

Para poder llegar a una propuesta seria en cualquier tema será siempre necesario comprender perfectamente la figura que queremos criticar, ¿cómo pretender realizar una verdadera aportación jurídica sin las bases suficientes?, y esto no sólo se refiere al conocimiento de la operación real de dicha figura, sino al necesario bagaje de conceptos jurídicos que se encuentran orbitando en torno al tema desarrollado, esto es en nuestro caso específico lo referente a todos los conceptos que hay que dejar en claro y de los que en el transcurso de nuestro estudio echaremos mano para defender nuestra postura, empezando por el de trabajadores de confianza, el derecho de huelga por supuesto, y en general todo aquel concepto que ya sea íntima o tangencialmente se involucre en la esfera de los trabajadores de confianza y su acceso al derecho de huelga.

1.1 Los trabajadores de confianza (regidos por el apartado “A” del artículo 123 constitucional)

Los trabajadores de confianza se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo en su título sexto, que prevé los trabajos especiales, en su capítulo segundo, de los trabajadores de confianza en los artículos 181 y 182, los cuales a la letra dicen:

“ARTICULO 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contrariaren.”

“ARTICULO 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.”

Siendo el trabajo de confianza uno de los trabajos especiales vale la pena entonces aportar alguna definición que de ellos haga la doctrina; Santiago Barajas Montes de Oca dice al respecto:

Se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico, con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño. Trabajo especial es por lo mismo un tipo de contratación ajustado a usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios, cuyas características o destino requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias específicas de carácter social. Lo anterior no significa que dichos servicios queden fuera de las normas de obligación general impuestas por la legislación vigente, sino que su significado se sustenta en la adaptación de los mismos a ciertas prácticas que la costumbre o la necesidad han hecho imperativas.¹⁶

El maestro de la Cueva a su vez los define: “Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.”¹⁷

Considero al respecto que los trabajos especiales, son justificados debido a las necesidades especiales de regulación de dichas labores, sin embargo, en ningún momento se deben perder de vista los derechos tanto individuales como colectivos, a los que cualquier trabajador debe tener acceso, sin importar las características particulares de cada trabajo especial.

En cuanto a las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, Néstor de Buen indica:

En realidad en el art. 182 se pone de manifiesto el principio de que el salario del personal de confianza debe de ser remunerador, a cuyo efecto se toma como modelo el salario de los demás trabajadores que no sean de confianza. El mismo principio tiene vigencia

¹⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago: Diccionario de Derecho del Trabajo, PORRÚA, UNAM, 1a Edición. México, 2001, p. 284.

¹⁷ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 455.

respecto de las condiciones generales de trabajo. Constituye un lugar común el considerar que los trabajadores de confianza están excluidos del beneficio del pago de tiempo extraordinario. Esto es rotundamente falso. La exclusión de los trabajadores de confianza de las disposiciones de los contratos colectivos, que permite el art. 184 no implica, en modo alguno, que esos trabajadores puedan quedar en condición de inferioridad respecto de los demás trabajadores de la empresa, porque ello violaría lo dispuesto en el art. 182. Sin embargo es claro que ciertos dispositivos de los contratos colectivos pueden no aplicarse a los trabajadores de confianza, si tienen que ver solamente con las tareas específicas de los demás trabajadores (v. gr., una prima a la productividad, a la puntualidad o a la asistencia).¹⁸

Por otra parte, el Doctor José Dávalos apunta: “En la Ley no se encuentra un concepto definido de lo que se deba entender por trabajador de confianza, pero señala algunos elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza, datos que se localizan en los artículos 9º y 11...”¹⁹ Los cuales ahora se transcriben:

“ARTICULO 9. 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.”

“ARTICULO 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.”

Entonces, ¿qué es lo que debemos entender por trabajador de confianza? Néstor de Buen comenta:

Una cosa parece particularmente clara: la oscuridad del segundo párrafo del artículo 9º., en primer lugar por la insuficiencia de las funciones de confianza que invoca y que, por ejemplo, no permiten atribuir a un contador de la empresa el carácter de empleado de confianza porque no dirige, ni inspecciona; tampoco vigila y menos fiscaliza. Se limita a

¹⁸ BUEN LOZANO, Néstor de: Derecho del Trabajo, Tomo II, PORRÚA, 20a Edición. México, 2007, pp. 425 y 426.

¹⁹ DÁVALOS, José: Derecho Individual del Trabajo, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, pp. 90 y 91.

registrar, y eso no está previsto. Tampoco se prevé esa condición para un cajero general o un almacenista encargado de la custodia de bienes y materias primas. En segundo lugar, por esa desdichada idea de que las funciones deberán tener carácter general. No cabe hacer observaciones respecto de los trabajadores de confianza que lo son porque sus actividades se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, salvo que la pretensión del legislador hubiere sido de tipo geográfico: exactamente dentro de la empresa, por lo que el mensajero personal del director y el conductor de su vehículo que habitualmente laboran fuera de la empresa no serían de confianza. Esto es lo que nadie ha invocado, ya que se entiende que “dentro”, expresión heredada de la L F T de 1931 significa “para la empresa”, esto es, trabajos personales del patrón para la empresa. Lo que no debe impedir que el chofer lleve a la esposa del director al mercado y a sus niños a la escuela.²⁰

Sobre lo mismo el maestro de la Cueva nos explica:

El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Respecto de la situación primera conviene recordar que los términos usados provienen de los arts. 48 y 126, frac. X, de la Ley de 1931; la Comisión no quiso ni ampliarlos ni cambiarlos, porque, según dice la Exposición de motivos, “se han mostrado satisfactorios” y porque el uso de otras palabras habría dado un motivo suficiente para que especularan los intérpretes si se tuvo la intención de extender o restringir la categoría; por estas razones no aceptó, como propusieron los empresarios, que se agregara el término funciones de administración, y porque habría sido una fuente de confusiones, ya que no es fácil ni útil distinguir la dirección y la administración de una empresa. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los términos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se usaron en su acepción natural. Para determinar el significado de carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrono. Acerca de la situación segunda diremos que posee también un sentido restringido, pero creemos se le ha de entender con cierta flexibilidad: son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrono, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.²¹

Como podemos ver los trabajadores de confianza carecen de una identidad legal bien definida y estructurada, ya que el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, es subjetivo a todas luces, y aporta dos problemas en vez de una descripción en la que sólo ciertos trabajadores pudieran encuadrar, y aún más, dentro de la dificultad de distinguir los trabajos de confianza, exige aún que dichos

²⁰ BUEN LOZANO, Néstor de: Derechos del Trabajador de Confianza, CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA COEDICIÓN CON: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2a Edición. México, 2002, p. 26.

²¹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., pp. 158 y 159.

trabajos tengan carácter general, con lo que lo único que logra es ampliar la incertidumbre de quiénes son realmente trabajadores de confianza.

Hablando del problema de la generalidad, Néstor de Buen compiló, para por lo menos tener un panorama más completo, los puntos de vista que varios doctrinarios del derecho del trabajo aportaron al respecto, así como las líneas del Dictamen de la Ley, tratando de dar respuesta a la pregunta: ¿Qué debe entenderse por “funciones de carácter general”?

En el dictamen de los señores diputados que acompañó a la Ley se plantea la tesis de que basta que un trabajador desempeñe una de las funciones expresadas en el artículo 9°. Para que se entienda que es de confianza, sin necesidad de que tenga a su cargo todas las actividades de la empresa. Inclusive acepta que la misma función pueda quedar a cargo de diferentes personas: “cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa”. Y los señores diputados destacaron que no todo acto de dirección implica confianza porque de lo contrario, de no ser funciones de carácter general, “ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simples serán trabajadores de base o de planta”.

Mario de la Cueva, con la autoridad de su condición de autor principal de la Ley, afirmaría que la expresión “cuando tenga carácter general” tuvo por objeto impedir la proliferación de trabajadores de confianza precisando que “la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales... cuando se trate de funciones que se realizan en sustitución del patrono”. Con lo que no ayudó mucho a resolver el problema.

Baltasar Cavazos Flores, sosteniendo que el primer párrafo del artículo 9° es correcto, dice que “contradice el segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto”. Sin embargo, no dice por que no es exacto. Pero acierta cuando sugiere que se debe hacer una adecuada descripción de puestos.

Para Euquerio Guerrero “el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones”, fórmula que tampoco ayuda demasiado a resolver el problema.

J. Jesús Castorena plantea no dudas sino definiciones que no están del todo mal, señalando que el “trabajador de confianza es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización”. Es, de todas maneras, una definición un tanto inocente.

Para Trueba Urbina, las funciones de confianza comprenden “todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma, específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza...”, con lo que parecería tratar de justificar el concepto “de carácter general”, aunque me temo que no lo hizo del todo bien.²²

²² BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, pp. 27 y 28.

Podremos observar que no se logra un consenso al respecto, y que cada autor tiene su muy particular punto de vista, sin embargo, creemos que la generalidad se da cuando se habla de la empresa como unidad, y no sólo de uno de sus departamentos o áreas, es por ello que en la medida en que las funciones de un trabajador se relacionen con el fin último de la empresa, se estará hablando de un carácter general.

Por otra parte, sobre el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, cabría mencionar que el mismo contiene la definición del representante del patrón, y que ellos, al ejercer funciones de dirección o administración, son aparte de representantes del patrón, trabajadores de confianza, ya que no dejan de prestar un trabajo subordinado para el patrón y por tanto ser trabajadores, la investidura de confianza se las da el hecho de que realizan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, a lo que tal vez podríamos agregar que tendrían que ser dichas funciones de carácter general para encuadrar perfectamente según el orden de ideas que hemos ido siguiendo.

Sin duda otro concepto importante dentro del marco de nuestro tema es el de la estabilidad en el empleo o en el trabajo, acerca de ello el Doctor José Dávalos escribe: “Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad, y el trabajo como un derecho y deber sociales, quedan sin sustento.”²³

No difiere la opinión del maestro de la Cueva: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la

²³ DÁVALOS, José: Derecho Individual del Trabajo, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, p. 23.

del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”²⁴

Los trabajadores de confianza carecen de este derecho a pesar de ser uno de los principios rectores del derecho del trabajo, pues el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, arrebata el derecho de estos trabajadores a ser reinstalados, ya que exime al patrón de dicha obligación mediante el pago de la indemnización impuesta por la misma ley.

De la mano con lo anterior se encuentra también la causal de rescisión contenida en el artículo 185 del código laboral, exclusiva de los trabajadores de confianza, la cual consiste en la pérdida de la confianza por parte del patrón hacia el trabajador mediante un motivo razonable, disminuyendo aún más la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza.

Dentro del ámbito de los trabajadores de confianza encontramos otro tema tangencial que es el de la participación de estos en las utilidades de las empresas, sobre el cual el Doctor José Dávalos aporta: “Es el derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de los bienes y servicios.”²⁵ Los trabajadores de confianza tienen un régimen muy especial en cuanto a esta prestación, de momento nos preocupaba sólo dejar sentada una definición.

Fundamental para el estudio del presente trabajo resulta el comprender la figura de la huelga, y sobre ella el maestro de la Cueva nos obsequia la siguiente definición: “La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la

²⁴ CUEVA, Mario de la: Op. cit., p. 219.

²⁵ DÁVALOS, José: Diccionario de Derecho del Trabajo, PORRÚA, UNAM, 1a Edición. México, 2001, p. 196.

justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.”²⁶

Para Néstor de Buen la huelga es: “La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.”²⁷

Quedando claro que en primer lugar es un derecho colectivo de los trabajadores que accionan mediante la suspensión de las labores en los centros de trabajo, y en segundo lugar que para poder ejercerlo deben cumplir con los requisitos que la Ley Federal del Trabajo les impone para hacerlo, teniendo como finalidad primordial el equilibrio entre trabajadores y patrones.

La definición legal de la huelga la encontramos en el título octavo de las huelgas, capítulo primero de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, en el cual se lee:

“ARTICULO 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”

Lo que nos lleva inmediatamente a la pregunta: ¿Qué es una coalición?:

La respuesta la encontramos en el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra en el título séptimo de las relaciones colectivas de trabajo, capítulo primero de las coaliciones, el cual dispone:

“ARTICULO 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”

²⁶ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo II, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, p. 588.

²⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: Derecho del Trabajo, Tomo II, PORRÚA, 20a Edición. México, 2007, p. 888.

Si resulta importante la conceptualización de la coalición, es de equiparable trascendencia que hablemos del sindicato, que se encuentra definido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo segundo de los sindicatos, federaciones y confederaciones, dentro del mismo título séptimo.

“ARTICULO 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

Dos conceptos que no deben quedar fuera de la discusión son los referentes al contrato colectivo de trabajo y contrato ley, respectivamente.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra regulado por el artículo 386 del código laboral, capítulo tercero del contrato colectivo de trabajo, en el mismo título séptimo, y expresa:

“ARTICULO 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Por su parte, Santiago Barajas Montes de Oca lo concibe como un:

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.²⁸

El maestro de la Cueva en cambio nos habla de que el contrato colectivo es tan solo una especie de las convenciones colectivas, las que conceptualiza de la siguiente forma: “Damos el nombre genérico de convenciones colectivas a los

²⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago: Diccionario de Derecho del Trabajo, PORRÚA, UNAM, 1a Edición. México, 2001, pp. 49 y 50.

convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.”²⁹ Donde la otra especie de estas convenciones colectivas es el contrato ley.

Coincide con estas ideas Alberto Trueba al manifestar: “La teoría del contrato ley es la misma que la del contrato colectivo, si más que el contrato ley puede extenderse a diversas ramas de la industria y declararse obligatorio en una o varias entidades federativas o en varias zonas económicas hasta hacerse extensivo en todo el territorio nacional.”³⁰

Como podremos observar el contrato colectivo de trabajo es una prerrogativa para una o varias empresas, en tanto que el contrato ley nace con la posibilidad de abarcar a todas las empresas o establecimientos de una rama de la industria, contando con una obligatoriedad para dichas empresas o establecimientos, pudiendo éste extenderse a todo el territorio nacional.

Cabe sólo mencionar que encontramos el concepto legal de esta figura en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del capítulo cuarto del mismo nombre y título séptimo al que hemos venido haciendo alusión.

Por otra parte se encuentran dentro del marco teórico de nuestro estudio ciertos conceptos de los que al hablar de la huelga y de los trabajadores de confianza no podemos prescindir tales como el recuento y el requisito de mayoría, Carlos Alberto Puig Hernández expone:

Referida al tópico laboral, la prueba de recuento significaría entonces, conforme con su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que: a) para efectos de la contratación laboral colectiva, votan por uno de los sindicatos contendientes, para que sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, en la empresa o establecimiento respectivo; b) en materia de huelga,

²⁹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., 2002, p. 377.

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral, PORRÚA, 6a Edición. México, 1981, p. 387.

están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea.³¹

El Doctor José Dávalos explica el requisito de mayoría: “La fracción II del artículo 451 de la Ley dispone que para que se suspendan los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Empero, la determinación de la mayoría, sólo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión del trabajo.”³²

Al respecto de estos conceptos Néstor de Buen opina: “Este concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga.”³³

Por último el maestro Mario de la Cueva define: “Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.”³⁴

La mayoría obrera es uno de los requisitos indispensables para que una huelga se pueda dar, sin embargo, para saber si es en verdad la mayoría quien apoya la huelga o no se debe acudir al recuento, que a su vez acontece solo después de estallada y nunca antes.

³¹ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto: Diccionario de Derecho del Trabajo, PORRÚA, UNAM, 1a Edición. México, 2001, p. 220.

³² DÁVALOS, José: Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, PORRÚA, 2a Edición. México, 2004, p. 71.

³³ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2007, p. 907.

³⁴ CUEVA, Mario de la: Op. cit., 2002, p. 617.

Lo anterior nos conduce hacia la terminología que de la huelga le es aplicable a nuestro tópico, hablamos de la existencia y/o inexistencia de la huelga y de la huelga legalmente existente.

Para el Doctor José Dávalos, el término correcto es huelga inexistente: “Cuando no se cumplen los requisitos de fondo, forma o mayoría. La consecuencia de la declaración de inexistencia es que se previene a los trabajadores de que de no regresar a las labores en un término no mayor de 24 horas quedarán terminadas las relaciones de trabajo y el patrón tiene libertad para contratar a otros trabajadores.”³⁵

Mientras que por su parte Néstor de Buen teoriza: “Es obvio que la expresión “huelga existente” es poco idónea, porque se basa en la idea de que se trata de un acto jurídico carente de un elemento esencial, en el caso, consentimiento (mayoría); objeto posible o forma.”³⁶ Donde vuelve a surgir la mayoría, más aún de Buen apunta: “En nuestro concepto podría sustituirse la inexistencia por un término menos comprometedor: el de improcedencia, de manera que sin modificar el procedimiento calificadorio, se determine si la huelga, que es real, se ajustó o no a los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley señala y que determinan su naturaleza de derecho social condicionado.”³⁷

De manera que la existencia o inexistencia de la huelga radica en satisfacer las formalidades legales previamente a la suspensión de las labores, que como ha quedado debidamente establecido debe ser llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Con lo que dejamos también en claro el término huelga legalmente existente, ya que al satisfacer las formalidades legales, nuestro movimiento adquiere al mismo tiempo el carácter de legal.

³⁵ DÁVALOS, José: Op. cit., 2004, pp. 81 y 82.

³⁶ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2007, p. 896.

³⁷ Ídem.

1.1.1 La descripción de puestos

Como ya se ha dicho anteriormente los trabajadores de confianza se encuentran contemplados dentro de los trabajos especiales regulados por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, quedan muchas dudas al respecto de a quienes se les puede fácticamente atribuir el carácter de confianza.

Compartimos el punto de vista de Néstor de Buen cuando afirma: “La alternativa, ante este mar de confusiones, parecería derivar hacia una adecuada descripción de puestos de confianza que ponga de manifiesto que no siempre la facultad de mando implica confianza sino en la medida en que afecte a la empresa en su conjunto y no a una actividad específica.”³⁸

Sin embargo, es Baltasar Cavazos quien en primera instancia ha dado dicha recomendación, y quien ha tratado de materializar dicha propuesta mediante la utilización de las técnicas de administración científica, por lo que consideramos de suma importancia incluir dentro del presente estudio algunas de las ideas de este doctrinario respecto de dichas técnicas y muy en especial las referentes a la descripción de puestos, ya que aporta una opción real y práctica para poder valorar y decidir si tiene un puesto el carácter de confianza.

“Estamos conscientes de que sin el auxilio de las técnicas de administración científica difícilmente podríamos saber, con cierta certeza, que trabajadores tienen en realidad el carácter de “confianza”.”³⁹

... si ni la Ley ni los contratos colectivos dilucidan la cuestión ¿Cómo sabremos en realidad cuando un puesto tiene el carácter de confianza y cuando carece de él? Solo mediante la aplicación de las técnicas de administración científica, como las de análisis y evaluación de puestos, podrá apreciarse cuando un puesto es de confianza y cuando no lo es. Por ejemplo, no hay duda de que el almacenista “general” de una empresa posee el carácter de confianza, pero ¿el sub-almacenista también lo tiene? De acuerdo con el

³⁸ BUEN LOZANO, Néstor de: Derechos del Trabajador de Confianza, CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA COEDICIÓN CON: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2a Edición. México, 2002, p. 29.

³⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 40.

segundo párrafo de la Ley no lo tendría, pero si en su descripción de puesto se establece que sustituye en sus ausencias al almacenista general, entonces también sería trabajador de confianza.⁴⁰

Para él, la administración científica tiene dos finalidades básicas, a saber, la eficiencia de las actividades desarrolladas por los individuos que forman parte de una organización y la cooperación y coordinación de los mismos individuos en la realización de los fines perseguidos por la organización a la que pertenecen.

La descripción o análisis de puestos es una herramienta que detalla las funciones de un trabajador y los requerimientos que el mismo deberá de cubrir para realizar sus funciones eficazmente. Un puesto se encuentra conformado por los procedimientos, aptitudes, obligaciones y características individualizadas que deberán de ser cubiertas por cualquier trabajador que lo ocupe.

Al parecer, la persona indicada para describir o analizar un puesto es el trabajador que lo ocupa, ya que es el mismo trabajador quien cosechará los frutos de saber punto por punto hasta donde abarca su campo de acción, pues sólo entonces podrá desempeñar con certeza y sin problemas las tareas correspondientes al mismo.

Existe una sencilla línea a seguir al realizar la descripción de puestos, ya que con saber qué tareas realiza, cómo debe llevarlas a cabo, el objetivo de ejecutarlas, en qué momento debe hacerlas y en qué lugar se tendrá pleno conocimiento del puesto analizado.

Agentes como la destreza, energía utilizada, tipo de obligaciones y condiciones serán también determinantes dentro del análisis.

Debe ser conceptualizado de forma concisa y descrito exhaustivamente, utilizando la descripción libre o la lista checable. “Esta última consiste en una forma impresa que contiene ya especificados los datos que se pretenden investigar,

⁴⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, TRILLAS, 1a Edición. México, 1986, p. 56.

dejándose en cada factor el espacio necesario para poner una marca cuando lo incluya el puesto.”⁴¹

A continuación considero importante transcribir un ejemplo de una descripción de puestos tomada de los libros de Baltasar Cavazos antes citados:

“En términos generales, las descripciones de puestos que consideran los insumos de las tareas cubren los puntos siguientes:

Nombre del puesto: _____

Departamento _____ División _____

Clave del puesto _____ Fecha: _____

Definición del puesto:

En este apartado se considera la descripción genérica del puesto o explicación del conjunto de actividades que implica.

Jefe inmediato: _____

Subordinados directos:

Puesto:

Número de personas:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Subordinados indirectos:

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Titulares del puesto:

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 41.

_____ Elaboró _____
_____ Aprobó _____
_____ Fecha _____

Descripción específica:

Definición detallada de las actividades genéricamente puntualizadas en la definición. Sigue un orden funcional y no cronológico. A esta especificación se le asigna el título de responsabilidades.

En la especificación de actividades se consignan los requisitos mínimos para que el puesto sea eficientemente desempeñado. Estos requisitos se conocen con el nombre de factores. Los factores que habitualmente se consideran son:

1. Habilidad

- a) Grado de instrucción o conocimientos teóricos.
- b) Experiencia.
- c) Criterio; el requerido para resolver los problemas del puesto.

2. Esfuerzo

- a) Físico.
- b) Mental.

3. Responsabilidades

- a) En trámites.
- b) Integridad y discreción.
- c) En recursos materiales y financieros.

4. Condiciones de trabajo

- a) Posición.
- b) Fatiga.
- c) Riesgos de trabajo.

d) Turno.

e) Disponibilidad.

5. Relaciones tanto con personas internas a la empresa, como externas a la misma.

El número de los factores aquí enumerados podrá variar en función de los objetivos del análisis.

Para el problema que nos ocupa, son los factores responsabilidades y relaciones los que nos definirán la naturaleza de las funciones del puesto.

Las descripciones de puestos cuyo enfoque se dirige más bien hacia los resultados tienen ciertos elementos en común con el tipo de descripción que acabamos de detallar; estos elementos son, evidentemente, los que se refieren a insumos de la tarea. Lo que caracteriza a estas descripciones son las secciones básicas de descripción y los factores implícitos en las mismas.

Examinaremos primero las cuatro secciones básicas:

Propósito general: Breve enunciado general donde se anota cuál es la función general del puesto, para qué existe y cuáles son los resultados esperados.

Finalidades principales: Se enumeran en orden de importancia y con brevedad las actividades fundamentales del puesto, qué hace y para qué lo hace.

Naturaleza y alcance: Se establece quién es el supervisor del puesto descrito, y qué otros puestos similares supervisa, o sea, los iguales al puesto descrito. Se indica también si al puesto descrito reportan otros puestos, explicando brevemente la o las actividades de los mismos.

Se consigna también si participa en juntas o comités de la empresa, el papel que en ellas desempeña y la periodicidad de las reuniones.

Igualmente, se establece qué tipo de relaciones sostiene, y con quién o quiénes entra en contacto interna o externamente.

Enseguida, se describen las funciones en orden de importancia, explicando el tipo de decisiones que toma independientemente, o las que debe consultar con su supervisor; además, se aclara sobre qué políticas, normas o procedimientos se apoya para la toma de decisiones.

A continuación se anotan el tipo de problemas a los que habitualmente se enfrenta y el ámbito de libertad en el que se mueve para resolverlos. Finalmente, se establece la frecuencia del contacto con su supervisor.

Dimensiones: Éstas son una cuantificación en cifras del trabajo, que ayudan a dar una idea del tamaño y magnitud del puesto. Pueden considerarse, por ejemplo:

Personal subordinado directamente.

Nómina del área.

Presupuesto operativo.

Valor de ventas.

Valor de producción, etcétera.

De la información contenida en la descripción es posible analizar los siguientes factores:

El saber: que se refiere a los conocimientos, experiencias y habilidades que se requieren para ocupar el puesto.

El pensar, referido a:

a) Marco de referencia constituido por reglas, métodos, procedimientos y en general por todos los principios que limiten, orienten o regulen la actividad mental requerida; y

b) La complejidad de los problemas a los que el puesto se enfrenta, de acuerdo con la naturaleza del mismo.

El responder: factor que significa:

a) Libertad de acción o limitaciones del puesto en la toma de decisiones sobre lo que hace y cómo lo hace;

b) Impacto sobre los resultados, ya sea de forma directa o indirecta; y

c) Magnitud de los resultados, es decir, cantidades sobre las que tiene responsabilidades el puesto al actuar.”⁴²

Consideramos que con la información que debe contener el formulario anterior, nos encontramos en una posición de mucho mayor visión, y por ende en posibilidad de identificar si la naturaleza de las funciones de un trabajador es de confianza, esto debido a la rigurosa revisión que significa la realización de una descripción de puestos, siendo de gran relevancia el hecho de que se puede aplicar a cualquier trabajador, ya que todas las características analizadas por la descripción se encuentran en mayor o menor grado en cualquier trabajo.

1.2 Los trabajadores de confianza (excluidos por el apartado “B” del artículo 123 constitucional)

Nuestros ordenamientos, la Norma Suprema y la Ley Burocrática no conciben como trabajadores a aquellos que desempeñan un puesto de confianza al servicio de la Federación o del Gobierno del Distrito Federal. Lo único que les es garantizado por la Carta Magna es lo establecido por el artículo 123, apartado B, en su fracción XIV, (las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social). De esta forma les es arrebatada la estabilidad en el empleo, ya que al otorgarles estos derechos se desconocen todos los demás.

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltasar: Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos, TRILLAS, 1a Edición. México, 1986, pp. 56, 57, 58 y 59.

Por otra parte en varios preceptos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado encontramos injusticias en contra de los trabajadores de confianza, el artículo segundo por ejemplo, expresa que la relación jurídica de trabajo existe entre los titulares de las dependencias y los trabajadores de base, no con los de confianza.

El artículo quinto enlista los puestos de confianza, al mismo tiempo que señala sus funciones, sin embargo, y a pesar de ser una infinidad los puestos enlistados, existen aún más nombramientos de confianza sin encontrarse dentro de los citados en el precepto.

Por si lo anterior fuera poco, el artículo octavo excluye literalmente a los trabajadores de confianza del régimen de la Ley.

Al respecto Alberto y Jorge Trueba realizan el siguiente comentario: “Es conveniente que se expida un Estatuto especial para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del Ejército, Armada, Servicio Exterior, etc.”⁴³

Hori Robaina concluye: “Debe legislarse para crear en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado un capítulo que regule las relaciones laborales entre los trabajadores de confianza y los titulares, fijando los derechos y obligaciones de ambos, o una reglamentación aparte, con el mismo contenido.”⁴⁴

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto: Legislación Federal del Trabajo Burocrático: Comentarios y Jurisprudencia, Disposiciones Complementarias, PORRÚA, 42a Edición. México, 2004, p. 25.

⁴⁴ HORI ROBAINA, Guillermo: “Trabajadores de Confianza”, *RESPONSA*. Año 2, No. 10, México, D.F., Mayo 1997, p. 17.

Por su parte Diana Erica Chan Franco propone: “Asegurar que el trabajador de confianza, en caso de separación injustificada, tenga la posibilidad de combatir ese acto del cese mediante juicio de amparo.”⁴⁵

Sin embargo, no son las anteriores las únicas privaciones de derechos que sufren los de confianza, ya que tampoco gozan de sus derechos colectivos, y esto ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que carecen de libertad sindical, de negociación colectiva y derecho de huelga.

En palabras del Doctor José Dávalos: “Es decir, estos trabajadores de confianza no tienen derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva ni a la huelga y, además, están excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo; ante un despido injustificado no pueden exigir ni reinstalación ni indemnización, acciones con las cuales se sostiene el derecho a la estabilidad en el empleo.”⁴⁶

1.3 Otros Regímenes

No sólo existen trabajadores de confianza al servicio del Estado a quienes les es aplicable el apartado B del artículo 123 constitucional y que prestan sus servicios a la administración pública centralizada y desconcentrada, también están, aquellos que se encuentran subordinados al Estado en Instituciones descentralizadas pero sujetos al apartado A del mismo artículo 123, como los trabajadores de Petróleos Mexicanos o Ferrocarriles Nacionales de México entre otros.

Ahí no termina la lista ya que encontramos las disposiciones especiales de la fracción XIII del apartado B del artículo 123 constitucional, para las Fuerzas Armadas, los cuerpos de seguridad pública y el personal del Servicio Exterior, los cuales se rigen por sus propias leyes.

⁴⁵ CHAN FRANCO, Diana Ericka: “Trabajadores de Confianza al Servicio de Entidades Federativas. Carecen de Estabilidad en el Empleo”, *LABORAL*. Año VII, No. 80, México, D.F., Mayo 1999, p. 11.

⁴⁶ DÁVALOS, José: Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas; Prol. De Manuel Alonso Olea, PORRÚA, 3a Edición. México, 2000, pp. 222 y 223.

Se hallan los de las empresas de participación estatal que se rigen también por el apartado A, como es el caso de los empleados de Altos Hornos o la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro. Sin olvidar que se añadió la fracción XIII bis al apartado B, de la cual se desprendió la Ley que regiría para la banca de desarrollo.

Para terminar, los trabajadores del Instituto Federal Electoral y los trabajadores al servicio de los Estados, sobre los últimos Miguel Rodríguez Azueta explica: “Por lo que hace a la relación entre los Municipios y el Estado con sus trabajadores la fracción VIII y el artículo 116 fracción VI respectivamente, establecen que dicha relación se regirá por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias.”⁴⁷

⁴⁷ RODRÍGUEZ AZUETA, Miguel: “Los Trabajadores de Confianza y su Relación con la Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz (Ley No. 364)”, *REFLEXIONES JURÍDICAS*. Año 1, No. 4, Xalapa, Veracruz, Enero 2002, p. 82.

2. Antecedentes (el “empleado” de confianza y sus orígenes)

2. Antecedentes (el “empleado” de confianza y sus orígenes)

Los trabajadores de confianza no son una figura de reciente creación en la Ley Federal del Trabajo, como sucede con toda institución, existen diversos motivos, razones y/o necesidades que hacen que su creación tenga propósito, así el empleado de confianza es el antecesor directo del trabajador de confianza, por lo que resulta de interés para nuestro estudio, remontarnos hasta encontrar esos motivos, razones y/o necesidades que dieron lugar al surgimiento del empleado de confianza, revisar cómo operó dicha figura al encontrarse en vigor, qué obstáculos encontró o por qué tuvo que transformarse para así entender mejor la figura actual.

Sobre el trabajador de confianza Néstor de Buen ha considerado que: “De hecho, es un producto de lo que con muchas reservas, al menos respecto de México, tendríamos que calificar de “lucha de clases”, que entre nosotros nunca se ha producido de manera real gracias al corporativismo endémico que copiamos de la Italia fascista de Benito Mussolini y aun padecemos.”⁴⁸

Ni el empleado, ni el trabajador de confianza fue o ha sido contemplado dentro del apartado A del artículo 123 constitucional, sin embargo, su fracción XXII, prevé la posibilidad para el patrón de ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, posibilidad que reglamentaba la ley federal del trabajo de 1931.

Jorge Plascencia apoya las ideas anteriores: “En ese orden el Artículo 123 Constitucional, columna vertebral de nuestro derecho del Trabajo, no estableció, en su origen, ningún concepto o principio que pudiera individualizarlo, así como

⁴⁸ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 3.

tampoco en las leyes locales expedidas antes de 1931, se hizo mención alguna a su figura.⁴⁹

Más adelante continua:

Si de acuerdo al texto original del Artículo 123 Constitucional ni los trabajos, ni el trabajador de confianza, habían sido objeto de reglamentación específica debía entenderse que no existía ninguna diferencia en cuanto a los mínimos Constitucionales, respecto de los demás trabajadores; aunque a partir de la reforma a la fracción XXII del apartado "A" del citado Artículo 123 (Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962), que excusó al patrón "de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización", en algunos casos, se establece una diferencia de fondo entre los trabajadores de confianza y el resto de los mismos, pues entre esos casos, se consideró al trabajador de confianza, al tenor de lo dispuesto por la ley de 1931 (Art. 124, Fracc. IV).⁵⁰

Con esta reforma queda claro que la estabilidad en el empleo fue un derecho poco apreciado por el legislador, dando a los dueños del capital la posibilidad de indemnizar a aquellos trabajadores de confianza a los que no quisieran reinstalar.

Los trabajadores de confianza aparecieron desde entonces también en la Jurisprudencia, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, 5ª. Época, Tomo XLV, p. 139, se pronunció de la siguiente manera:

No. Registro: 917,520
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Quinta Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Apéndice 2000
 Tomo V, Trabajo, P.R. Histórica
 Tesis: 16 (H)
 Página: 709
 Genealogía: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LV, página 2018, Cuarta Sala.

EMPLEADOS DE CONFIANZA, DETERMINACIÓN DE LOS-[TESIS HISTÓRICA].- El concepto "empleados de confianza" fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919, fue adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho, en los artículos 4o., 48 y 126, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la conferencia de Washington, se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de darse una

⁴⁹ PLASCENCIA DIAZ, Jorge Lucio: "El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza", *PEMEX LEX*. Núms. 65-66, México, D.F., Noviembre-Diciembre 1993, p. 16.

⁵⁰ Ídem.

interpretación gramatical a sus términos, resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces, que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que, por razón de sus funciones, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que, también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo, además, que el término "empleados de confianza" no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la Junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimando los indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos.

Amparo directo en materia de trabajo 2/38.-Compañía de Petróleo El Águila, S.A. y coags.-1o. de marzo de 1938.-Unanimidad de cuatro votos.-Excusa: Xavier Icaza.-Relator: Alfredo Iñárritu.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LV, página 2018, Cuarta Sala.

Nota: Esta tesis es de valor histórico, porque hacía un análisis de los empleados que debían de considerarse de confianza; sin embargo, el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece a quiénes se les considera con tal carácter.

Fue entonces cuando se dijo que sólo estando en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores, se podría hablar de empleados de confianza.

2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931

Ha habido solo dos leyes federales del trabajo, la actual de 1970 y la que ahora estudiaremos la cual entró en vigor el 18 de agosto de 1931, en esta ley no se hablaba de los trabajadores de confianza sino de los empleados de confianza y representantes del patrón, de los primeros hablaba el artículo 48° y de los segundos el artículo 4°, en su segundo párrafo a la letra decía: “Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligan a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.” La primera referencia de origen se encuentra en el artículo 48, el cual estipulaba: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las

personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.”

Encontramos en esta ley las instituciones del representante del patrón y del empleado de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa. En primer lugar el artículo 4° pretendía comprometer al patrón con los actos de sus representantes, pero a diferencia de lo que ocurre con la legislación actual era entonces la denominación del puesto lo que les otorgaba el carácter, que podía a su vez derivar del ejercicio de funciones de dirección o de administración, siendo los representantes del patrón los directores, gerentes, administradores, etcétera.

Al respecto Néstor de Buen relata: “Una interpretación generosa de esta última característica provocó, además de otras razones sociales, que los sindicatos, habitualmente integrados por obreros, aceptaran que todos los trabajadores administrativos eran de confianza.”⁵¹ Con lo que el patrón era libre de elegir, al no tener las cláusulas de exclusión aplicación en esos casos, tomando en cuenta que como consecuencia de lo anterior los de planta no tenían que incluir en los quehaceres sindicales a los representantes del patrón los cuales seguramente se encontraban mejor preparados, suprimiendo con ello la posibilidad de que el control de los sindicatos cayera en manos de los de confianza.

Por otra parte tenemos a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa, para lo cual resulta de ayuda en el esclarecimiento de dicha figura la siguiente Jurisprudencia:

No. Registro: 366,625
Tesis aislada
Materia(s): Laboral

⁵¹ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 21.

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
CXXVII
Tesis:
Página: 787

EMPLEADOS DE CONFIANZA, CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS REALIZADOS POR LOS.

La expresión "empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa", que emplea el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, sólo puede entenderse en dos únicos aspectos posibles: a) Que el trabajador, dada su capacidad y la confianza que le confiere el patrón, venga a reemplazar a éste en los trabajos que al propio patrón le competen dentro de la empresa, y b) Que el trabajador desempeñe las pequeñas labores que relevan al patrón de movimientos y actuaciones que implican pérdida de tiempo si éste los hace personalmente, y que siempre se efectúan dentro de la empresa. Esto es, el colaborador viene a ser un individuo de confianza, porque por su contacto directo con el patrón, conoce la marcha del negocio que el patrón cuida de no dar a conocer a los extraños y a sus demás trabajadores; en consecuencia, escoge cuidadosamente a este colaborador y deposita en él una confianza que no tienen los demás.

Amparo directo 2830/56. Sindicato de Trabajadores del Comercio e Industrias de Orizaba. 5 de marzo de 1956. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Mario G. Rebolledo E.

Para el primer caso que plantea dicha ejecutoria, el patrón es asimilado en la persona del representante realizando los trabajos personales, mientras que cuando hablamos de los trabajos personales del patrón dentro de la empresa, estamos en presencia de las actividades delegadas a otras personas más por comodidad o necesidad, que por el grado de aptitud necesario para su realización.

No podemos sin embargo dejar de observar que dichos trabajadores, y más que nada por la cercanía cotidiana con el patrón, tienen acceso a sus datos confidenciales, como por ejemplo sus números de cuenta bancarios, sus documentos personales, su agenda, etcétera, es por ello que desde sus orígenes se les invistió con el carácter de confianza.

Desde su origen los empleados de confianza se vieron afectados y discriminados en sus derechos como trabajadores, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la estabilidad en el empleo les fueron arrebatadas desde su inclusión en la ley, el carácter de confianza les ha generado a los trabajadores que pertenecen a dicha categoría limitaciones en el acceso a sus derechos. El artículo

100-Q-I excluyó a los directores, administradores y gerentes generales del reparto de utilidades, disposición que para algunos doctrinarios resulta inconstitucional, por lo que hace a la estabilidad en el empleo, la fracción IV del artículo 124 despojó de dicho derecho a los de confianza.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 que omitió obsequiar una definición al empleado de confianza, la misma que limitó y diferenció a esa categoría de empleado lo hizo tal vez a sabiendas de los menoscabos que sufrirían, aun así su reglamentación al respecto fue escasa y dispersa, y aunque la segunda parte del artículo 48 consigna características o elementos que lo identifican, no determina sin embargo su naturaleza.

Habla también y sin perjuicio de lo anterior de los representantes del patrón, realiza un bosquejo de la raíz de la discusión para definir al empleado y posteriormente al trabajador de confianza.

El artículo 126 habla sobre la terminación de los contratos de trabajo, en él se estableció una causal específica para los de confianza, la pérdida de la misma. El artículo estipulaba: “Art. 126. El contrato de trabajo terminará: X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo.”

Es interesante hacer notar que se prevé la posibilidad para los de confianza, que, proviniendo de un puesto escalafonario, regresen a él aun habiendo sido separados de las labores de confianza.

Al respecto existe la siguiente afamada ejecutoria:

No. Registro: 382,670
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Quinta Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 XLV
 Tesis:
 Página: 3179

EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENEN ESE CARACTER.

Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de las que se refiere tal precepto legal, no debe ser considerado dicho trabajador como empleado de confianza, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, substituyen al patrono en algunas de las funciones propias de éste; por lo que si un empleado no tiene atribuciones de fiscalización, ni de dirección o vigilancia, y solamente está encargado de facturar las ventas que se realicen en una casa comercial, de llevar algunos libros de contabilidad y de manejar los fondos destinados a legalizar las facturas, es claro que su categoría es la de un empleado subalterno y no de confianza; y si, por otra parte, no se opone ante la Junta de Conciliación u Arbitraje, la excepción que se deriva de la fracción II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo, es también indudable que aquella autoridad, para el efecto de tener por rescindido el contrato de trabajo, no puede tenerla en cuenta, al pronunciar su laudo.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3275/35. Loaiza Y. Manuel. 20 de agosto de 1935. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Salomón González Blanco.

En definitiva los caracteres descritos sirvieron de base a la Ley Federal del Trabajo vigente para formular la descripción actual de trabajador de confianza.

Hemos hablado anteriormente de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y de su reglamentación por la fracción IV del artículo 124 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin embargo, no hemos transcrito su contenido que a la letra decía: “Art. 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente: IV. En los casos de los empleados de confianza.” Destruyendo el principio de la estabilidad en el empleo.

Asimismo, no sólo existe esta disposición ya que también la Jurisprudencia se manifestó al respecto de manera histórica en los siguientes términos:

No. Registro: 916,418
 Jurisprudencia
 Materia(s): Laboral

Quinta Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Apéndice 2000
 Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Histórica
 Tesis: 62 (H)
 Página: 1137
 Genealogía: APÉNDICE AL TOMO XXXVI NO APA PÁGINA
 APÉNDICE AL TOMO L NO APA PÁGINA
 APÉNDICE AL TOMO LXIV NO APA PÁGINA
 APÉNDICE AL TOMO LXXVI NO APA PÁGINA
 APÉNDICE AL TOMO XCVII 907 PÁGINA 1667
 APÉNDICE '54: TESIS 893 PÁGINA 1649
 APÉNDICE '65: TESIS NO APA PÁGINA
 APÉNDICE '75: TESIS NO APA PÁGINA
 APÉNDICE '85: TESIS NO APA PÁGINA
 APÉNDICE '88: TESIS NO APA PÁGINA
 APÉNDICE '95: TESIS 1036 PÁGINA 722

REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS-[TESIS HISTÓRICA].-

Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo, y por lo mismo, su ejecución, forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI, con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de los daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída.

Quinta Época:

Amparo directo 4271/40.-Cué Óscar.-25 de febrero de 1941.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Eduardo Vasconcelos.-Relator: Antonio Islas Bravo.

Amparo en revisión 6542/42.-Cía. Terminal de Veracruz, S.A.-25 de febrero de 1943.-Cinco votos.-Relator: Hermilo López Sánchez.

Tomo LXXV, pág. 9383. Cía. del Ferrocarril Sudpacífico de México.-25 de marzo de 1943.-Cuatro votos.

Amparo en revisión 9551/42.-Briseño Guadalupe.-29 de abril de 1943.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Roque Estrada.-Relator: José Ma. Mendoza Pardo.

Amparo directo 8459/42.-Cía. Industrial de Parras, S.A.-18 de octubre de 1943.-Mayoría de cuatro votos.-Disidente: Hermilo López Sánchez.-Relator: Roque Estrada.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Tercera Parte, página 722, Cuarta Sala, tesis 1036.

Nota: Esta tesis, es de importancia histórica, porque interpretaba la fracción XXI del artículo 123 constitucional, que fue reformada (junto con otras fracciones del mismo artículo), mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962. Véanse los artículos 47, 48, 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Desde sus orígenes los artículos de la Ley Federal del Trabajo respecto de los trabajadores de confianza han resultado contradictorios, pues a primera vista, del artículo 48 pudiera inferirse que los empleados de confianza y las personas que desempeñaran puestos de dirección o de inspección de las labores se encontrarán dentro de diversas categorías y, sin embargo, de la fracción X del 126 podría a su vez dilucidarse que los empleados de confianza y las personas que desempeñaran puestos de dirección, fiscalización o vigilancia se encontrarán dentro de la misma categoría.

Fue entonces y ante los problemas que surgieron, que para saber a quienes considerar trabajadores de confianza, nuestro máximo tribunal dictó la Tesis Aislada en la que se explica que los empleados de confianza debían ser aquellos que intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustituyan al patrono en algunas de las funciones propias de este.

Sobre el particular, el entonces Departamento del Trabajo en la consulta del 28 de noviembre de 1933, Sindicato Mexicano de Electricistas, sostenía que la calidad de profesionistas no da por sí sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo como de dirección o de administración, de inspección de labores o de trabajos personales del patrono.

Se ha hablado de la importancia vital que debía tener un puesto para ser considerado de confianza, sin embargo existen y existían entonces trabajadores o empleados respectivamente, que siendo simples trabajadores pudieran ser de

confianza. El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía: "... trabajador es toda persona que presta a otra, un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo."

De lo que se desprende un primer error, ya que al manifestar que trabajador es toda persona, parecía olvidar que existen en Derecho, las personas físicas y/o morales, y sabemos que un trabajador tenía y tiene que ser en todo momento una persona física, ya sea hombre o mujer, pero jamás una persona moral podrá tener la categoría de trabajador.

Cavazos opina sobre el artículo 3º que: "Atentaba contra la dignidad del trabajador al establecer que el servicio prestado podía ser "material, intelectual o de ambos géneros" debido a que por más material que en apariencia fuera un servicio, siempre tendría que tener algo de intelectual; sostener lo contrario equivale a comparar al trabajador con una máquina."⁵²

Para luego continuar casi anecdóticamente:

A pesar de lo anterior y aunque la Ley del Trabajo no distinguía entre trabajadores en general y trabajadores de confianza, en la práctica, en la vida cotidiana de las empresas si se notaban, de hecho, algunas diferencias puesto que no todos los trabajadores eran iguales ni tenían la misma jerarquía.

A los trabajadores que en cierto modo representaban al patrón, a los que con más frecuencia tomaban decisiones, a los administradores y a los vigilantes se les empezó a endilgar el mote de "empleados de confianza" ya que aunque ellos mismos eran también trabajadores, se consideraban "cuasi patrones" de todos sus subordinados.⁵³

Más tarde en 1968 surge el anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo actual, en el cual se regularía la prestación de los servicios de estos trabajadores como trabajos especiales, arguyendo que existían trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la ley no eran suficientes para reglamentarlos, aunado al

⁵² CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 14.

⁵³ Ídem.

hecho de las solicitudes de reglamentación de dichos trabajos tanto por los trabajadores como por los patronos.

La realidad es que los trabajadores de confianza esperaban protección jurídica preferencial, y recibieron a cambio, limitaciones a derechos adquiridos bajo la tutela de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.2 Su regulación en los contratos colectivos de trabajo

Como vimos la ley de 1931 regulaba con muchas deficiencias el trabajo de confianza, sin embargo, fue en los contratos colectivos de trabajo donde fácticamente comenzó la regulación de las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

Los dueños del capital poseían la facultad para contratar libremente a sus empleados de confianza, algo que les daba tranquilidad por cuestiones de confidencialidad, ya que dichos trabajadores ejercerían para ellos funciones de representación, esto gracias a las cláusulas de exclusión de ingreso impuestas por los sindicatos.

Así encontramos un beneficio para el patrón derivado de la estabilidad que le reportaba que sus empleados de confianza no fueran parte de un sindicato con aspiraciones totalmente encontradas con las del patrón, y también los sindicalizados mantenían el poder sobre sus organizaciones mediante las cláusulas de exclusión, de manera que los únicos perjudicados resultaban ser los de confianza.

La mayoría de los contratos colectivos de trabajo consignaban listas de los puestos de confianza, tanto para los patronos como para los sindicatos éstas eran catálogos, lineamientos por así decirlo para saber distinguir las funciones de confianza.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 48 disponía que podría pactarse en los contratos colectivos de trabajo que no se extendieran sus disposiciones a favor de los de confianza, sin embargo, aun así el principio constitucional de igualdad de salarios previsto en la fracción VII del artículo 123 de nuestra carta magna extendería a los trabajadores de confianza los beneficios establecidos en un contrato colectivo a favor de los de base, con la excepción de aquellos que por la naturaleza del puesto pudieran ser sólo para los de planta.

La relación entre empresas y sindicatos era afectada por la confianza en el sentido de que los puestos considerados de confianza quedaban fuera de las cláusulas de exclusión de ingreso.

Un ejemplo práctico de cómo han sido regulados los trabajadores de confianza por un contrato colectivo es el de los trabajadores de confianza al servicio de Petróleos Mexicanos, para lo cual es necesario remontarnos a 1936, año en que fue fundado el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), éste comienza un movimiento que tiene como propósito el llegar a un acuerdo sobre la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo con las compañías petroleras.

El sindicato solicitaba entre otras cosas que todas las empresas petroleras que operaban en México otorgaran a sus trabajadores las mismas prestaciones de seguridad social e igualdad de salarios. A pesar de la intervención del Gobierno Federal, y de encontrarse en su derecho el sindicato, la conciliación no prosperó. En mayo de 1937 es declarada la huelga nacional, el gobierno hace un llamado a volver al trabajo y conmina a la dirección sindical a promover ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un conflicto de orden económico, el 18 de diciembre de

1937, se dictó laudo condenando a las petroleras a incrementar salarios y prestaciones y a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, les negaría el amparo a las empresas, éstas a su vez y sin más explicación se negarían a acatar los resolutive del laudo firme, entonces se traba embargo, lo que viene después es historia nacional, el “Tata” Lázaro Cárdenas trata de conciliar con las compañías petroleras y ante la respuesta de las mismas de cumplir sólo en parte, el 07 de junio de 1938, se promulga el decreto expropiatorio que como resultado da luz a Petróleos Mexicanos.

Es entonces la recién creada quien reclama al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje rechaza la elaboración del mismo, pero: “... ordena que 53 categorías de trabajadores renuncien a la planta y al STPRM para convertirse en empleados de confianza, con el razonamiento de que la Industria no funcionaba bien por falta de autoridad y dirección. Este acontecimiento puede considerarse como el nacimiento del trabajador de confianza en Petróleos Mexicanos.”⁵⁴

Así y después de mucho batallar el 15 de mayo de 1942 se firma el primer Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera Mexicana, en el que se establecen en su Cláusula 3ª las categorías que tendrían el carácter de confianza, creando para tal fin tres grupos, según las características en su designación.

El 18 de marzo de 1974, se expide el acuerdo 312 el cual versa sobre las Normas de Trato al Personal de Confianza, disposiciones de carácter complementario al Contrato Colectivo de Trabajo de 1973, (que todavía regulaba a los trabajadores de

⁵⁴ PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio: Op. cit., p. 22.

confianza) y que, sin embargo, representan un intento de reglamentación específica dirigida a dichos trabajadores.

Al encontrarse en vigor el Contrato Colectivo de Trabajo de 1991, la Cláusula 3ª del mismo, cambia la hasta entonces doble regulación (del Contrato Colectivo por una parte y las normas antes mencionadas por el otro) aplicable a los trabajadores de confianza, estableciendo que las estipulaciones de dicho contrato no les serían en adelante aplicables a dichos trabajadores ni a aquellos que siendo miembros del sindicato pasaran a ocupar un puesto de confianza, previendo la posibilidad de regresar a ocupar su puesto de base.

El 16 de julio de 1992, es publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, la cual en su artículo segundo relacionado con el décimo tercero reserva al Director General de Petróleos Mexicanos la facultad de expedir el reglamento de trabajo del personal de confianza, que regirá las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos y de los Organismos.

Fue así que a partir del primero de agosto de 1991 el Contrato Colectivo de Trabajo dejó de ser aplicable al personal de confianza, siendo reemplazado por el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, mismo que inicio su vigencia el primero de agosto de 1993.

2.3 Problemática de inicio con sus derechos colectivos

Los trabajadores de confianza fueron en un principio beneficiados con mejores prestaciones al apoyar al patrón, inclusive algunos trabajadores sindicalizados eran premiados al otorgarles a los mismos la categoría de confianza, pero los sindicatos comenzaron a ganar batallas y con ellas prestaciones laborales, los empresarios entonces premiaron a los de confianza con reconocimientos, pero sin dinero, lo que

condujo a la creación de sindicatos de empleados de oficina y de comercio, la respuesta a ellos fueron los contratos de protección.

Ha existido siempre alrededor de los de confianza la teoría de que al estar sus intereses relacionados directamente con los de la empresa para la que prestan sus servicios, no pueden por ende formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni deben ser considerados en los recuentos en los casos de huelga.

Aunque ya hemos hablado de los contratos colectivos de trabajo, diremos que las condiciones colectivas de trabajo contenidas en ellos, se han extendido a los trabajadores de confianza salvo disposición contraria de los mismos.

El artículo 237 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 disponía que no podían formar sindicatos las personas a quienes la ley prohibía asociarse, o sujetara a reglamentos especiales y que para los efectos del contrato colectivo, no serían admitidos en los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa, los representantes del patrón que se mencionaban en la segunda parte del artículo 4º, refiriéndose a los trabajadores de confianza.

Ampliando lo anterior el multicitado artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cual decía que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderían a todas las personas que trabajaren en la empresa, aun cuando no fueran miembros del sindicato que lo hubiera celebrado y que, sin embargo, se podría exceptuar de esa disposición a las personas que desempeñaran puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Al respecto surgió la siguiente Jurisprudencia:

No. Registro: 807,077
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación
LXXXII
Tesis:
Página: 3683

TRABAJADORES DE CONFIANZA AGREMIADOS.

El hecho de que se hubiera registrado el sindicato actor, por el Departamento de Trabajo, no implica necesariamente que sus agremiados no tengan el carácter de trabajadores de confianza, pues la ley no prohíbe a los empleados de esta naturaleza el derecho de asociarse, como no lo hace tampoco con aquellos que deban considerarse como representantes del patrono, puesto que el artículo 237 de la ley del trabajo, lo único que establece es que no pueden ser miembros de los sindicatos de los demás trabajadores, y esto en atención a su doble posición, que podría conducirlos a traicionar los intereses del patrono, o a no poder respaldar las exigencias obreras. Por eso, aquellos trabajadores que sin ser representantes del patrono, por no ser directores, gerentes o administradores, ni ejercer funciones de dirección o de administración, por sus condiciones especiales, deban estimarse como empleados de confianza, pueden organizarse como sindicatos, pero también su misma condición de empleados de confianza, pueden quedar excluidos de los beneficios del contrato colectivo, en los términos de la última parte del artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo, y la Junta, al concluir que los miembros del sindicato actor se encontraban exceptuados de los beneficios a que se refiere ese artículo 48, por estar comprendido en lo estipulado en la última parte del mismo, en su carácter de empleados de confianza, no cometió violación de preceptos legales.

Amparo directo en materia de trabajo 5255/44. Sindicato de Trabajadores del Departamento de Servicios Especiales de los Ferrocarriles Nacionales de México. 22 de noviembre de 1944. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo.

De donde se entiende que las personas que desempeñaran puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, no podían integrarse en los sindicatos del resto de los trabajadores, sin embargo, podían formar sindicatos propios, ya que no existía para ellos ninguna restricción legal al respecto.

Nos dice Jorge Plascencia: “Quizá la justificación de este artículo la encontramos en los antecedentes de la huelga de Cananea, que dieron a nuestro Derecho Laboral no nada más un marco teórico, sino tristemente práctico.”⁵⁵

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931 jamás prohibió a los trabajadores de confianza sindicalizarse, lo es también que los limitó o mejor dicho los relegó de los demás trabajadores aun cuando nunca hubo una razón válida para ello, puesto que de diversas formas y en distintas ocasiones ha quedado claro que los de confianza desde su creación han sido tan trabajadores como los demás. Sin

⁵⁵ *Íbidem*, p. 18.

embargo, han tenido siempre derecho a formar sindicatos propios para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En cuanto a su derecho de contratación colectiva de trabajo, como ya hemos estudiado se encontraban también bastante limitados ya que podían ser excluidos fácilmente de los derechos otorgados por el que rigiera en la empresa donde prestaran sus servicios, con el sólo hecho de hacer mención en dicho instrumento, pero de igual forma han contado siempre entre sus derechos definitivamente el de contratación colectiva de trabajo.

Por lo que toca a su derecho de huelga también ha estado allí, siempre latente, en ninguna disposición se les ha prohibido el ejercicio a tan importante derecho, sin embargo, como ha pasado con su derecho de sindicalización y de contratación colectiva han sufrido los trabajadores de confianza limitaciones importantes al acceso material de dicho derecho.

Las posibilidades de los trabajadores de confianza de acudir al movimiento de huelga se ven reducidas de inicio por el hecho de tener sus derechos de sindicalización y contratación colectiva limitados.

Sin embargo, líneas atrás hablábamos de la teoría que apuntaba a que no debían ser considerados en los recuentos en los casos de huelga los trabajadores de confianza, lo cual se traduce en el mayor menoscabo que haya existido para estos trabajadores en su acceso al derecho de huelga, sin dejar de apuntar que el recuento es por sí mismo un derecho colectivo del que los trabajadores de confianza desde su creación han sido despojados.

Considero la siguiente tesis aislada como un importante antecedente en materia de recuento, en donde se expresa que para que se pueda en caso de un recuento

prescindir del voto de un trabajador por el hecho de ser de confianza, primero se deberá de comprobar dicha calidad.

No. Registro: 378,774
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
LXII
Tesis:
Página: 2598

HUELGA, REQUISITOS PARA DECLARARLA.

Si está demostrado que de los 17 trabajadores que estuvieron presentes en el recuento llevado a cabo por una Junta, solamente siete expresaron estar conformes con una huelga iniciada por el sindicato de trabajadores respectivo, ya que no se tuvo en cuenta el voto de los trabajadores por diversos motivos legales, y los trabajadores restantes o sean, 7, dijeron terminantemente no estar por la huelga, hubo empate en cuanto al número de obreros huelguistas y no huelguistas y, por consiguiente no se llenó el requisito de mayoría de trabajadores huelguistas que exige la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, sin que valga la argumentación consistente en que uno de los trabajadores no huelguista no debía aceptarse con ese carácter, por ser empleado de confianza, si esta aseveración no aparece comprobada, ni tampoco puede contrariar lo dispuesto en el precepto de referencia, ya que éste, al hablar de mayoría de trabajadores de la empresa, no hace la distinción que se trata de hacer valer.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5306/38. Sindicato de Oficios Varios de Rosarito. 21 de noviembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Xavier Icaza. Ponente: Salomón González Blanco.

Con lo que nos podemos dar cuenta de que desde sus orígenes los trabajadores de confianza se encontraron marginados en general de sus derechos colectivos, y muy en particular se les amputó el derecho de recontar en los movimientos de huelga, con lo que cualquier huelga que intentaran estallar resultaría en el momento del recuento inexistente, resultando por ende inútil a su vez todo intento por parte de estos trabajadores de acceder a su derecho de huelga como vehículo para lograr cualquiera de los supuestos para los que la misma fue creada.

3. Panorama actual de los trabajadores de confianza

3. Panorama actual de los trabajadores de confianza

Analicemos ahora la situación presente de los trabajadores de confianza, las normas que los rigen, lo que ocurre con ellos en la realidad, cuáles son los problemas que encontramos en la operación de dicha figura y sus posibles soluciones, así como las opiniones doctrinales que al respecto hay.

Por sobre todas las normas que rigen nuestro sistema jurídico se encuentra la constitución, y es prudente mencionar que los trabajadores de confianza no aparecen en ella, la Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional, por tanto su tarea es desarrollar dicho artículo sin exceder los alcances del mismo, sobre el particular existen diversos puntos de vista.

Cavazos sentencia: “En ninguna de las 31 fracciones de nuestro artículo 123 constitucional se habla de los trabajadores de confianza, por lo que podemos colegir que dicha denominación es inconstitucional.”⁵⁶

Mientras que el maestro de la Cueva observa que: “La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley del trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones.”⁵⁷

Considerando que es por las peculiaridades de algunas funciones que fue necesaria la instauración de una categoría específica para las mismas, sin que ello contravenga las disposiciones de la Carta Magna.

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 86.

⁵⁷ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo I, PORRÚA, 19a Edición. México, 2003, p. 155.

De la apreciación que hace Cavazos se desprende la idea de que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la que reglamenta, es decir que no puede reglamentar un concepto que la principal ni siquiera menciona, manifestando que inclusive no deberían los legisladores haber incluido dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo una categoría, la de los trabajadores de confianza.

“Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación de trabajo como casos de excepción, es necesario que previamente la Constitución haga referencia a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral.”⁵⁸

Al elaborar la Ley Federal del Trabajo vigente, la definición de los trabajadores de confianza fue uno de los tópicos a estudiar. Los trabajadores pretendían que el carácter de confianza estuviera lo más limitado que se pudiera, por su lado los patrones ambicionaban una regla general y una extensa lista, la exposición de motivos narraba:

“Ante la divergencia de opiniones de los sectores de trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general, a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona de forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes:

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, p. 86.

primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.”

“Para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la formula mencionada en la Exposición de motivos.”⁵⁹

Las personas que por otra parte realizan funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón, son las que mantienen una relación directa con el mismo, las que conocen la intimidad tanto de la empresa, como de la vida personal del empresario, en fin, aquellas que por su cercanía con el patrón tienen conocimiento del funcionamiento de la empresa.

Se le dio finalmente solución al problema mediante la inserción del concepto general de trabajador de confianza dentro del texto legal, específicamente en el párrafo segundo del artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo vigente, en el cual se señalan las funciones de confianza (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización), explicando que sólo lo son cuando tengan carácter general, incluyendo al final por supuesto la mención de que también son funciones de confianza las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Sobre dicha disposición Néstor de Buen opina: “Una cosa parece particularmente clara: la oscuridad del segundo párrafo del artículo 9º, en primer

⁵⁹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., 2003, p. 158.

lugar por la insuficiencia de las funciones de confianza que invoca y que, por ejemplo, no permiten atribuir a un contador de la empresa el carácter de empleado de confianza porque no dirige, ni inspecciona; tampoco vigila y menos fiscaliza. Se limita a registrar, y eso no está previsto. En segundo lugar, por esa desdichada idea de que las funciones deberán tener carácter general.”⁶⁰

Un punto de vista interesante es el tratado por Miguel Cantón Moller quien nos dice: “Esta generalidad en el carácter de las labores crea confusión. Algunas personas llegan al grado de pensar que solamente los directores o gerentes, etc. “generales” y no así aquellos que tienen a su cargo áreas menores, son de confianza. Consideramos que la generalidad consiste en la responsabilidad sobre la producción; así los encargados de áreas específicas, de producción parcial, también tienen labores generales. Este artículo 182 viene a justificar nuestra apreciación, ya que señala que es en la empresa “o establecimiento”, es decir, en una parte de ella.”⁶¹

Pero la discusión en torno al artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo de 1970 no termina ahí, ya que no sólo hay posturas respecto del párrafo segundo, sobre el primero existen también diversas opiniones, e inclusive encontramos críticas al artículo 9° en su conjunto.

La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto.

Manifiesta el Doctor José Dávalos: “Esta declaración contundente de la Ley (artículo 9°), evita que el patrón, de modo engañoso y arbitrario, pretenda clasificar como de confianza a determinados trabajadores, con la intención de mermarles o negarles sus derechos; en todo caso el trabajador tiene la facultad de acudir ante las

⁶⁰ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 26.

⁶¹ CANTÓN MOLLER, Miguel: Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana, México, pp. 27 y 28.

Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que determinen si su actividad es o no es de confianza.”⁶²

Cavazos hace un análisis completo del precepto en los siguientes términos: “Es verdaderamente lamentable que este precepto contenga dos párrafos contradictorios; el primero que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.”⁶³

Para apoyar su teoría nos expone un ejemplo de cómo en la realidad operaría en una empresa el multicitado precepto, encontraríamos varios contadores en la supuesta empresa y entonces atendiendo al segundo párrafo, únicamente sería trabajador de confianza aquél que fuera el contador general y no así sus auxiliares, lo que para Cavazos resulta absurdo, más aún dice el mismo que el primer párrafo del artículo prescribe que no es la designación que se le dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y resulta indudable que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempeñan funciones de confianza.

De manera que nos encontramos con una definición legal de trabajador de confianza ineficaz, ya que la misma incumple con su finalidad, ayudarnos a distinguirlos de los trabajadores en general sin que en dicha distinción exista duda alguna de que el considerado trabajador de confianza posee tal carácter.

Lo anterior nos conduce a una posible solución al problema de definir qué trabajadores son de confianza y cuáles no, sin embargo, dicha solución resulta práctica pero incorrecta también, consiste en acudir al listado de trabajadores de

⁶² DÁVALOS, José: Op. cit., 2000, pp. 218 y 219.

⁶³ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 18.

confianza que realiza un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, proceder de esta forma reporta por una parte una contradicción notoria a lo establecido por el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo, ya que como se ha dicho anteriormente, es la naturaleza de las funciones y no la designación que se le dé al puesto, lo que determina la categoría de trabajador de confianza y por la otra y en todo caso un contrato colectivo de trabajo es específico, por lo que jamás resultaría viable atenernos a un listado o a muchos de ellos, que por otra parte pueden contemplar como trabajador de confianza a un trabajador que por la naturaleza de sus funciones no lo sea, o por el contrario omitir un puesto, que por su naturaleza sea efectivamente de confianza.

Coincidimos con Cavazos cuando sobre este debate concluye: “Luego, lo que diga el contrato colectivo no tiene ninguna validez jurídica al respecto, por lo que quedaría la alternativa de acudir nuevamente al artículo 9° de nuestra ley, pero como este es confuso y contradictorio, no se puede llegar a una solución correcta.”⁶⁴

Dentro de la Ley Federal del Trabajo la regulación de los trabajadores de confianza se encuentra dispersa en distintos artículos, por lo que para lograr una idea clara y completa de su realidad actual, analizaremos el conjunto de normas que conforman el universo de los trabajadores de confianza en la ley.

El artículo séptimo de la Ley Federal del Trabajo establece:

“ARTÍCULO 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez

⁶⁴ *Íbidem*, pp. 18 y 19.

por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.”

Jorge Plascencia opina que: “Esta disposición fue redactada, con carácter visionario, pues no hay que olvidar que el éxito de las empresas, en gran parte, se debe a sus cuadros de mando, los que deben tener una vinculación de confianza estrecha con los empresarios, y en ocasiones la alta tecnología requerida en algunas industrias hace necesaria la contratación de extranjeros con perfiles de preparación que no se encuentran a nivel nacional.”⁶⁵

Si pensamos en directores, administradores y gerentes generales, nos viene a la cabeza inmediatamente el artículo décimo primero de la Ley Federal del Trabajo, ya que nos habla exactamente de estos puestos, diciéndonos que quienes ejerzan las funciones de dirección o administración serán representantes del patrón, volviéndolos en ese momento trabajadores de confianza subordinados al patrón, pero representantes del mismo frente a los demás trabajadores.

Un punto a destacar sobre los representantes del patrón es que los mismos se ven aún más limitados en sus derechos que los demás trabajadores de confianza, de hecho en cuestión de participación en las utilidades de las empresas, los demás trabajadores de confianza participan con un tope salarial, mientras que los directores, administradores y gerentes generales quedan simple y sencillamente excluidos de este derecho, según lo dispone el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones primera y segunda.

⁶⁵ PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio: Op. cit., p. 18.

“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.”

Este artículo 127 a su vez nos confirma que los representantes del patrón listados en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son trabajadores de confianza, ya que deja muy claro que los demás trabajadores de confianza sí participan de las utilidades de las empresas, estableciendo entonces que los nombrados en la fracción primera del mismo artículo son trabajadores de confianza.

En un principio la fracción primera no estaba proyectada dentro de la nueva ley, sin embargo, al final la incluyeron argumentando que ya que las utilidades son en parte proporcionales a los salarios, y que como los representantes del patrón suelen gozar de salarios más altos, los mismos absorberían un porcentaje elevado de las mismas, dejándoles mellada su participación a los demás trabajadores.

Aunque con ello claramente se contravenga lo establecido por la fracción IX del apartado A del artículo 123 constitucional, que concede el derecho a participar de las utilidades de las empresas a todos los trabajadores por igual, ya que no hace distinción alguna entre trabajadores en general y representantes del patrón, que como ha quedado claro son al fin y al cabo trabajadores también.

La problemática de la fracción segunda del artículo 127, que se refiere a los demás trabajadores de confianza, versa sobre los mismos puntos, en primer lugar una ley reglamentaria no debiera ir más lejos que la que reglamenta y en segundo lugar, el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo ya había reglamentado la forma en la que las utilidades serían repartidas, dicho precepto fue motivado con el argumento de no dejar a los trabajadores de menores ingresos sin participación.

Resulta razonable lo dispuesto por el artículo 123 al haber tomado en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, más no así la limitación establecida por la fracción segunda del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, porque les quita a los trabajadores de confianza su derecho a participar en las utilidades en proporción real a su salario.

La estabilidad en el empleo es un derecho de todos los trabajadores y así lo disponen las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de nuestra carta magna, a pesar de ello, y de que las mismas no hagan distinción alguna, el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo encargado de reglamentar dichas fracciones, elimina tan importante amparo constitucional para los trabajadores de confianza.

“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:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración

las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III. En los casos de trabajadores de confianza;

IV. En el servicio doméstico; y

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

La fracción tercera del precepto citado, excluye a los trabajadores de confianza de la estabilidad en el trabajo, al eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, no sin antes pagar la indemnización constitucional correspondiente a la que se refiere el párrafo introductorio del mismo artículo.

En todo caso, antes de efectuarse el pago al trabajador, debería la Junta de Conciliación y Arbitraje declarar si es o no el trabajador rescindido de confianza, ya que bien podría la parte patronal, para rescindir a cualquier trabajador del que quisiera prescindir, argumentar ante la Junta, que dicho trabajador es de confianza.

Al respecto Cavazos aporta: “Por lo demás, las autoridades de trabajo se inclinan normalmente, en caso de duda, a considerar que muy pocos trabajadores tienen en realidad el carácter de “confianza”, interpretando de manera muy especial el artículo 9° de la ley, y aduciendo, en cada caso particular que se les consulta, que las funciones determinadas como de confianza deben tener siempre y en todos los casos el carácter de “general”. ”⁶⁶

A todo esto habría que sumar que independientemente de las causales existentes para rescindir a un trabajador sin responsabilidad para el patrón, mismas que se encuentran listadas dentro del texto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, la misma Ley agrega una causal de rescisión justificada que se contiene en el artículo

⁶⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 1993, pp. 28 y 29.

185 y que les aplica única y exclusivamente a los trabajadores de confianza, la cual consiste en la existencia de un motivo razonable de la pérdida de la confianza.

“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.”

A continuación transcribimos la explicación que se da en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo para incluir el artículo antes citado dentro del texto de la misma:

“El proyecto considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza el regulamiento general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal cosa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones se adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado. Por motivo razonable de pérdida de confianza debe 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 generales previstas por la Ley.”

Lo anterior de ninguna forma quiere decir que el trabajador de confianza se encuentre indefenso ya que el mismo artículo 185, en su párrafo segundo, les otorga el derecho para ejercitar las acciones y prestaciones derivadas del Capítulo IV del Título Segundo de la propia Ley, entendamos por esto indemnización constitucional o reinstalación.

Néstor de Buen analiza:

Los trabajadores de confianza regidos por el apartado “A” del artículo 123 constitucional pueden acudir en defensa de sus intereses a las juntas de conciliación y arbitraje con las evidentes limitaciones en cuanto al alcance de sus pretensiones...

En lo que se refiere al apartado “A” es interesante precisar que independientemente de que la misma Constitución en la fracción XXII del mismo apartado y en su reglamentación legal (artículos 49-III y 50 LFT) determina que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la reinstalación en el empleo, sin embargo, legitima la pretensión respectiva, lo que se explica porque el derecho a no reinstalar es un derecho patronal que implica, cuando se ejerce sin causa justificada, la responsabilidad de pagar a cambio de no reinstalar, el importe de tres meses de salarios y veinte días de salarios por cada año completo de servicios prestados, además de la prima de antigüedad prevista en los artículos 162, 485 y 486 de la LFT (doce días de salarios por cada año de servicios prestados, o la parte proporcional, pero con el tope del doble del salario mínimo general o profesional).

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

Se trata, tal vez, de un mecanismo injusto ya que la opción constitucional que permite al trabajador optar por la indemnización o la reinstalación sería perfecta si permitiera la iniciativa del trabajador para demandar, sin pasar por la pretensión de reinstalación, la indemnización completa. Pero no es así ni parece que haya perspectivas de que alguna vez sea así.⁶⁷

Además, para aquellos trabajadores de planta, que sean ascendidos a un puesto de confianza, existe una posibilidad de volver a su puesto de planta si son rescindidos del de confianza, siempre y cuando los hayan rescindido por la causal de pérdida de la confianza, derecho consignado en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, pp. 75 y 76.

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

Recuerda Jorge Plascencia: “De forma muy similar a la Ley de 1931 (Art. 126, Fracc. X –in fine-), otorga a este tipo de trabajadores el derecho de regresar a su puesto de planta cuando ascendido a uno de confianza es rescindido; salvo causa justificada para su separación total (Art. 186).”⁶⁸

Para Néstor de Buen, la regulación de los trabajadores de confianza es errónea de raíz, pues por principio de cuentas considera que el trabajo de confianza no es uno de los llamados trabajos especiales, si se toma en consideración que no es la relación la que da la especialidad.

“Una primera consideración debe de tomar en cuenta que equivocadamente la LFT coloca al trabajo de confianza como un trabajo especial.

La especialidad de los trabajos deriva de la actividad, no de la relación de confianza.”⁶⁹

Nuestra Carta Magna obsequia el principio de la igualdad de salario a trabajo igual, por lo que todas las prestaciones que resulten concurrentes a las actividades de confianza se les deberán respetar e incluir a quienes desarrollen puestos de tal naturaleza.

Otra prestación con cierta problemática es el tiempo extra, pues el mismo se encuentra incluido en el salario de un trabajador de confianza sólo si así fue convenido expresamente en el contrato y si es producto de la operación aritmética que anteriormente se haya efectuado, computando el tiempo extra viable.

⁶⁸ PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio: Op. cit., p. 20.

⁶⁹ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 62.

Consideramos a continuación importante comentar parte del artículo “Distorsión y Malentendidos EL TRABAJADOR DE CONFIANZA TIENE LA PROTECCIÓN DE LA CONSTITUCIÓN Y DE LA LEY”, publicado en el periódico *Excélsior*, el 24 de octubre de 1989 y escrito por el Doctor José Dávalos, toda vez que al no llevar a cabo una disertación sobre dicho texto doctrinario, omitiríamos una opinión fundamental para obtener una visualización global y objetiva de la situación actual de los trabajadores de confianza:

“Ni trabajadores de confianza —escribe el Doctor Dávalos— despojados de sus más elementales derechos laborales, ni privilegiados a cambio de entregar incondicionalmente su voluntad al patrón.”

En este sentido, se deduce de estas palabras que el trabajo, en razón de la naturaleza de las funciones que se desempeñan, se divide en trabajo de base y de confianza.

El jurista señala que el trabajo de confianza es aquel que se vincula de manera directa e inmediata con la cotidianidad de la empresa, con la consecución de sus fines, mediante la puesta en práctica de funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de índole general, o de aquellas tareas que manifiestan un estrecho enlace con actividades personales del patrón, en relación con el quehacer de la empresa o establecimiento. Se reputa “trabajo de base”, por exclusión, a todo aquél que no es de confianza. De manera que el trabajo de base representa la regla general, en tanto que el de confianza se constituye como la excepción.

Es de crucial importancia el cuestionarse si resulta válido el hecho de que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establezca la categoría de trabajador de confianza, si ésta no se encuentra prevista en el apartado “A” del artículo 123 constitucional. Atendiendo a las características particulares de determinados trabajos (actores y

músicos, deportistas profesionales, domésticos, pilotos, etc.), la LFT dedica su título sexto a regular los trabajos especiales, entre los cuales se encuentra comprendido el trabajo de confianza. Esta clasificación se encuadra, con toda evidencia, en el orden jurídico. La Constitución establece como principio general la protección del trabajo; a la Ley compete especificar la aplicación concreta de tal protección.

La categoría de “trabajador de confianza”, pues, encuentra su razón de ser en la naturaleza de las funciones desempeñadas y no en la denominación que se le otorgue al cargo.

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

En este sentido, exceptuando las modalidades que la propia Ley establece, y considerando los aspectos específicos del trabajo de confianza, estos trabajadores son titulares de los mismos derechos de que goza cualquier trabajador.

Ha sido difundida la creencia errónea de que el trabajador de confianza carece de derechos laborales; que es posible que sea cesado de su cargo arbitrariamente en el instante en que el patrón así lo desee; que su jornada de trabajo puede ser prolongada sin límites; que no posee derecho a descansos y vacaciones, etcétera. Todo lo anterior resulta falso; el trabajador de confianza no se equipara a un esclavo ni a un objeto; se trata de un trabajador igual que todos los demás, y es detentador de todos los derechos que garantizan a los trabajadores la Constitución y las demás normas relativas al trabajo.

El legislador ha deseado —en atención a la naturaleza propia de estas relaciones laborales— limitar la estabilidad en el empleo de estos trabajadores; para ellos opera una causa adicional de despido; la cual se trata de la existencia de un motivo

razonable de pérdida de la confianza. Además, cuando estos trabajadores son despedidos de manera injustificada, el patrón cuenta con la prerrogativa de negarse a reinstalarlos por medio del pago de una indemnización especial (como lo establece el artículo 50 de la LFT), superior a la indemnización que recibiría cualquier trabajador, en el supuesto de ser indemnizado (artículo 48 LFT). De manera que el patrón deberá saber que si despide en forma injustificada a un trabajador de confianza, éste puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma forma que lo puede hacer cualquier trabajador, a demandar, a elección suya, la reinstalación o la indemnización.

Por cuanto hace a la participación de utilidades, existen las siguientes modalidades: los directores, administradores y gerentes generales no participan en las utilidades de las empresas; el resto de los trabajadores de confianza sí poseen el derecho a la participación, tomando como referencia el salario más alto del trabajador de base, incrementado en un veinte por ciento.⁷⁰

3.1 Limitaciones legales a su ejercicio de derechos colectivos

Para comenzar el presente apartado consideramos conveniente para nuestros fines expositivos introducir las siguientes palabras del maestro Mario de la Cueva. Se trata de una situación considerablemente comprometida la de los trabajadores de confianza, en este sentido. Su estrecha relación con el patrón es motivo de rechazo por parte del sector obrero; y, por otra parte, en el caso de un emplazamiento a huelga por parte del sindicato, puede ser resuelta de forma legal con respecto a aquéllos la misma resolución adversa de suspensión temporal del salario que se toma con respecto al resto de los operarios: “La Comisión reflexionó muchos días antes de decidirse por el contenido de las normas reguladoras de la posición que

⁷⁰ Cfr. DÁVALOS, José. “Distorsión y Malentendidos EL TRABAJADOR DE CONFIANZA TIENE LA PROTECCIÓN DE LA CONSTITUCIÓN Y DE LA LEY”, en Excelsior, 24 de octubre de 1989.

deben guardar estos trabajadores en los problemas colectivos del restante personal obrero de la empresa. Oyó la voz de los sindicatos, la que uniformemente se inclinó por su exclusión de la vida sindical y que pidió además, que no se les tomara en consideración en los recuentos para determinar las mayorías en los casos de huelga. En oposición a ese punto de vista, en su memorándum inicial, los representantes de los empresarios dijeron que «es contrario al artículo cuarto constitucional el que no se tomen en cuenta los votos de los empleados de confianza: los contratos de éstos también están suspendidos por la huelga y si ésta es declarada inexistente o no imputable al patrono, éste no tiene obligación legal de pagar salarios a dichos trabajadores»; misma tesis que fue sostenida en el memorándum de la CONCAMIN de 31 de marzo de 1969, pág. 130: «Los trabajadores de confianza tienen derecho a contar, puesto que la huelga les impide el ganarse la vida con su trabajo».⁷¹

Al final se tomó la determinación de escuchar al sector obrero, justificando su decisión en la Exposición de Motivos mediante la siguiente declaración:

“El art. 183 resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.”

⁷¹ CUEVA, Mario de la: Op. cit., 2003, p. 461.

Por otra parte, el artículo 183 de la LFT determina que: “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.”

Encontramos entonces que el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo es fundamental si hablamos de derechos colectivos de los trabajadores de confianza, dentro del texto del mismo, se contienen tres limitantes para el ejercicio de los mismos: No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y; no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren entre obreros y empresarios.

Estamos hablando de la libertad sindical de los trabajadores de confianza en primer término, y sobre ella Federico Arciniega Ávila considera que: “... para hablar de trabajadores de confianza y libertad sindical en el Derecho Mexicano, requerimos realizar el análisis de la CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, EL CONVENIO 87 DE LA OIT, LA CONVENCION DE VIENA, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO y la JURISPRUDENCIA dictada al efecto por los TRIBUNALES DE AMPARO.”⁷²

La Carta Magna en su artículo 123, fracción XVI establece el derecho de coalición de los obreros y empresarios, para defender sus respectivos intereses, mediante la formación de sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Para el mismo efecto, Arciniega afirma que la Norma Suprema es clara, tanto para los operarios como para los patrones. Esto quiere decir que cualquiera de todos

⁷² ARCINIEGA ÁVILA, Federico: “Trabajador de Confianza, Libertad Sindical”, *ESTUDIOS JURÍDICOS*. México, D.F., 2001, p. 176.

los trabajadores que forman una empresa, sin distinción alguna, se constituyen como titulares del derecho subjetivo de coaligarse o no en defensa de sus respectivos intereses, facultad la anterior, que queda restringida única y exclusivamente a la decisión de los propios trabajadores. (Si bien pareciera que se requeriría sólo de dos trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, los tribunales de Amparo en México han sostenido que para integrar una coalición permanente se requiere mínimo de tres trabajadores). En su caso, los empresarios y no de la misma forma las autoridades, para efectos de poder integrar sindicatos, que no son otra cosa que asociaciones para defender intereses comunes a los asociados que nacen del hecho de ser trabajadores, es decir, interés profesional de las personas que precisamente reúnan esta calidad. Pues los intereses de éstos serán diversos de los que tengan los propietarios, o terceros ajenos a la empresa. Si bien los trabajadores y patrones pueden coincidir en que su fin último es el bien común de la empresa, para por éste obtener el bien particular de crear bienes u otorgar servicios, de la misma forma se trata de que normalmente los intereses de los trabajadores serán de distinta índole de los del patrón; y desde la perspectiva de aquellos que ponen a disposición del patrón su fuerza de trabajo y su tiempo.⁷³

El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California y publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 16 de octubre de 1950 dispone sobre la libertad sindical y la protección al derecho sindical, el compromiso que los países signantes contraen para que “sin ninguna distinción y sin autorización previa, tanto trabajadores como empleadores tengan el derecho de constituir organizaciones de su

⁷³ Cfr. *Íbidem*, p. 177.

elección así como el de afiliarse a estas organizaciones”, poniendo como única condición para esto que se ajusten a los documentos estatutarios de los mismos, lo anterior en el artículo segundo:

“ARTÍCULO 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

El artículo octavo del mismo convenio habla de que en el ejercicio de los derechos establecidos en él, se encuentra implícito el compromiso de los países firmantes de no violentar en forma alguna los derechos ahí consignados. Es decir, sus autoridades se comprometen a no menoscabar el derecho de asociación, y por ende, el de la libertad sindical.

“ARTÍCULO 8.

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados lo mismo que las demás personas o a las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.”

Por su parte la Ley Federal del Trabajo determina:

“ARTÍCULO 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.”

“ARTÍCULO 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en

consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

En este orden de ideas, y en el esfuerzo mental jurídico por concatenarlas, es indispensable introducir el siguiente comentario de Federico Arciniega: “En los artículos en comento, se encuentra uno de los fundamentos de aplicabilidad de las normas contenidas en los tratados internacionales firmados por México con posterioridad a la expedición de la ley, al otorgar el reconocimiento expreso, de que serán aplicables los tratados internacionales, lo que implica que reconoce a los tratados internacionales como Derecho Positivo.”⁷⁴

Por cuanto hace al ineludible principio de la equidad, en este caso específico referido a las relaciones laborales, la LFT señala al efecto: “ARTÍCULO 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

Por cuanto hace a los derechos colectivos del trabajo, la LFT establece: “ARTÍCULO 133. Queda prohibido a los patrones:

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

⁷⁴ Íbidem, p. 187.

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;”

Federico Arciniega señala, por último, con respecto a la supeditación del orden jurídico nacional a los tratados internacionales en materia del trabajo: “El Estado Mexicano acorde a los tratados internacionales en que asume la protección de los derechos de las personas que viven en el país prohíbe a los patrones realizar prácticas discriminatorias. En virtud de esto, el propio Estado, garante de estas garantías y libertades, no puede ni debe ser el que las restrinja.”⁷⁵

Con respecto al derecho de libre asociación consignado por nuestra LFT, su artículo 358 dice a la letra: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Existe en la legislación laboral mexicana una evidente paradoja, la cual es enunciada por el jurista Baltasar Cavazos de la siguiente forma: “... si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es “eterno” y puede separarse del mismo cuando lo desee. Sin embargo, el artículo 395 de esta misma ley establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que “renuncien” o sean expulsados del sindicato. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión.”⁷⁶

⁷⁵ *Íbidem*, p. 188.

⁷⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 94.

Hay que recordar que la cláusula de exclusión exime de responsabilidad al patrón, si éste, aplicándola, deja a un trabajador sin su empleo, situación que hace que el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo jamás haya sido cumplido.

Opina Arciniega sobre el artículo 183 que: “La ley laboral, en esta estipulación, sin que sea su interés denostar al trabajador de confianza, sino proteger al trabajador sindicalizado, incurre en diversas transgresiones a la propia ley y a los tratados internacionales de los que México forma parte y a los que se ha comprometido a aplicar desde su entrada en vigencia, en aquello que beneficie a los trabajadores.”⁷⁷

Arciniega funda su criterio en la Tesis Aislada que a continuación se transcribe, misma que defiende a los tratados internacionales, ubicándolos un peldaño arriba de las leyes federales en la pirámide jerárquica de las normas que rigen a nuestra República:

No. Registro: 192,867
 Tesis aislada
 Materia(s): Constitucional
 Novena Época
 Instancia: Pleno
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 X, Noviembre de 1999
 Tesis: P. LXXVII/99
 Página: 46

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "... serán la Ley Suprema de toda la Unión ..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano

⁷⁷ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., p. 189.

en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.". No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA."; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: "LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA.".

Federico Arciniega percibe de la siguiente forma la situación de los tratados internacionales, los cuales se encuentran en un nivel jerárquico inmediatamente inferior al de la Ley Fundamental y por encima del Derecho Federal y el local:

El jurista mexicano arriba citado considera que nuestras leyes locales presentan la necesidad inherente de ajustarse a las normas contenidas en los tratados internacionales. Y, si bien, en el tratado de Viena se consigna el mandamiento de ser este último aplicable para actos futuros; en primer lugar, México ha venido ratificando cuando menos el convenio 87. En segundo lugar, la ley de la materia (LFT) indica que los tratados internacionales serán aplicables —desde su entrada en vigencia— en lo que favorezcan a los trabajadores; por lo que todos los demás

tratados celebrados con posterioridad a 1980 (fecha en que se expidió la actual Ley Federal del Trabajo) deben aplicarse por mandamiento de la propia ley laboral.

Sea suficiente recordar en el presente escrito que la Organización Internacional del Trabajo emitió una DECLARACIÓN RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO, misma que fue adoptada por la O. I. T. el 18 de junio de 1988 en Ginebra, Suiza. Tal como señaló el ombudsman Michel Hansenneen en la presentación de esta declaración, la misma fue dada con el deseo de “aportar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía,” que ha sido objeto de numerosos debates en el seno de la organización desde 1994. Si bien, la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aún este último es una condición inherente al progreso social, todo parece apuntar a que no se trata de una circunstancia suficiente para asegurar dicho estado de bienestar. El crecimiento debe ir acompañado, pues, de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la auténtica facultad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear.

La declaración tiene como objetivo el conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todas las naciones dedican a lograr el anhelado bienestar económico con el respeto a la diversidad de situaciones, posibilidades y preferencias en cada latitud geopolítica del orbe.

Arciniega concluye que: “Al negar el derecho a la libertad de sindicalización a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores lo único que realiza es discriminar a éstos.

Viola LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, y en especial los tratados internacionales ratificados por México, que se han especificado... al negarles el derecho de libertad de sindicalización, al no poder afiliarse a los sindicatos de los demás trabajadores.”⁷⁸

Sobre la afirmación de que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los patronales, Cavazos apunta:

“La regla general que se infiere de la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato.”⁷⁹

También el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los trabajadores de confianza el ingreso a sindicatos de los demás trabajadores, lo que tampoco significa por otra parte que los trabajadores de confianza estén excluidos totalmente de la vida sindical.

“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.”

Como es posible observar, el artículo antes citado prevé la posibilidad de que un trabajador sindicalizado sea promovido a un puesto de confianza, dejando muy en claro que no puede continuar en las mismas condiciones y gozando de los mismos

⁷⁸ *Íbidem*, p. 190.

⁷⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: *Op. cit.*, 2004, p. 94.

derechos, ya que en el momento mismo de la promoción, comienza a regular su relación de trabajo el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Sería necesario pensar en que existe la posibilidad de que a un puesto se le asigne la categoría de “confianza”, sin que las funciones que le son inherentes cumplan realmente con todos los requisitos que para serlo exige la misma Ley, con la finalidad de separar a un trabajador del sindicato al que pertenece.

Arciniega insiste en que el acto de coartar el derecho de afiliación a los trabajadores de confianza —elevado a la categoría de precepto legal— restringe la libertad sindical, ya que: “Con la presente prohibición de nueva cuenta el Estado Mexicano interviene en las decisiones sindicales, toda vez que impide que éstos de una manera seria y responsable decidan sobre si los trabajadores de confianza deben o no de pertenecer a sus sindicatos y limita la redacción de estatutos, pues un sindicato de trabajadores de base estaría impedido para especificar en sus estatutos que el sindicato se conforma de trabajadores de planta y de confianza. En pocas palabras, inhibe que los sindicatos ejerzan una verdadera autonomía de la voluntad, respecto a la toma de sus decisiones y de que trabajadores conforman el mismo.”⁸⁰

Sin embargo, debemos precisar que la Ley Federal del Trabajo otorga a los trabajadores de confianza tácitamente la posibilidad de crear sus propias organizaciones sindicales. Con respecto al análisis de esta facultad resulta interesante tomar en consideración las apreciaciones que Cavazos realiza:

“En teoría no hay ninguna duda al respecto: sí pueden, pero en la práctica ¿han dado resultado?; lógica y evidentemente no, por razones obvias.

El trabajador de confianza que se sindicalice de seguro no hará “huesos viejos en la empresa”.

⁸⁰ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., pp. 190 y 191.

Se trata de una circunstancia de facto que anula tácitamente la facultad mencionada continuamente en estas páginas. Esto se constituye como una práctica indiscutible. El puesto de trabajador de confianza no resulta compatible con el carácter sindical.

O se es, o no se es. El trabajador de confianza que se sindicalice deja, evidentemente, en ese mismo momento de ser trabajador de confianza.

Por lo tanto, los sindicatos de estos trabajadores tendrán siempre una vida precaria, simplemente política; más les valdría cambiar de denominación si desean prosperar.

Las mismas centrales obreras los ven siempre con mucha «desconfianza».⁸¹

Podemos citar la siguiente Tesis Aislada, para aclarar el presente punto:

No. Registro: 172,313
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Novena Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 XXV, Mayo de 2007
 Tesis: XX.1o.120 L
 Página: 2220

SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL ARTÍCULO 183 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO PROHÍBE QUE ÉSTOS LOS CONSTITUYAN, SINO QUE COMPLEMENTA LA GARANTÍA SOCIAL ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo establece: "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.". Ahora bien, de la interpretación de dicho precepto se advierte que impone a los trabajadores de confianza tres prohibiciones en relación con los de base, a saber: a) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, o sea, de los de planta o de base; b) No serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en casos de huelga; y, c) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de ley. Sin embargo, no existe prohibición o restricción alguna para que los trabajadores de confianza puedan sindicalizarse, toda vez que el legislador ordinario, en acatamiento al párrafo segundo del artículo 123 constitucional, que dispone: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo ...", expidió la Ley Federal del Trabajo, en la que en sus artículos 49, 127, 183 y 441 limitó el ejercicio sindical de los

⁸¹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 25.

trabajadores de confianza respecto de determinados derechos privilegiados, como lo son: estabilidad en el empleo, reparto de utilidades y derecho de huelga, entre otros, de los cuales gozan los trabajadores de base, atendiendo a que, en divergencia con estos últimos, sus intereses fundamentales no están confrontados con los del patrón, sino que los comparten por las funciones que desempeñan, detalladas en los artículos 9o. y 11 de la citada ley laboral, consistentes en actividades de dirección o de administración, inspección, vigilancia, fiscalización, y las relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, y tan es así, que en cierto modo lo sustituyen en funciones que le son propias, como cuando está en juego la existencia de la empresa, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus instalaciones, o el orden que debe existir entre sus trabajadores. De donde se concluye que las proscipciones que contiene el mencionado artículo 183 sólo complementan el derecho de libre asociación de trabajadores y patronos establecida como garantía social en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 397/2005. Sindicato de Trabajadores de Confianza del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Chiapas, Conalep-Chiapas. 16 de enero de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: José Pérez Troncoso. Secretario: José Javier Marroquín Aguilar.

Con la anterior tesis aislada los Tribunales Colegiados de Circuito dejan en claro que los trabajadores de confianza disfrutan del derecho de libertad sindical, poseyendo entonces la facultad para crear sus propios sindicatos.

Por lo que hace a la segunda limitante que plantea el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, y en virtud de que es dicha limitante tema central de nuestro estudio, dejaremos el análisis de la misma para el siguiente capítulo, pasando a la limitante tercera, consistente en la imposibilidad de ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen señala al respecto: “Otra limitación importante a sus derechos es que no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo con la Ley (artículo 183). Esto es, comisiones disciplinarias, de capacitación y adiestramiento, de participación en las utilidades, etcétera.”⁸²

Cavazos por su parte observa que: “El último párrafo del artículo 183 citado coarta la representatividad que en un momento dado podría tener un trabajador de

⁸² BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 63.

confianza en relación con los trabajadores de una empresa ante las comisiones mixtas, por ejemplo:

Con las nuevas reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, relativas a la capacitación y al adiestramiento, podría darse el caso de que los trabajadores sindicalizados quisieran ser representados por un trabajador de confianza ante el supremo patrón para discutir con mayor conocimiento de causa los programas de capacitación, lo que desde luego les está vedado.”⁸³

Retomando el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, pero ahora estudiando el artículo tercero del mismo, que contiene el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, y de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción debiendo por su parte las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que pretenda limitar o entorpecer el ejercicio de este derecho, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo —mediante su artículo 183— inhibe la autonomía sindical al eliminar la libertad de elegir representantes, organizar la administración y actividades y formular programas de acción.

“ARTÍCULO 3.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

⁸³ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 95.

También podemos incluir en este punto el ya antes citado artículo 8 del mismo convenio, ya que se refiere a no menoscabar ninguno de los derechos establecidos en él, incluido el de elegir libremente a sus representantes.

Recordando que como: “La conferencia internacional del trabajo declara que todos sus Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera presencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Lo anterior no hace sino refrendar la obligación de México de acatar estas disposiciones dadas por la O.I.T., no sólo por haberlas ratificado sino por ser miembro integrante de dicha organización internacional, esto sin contar los demás tratados internacionales ratificados por México donde se reconocen los Derechos de libertad de asociación y libertad de Sindicalización...”⁸⁴

Sin agravio del punto antes señalado, es menester recordar que incluso la Ley Federal del Trabajo concuerda con el Convenio en su artículo 359, que otorga libertad en la elección de representantes a los sindicatos, entre otros derechos que deben ser respetados.

“ARTÍCULO 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.”

⁸⁴ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., p. 203.

Federico Arciniega señala los siguientes aspectos relativos a la facultad de autodeterminación de las organizaciones sindicales: “El que nos ocupa contiene los PRINCIPIOS DE AUTONOMÍA SINDICAL, que engloban, la redacción del Documento constitutivo, que regirá su vida interna durante su existencia, las facultades de sus dirigentes; los procedimientos para su elección y la de sus representantes; así como, la LIBERTAD DE ACCIÓN de éste. En otras palabras el Estado Mexicano reconoce el derecho de las organizaciones sindicales de tener absoluta autonomía e independencia en su vida interna y en la toma de sus decisiones, sobre nombramiento de dirigentes, planes y programas, etc.

Artículo el cual se encuentra en concordancia con:

- a) DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS
PROCLAMADA POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ONU
DE 1948,
- b) DECLARACIÓN RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y
DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU
SEGUIMIENTO ADOPTADA POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO EL 18 DE JUNIO DE 1998
EN, GINEBRA, SUIZA,
- c) LA CARTA DE BOGOTA,
- d) EL PACTO DE SAN JOSE RATIFICADO POR MÉXICO EL 16
DE MARZO DE 1996 Y SU PROTOCOLO ADICIONAL DE
SAN SALVADOR RATIFICADO POR MÉXICO EL 16 DE
ABRIL DE 1996, Y

- e) LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, aprobada por la Conferencia Especializada de Derechos Humanos que se celebró en 1969 en San José de Costa Rica”⁸⁵

De manera que el artículo 183 no sólo limita la libertad sindical, sino que también coarta la libertad de los sindicatos de elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción.

El maestro Mario de la Cueva abunda en los anteriores aspectos en el siguiente comentario: “En la revisión del capítulo, notó la Comisión que faltaba la determinación de las relaciones entre los trabajadores de confianza y el contrato colectivo general de la empresa: el art. 48 de la Ley de 1931 decidió que las estipulaciones del contrato colectivo se extendieran a todos los trabajadores de la empresa, pero aceptó que se exceptuara a los trabajadores de confianza. La Comisión precisó la idea y estableció que la exceptuación debe hacerse en el mismo contrato colectivo, por lo cual, si no se consigna en él, los trabajadores de confianza tendrán derecho a todos los beneficios que contenga. Con esa idea se redactó el art. 184.”⁸⁶

Este último a la letra establece: “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.”

Sobre el particular Cavazos expone: “El artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza; previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extienden al personal de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Para

⁸⁵ Íbidem, pp. 188 y 189.

⁸⁶ CUEVA, Mario de la: Op. cit., 2003, p. 462.

dictar esta norma se tomó en consideración que las condiciones colectivas de trabajo se aplican, por regla general, a los trabajadores de confianza pero que es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas, con la limitación ya indicada de que no deberán ser inferiores a las que rigen para trabajos semejantes.”⁸⁷

Néstor de Buen sintetiza de manera contundente: “A los trabajadores de confianza se les puede excluir, por acuerdo entre el sindicato y el empleador de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo.”⁸⁸

Existen al respecto algunas tesis jurisprudenciales que a continuación citaremos, con la finalidad de complementar las opiniones doctrinales que anteceden:

No. Registro: 247,444
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Séptima Época
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 217-228 Sexta Parte
 Tesis:
 Página: 672
 Genealogía: Informe 1987, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 50, página 371.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. NO QUEDAN EXCLUIDOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO, SALVO PACTO EN CONTRARIO.

El numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, señala: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184"; a su vez éste establece: "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". De lo anterior se desprende, que si en el propio pacto colectivo no se prevé la exclusión de los trabajadores de confianza en su aplicación, el mismo les surte efecto en todas sus disposiciones; por lo cual aun cuando se pruebe que el actor tenía un cargo de confianza tal situación resulta irrelevante, toda vez que como lo consignan los preceptos legales antes mencionados, el citado contrato produce efectos para todos los trabajadores que laboren en la empresa, salvo pacto en contrario, esto es, que en juicio laboral se compruebe que en el referido pacto colectivo se hubieran excluido a los trabajadores de confianza de los beneficios en él regulados.

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

⁸⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, p. 90.

⁸⁸ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 63.

Amparo directo 230/87. Manuel Ibarra Irigoyen. 1o. de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretaria: Rosa Elena Rivera Barbosa.

No. Registro: 243,296

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

121-126 Quinta Parte

Tesis:

Página: 93

Genealogía: Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 214, página 133.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS.

Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter, y si no lo hace, resulta procedente condenar al pago de esa prestación, aun cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento.

Amparo directo 1327/79. Rubén Barragán Sifuentes. 20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Inclusive, resulta interesante el dato que nos aporta el siguiente criterio, el cual explica que aún en caso de jubilación son aplicables las cláusulas del contrato colectivo de trabajo a un trabajador de confianza, si durante el tiempo de su prestación de servicios poseyó derecho al mismo:

No. Registro: 244,410

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

42 Quinta Parte

Tesis:

Página: 109

Genealogía: Informe 1971, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 47.

Informe 1972, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 18.

Apéndice 1917-1988, Segunda Parte, tesis 1978, página 3194.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 585, página 386.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, JUBILACIÓN DE LOS.

Si se jubila a un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con tanta mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Volumen LVIII, página 46. Amparo directo 6761/61. Ferrocarriles Nacionales de México. 30 de abril de 1962. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 28, página 33. Amparo directo 4902/70. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de abril de 1971. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 99. Amparo directo 4710/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de febrero de 1972. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 99. Amparo directo 5042/71. Ferrocarriles Nacionales de México. 28 de febrero de 1972. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Volumen 42, página 85. Amparo directo 5147/71. Mario Zavaleta Castillo. 12 de junio de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Nota: En el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 42, página 109, la referencia de la página 99 del amparo directo 5147/71 es incorrecta, por lo que se corrige como se observa en este registro.

Con los siguientes comentarios, pretendemos analizar la opinión de Néstor de Buen sobre la práctica en los contratos colectivos de trabajo: Resultando a todas luces evidentes las complicaciones que presenta la Ley, al llevarse a cabo o colocar en la mesa de discusión los CCT, las empresas y los sindicatos tienen como práctica el optar por el antiguo criterio clasificatorio de la época de la LFT de 1931. Ya ha sido superado, sin duda alguna, el ejercicio fáctico de excluir del rango de los trabajadores sindicalizables a aquellos de carácter administrativo y, de hecho, se ha procurado hacer mucho menor el número —por parte de los sindicatos— en la medida en que va disminuyendo su capacidad de control. Por supuesto que existen situaciones extremas en las cuales la solución final dependerá del grado de presión que sea capaz de ejercer el sindicato, a consecuencia de su fuerza colectiva.

Los CCT de las grandes empresas descentralizadas, pertenecientes al Estado mexicano: Instituto Mexicano del Seguro Social; Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Ferrocarriles Nacionales de México (que ya ha sido privatizada) y muchas otras, poseen largas listas de personal de confianza. A su vez,

en los CCT de las empresas privadas de gran envergadura ocurre de alguna forma la misma situación.

Lo cual quiere decir que ante la ambigüedad del artículo 9º, las partes han considerado de mayor conveniencia el resolver la cuestión a la antigua usanza. De esta manera lo hacen y, es de hacer notar que, cuando se presenta alguna discusión que sobrepasa la jurisdicción y eficacia de una junta de conciliación y arbitraje (JCA en lo que siga), las autoridades optan por inclinarse hacia el cómodo mecanismo de otorgar mayor importancia al convenio privado que al precepto legal.

De la siguiente forma fue dirimida la controversia que comenzó con una demanda presentada hace algunos años por una institución educativa superior privada para conseguir la declaración de que los coordinadores de carreras se constituían como personal de confianza, pero que no habían sido incluidos en la lista contractual: La JCA del DF resolvió en el sentido de que lo acordado en un CCT no podía ser modificado. Esto último no dejó de representar un notable error en que se soslayó la tesis legal de que no resulta relevante el título del cargo, sino la función desempeñada por el trabajador.

De aquí se deriva, no obstante, un cuestionamiento importante: ¿Con qué valor puede contar un acuerdo entre sindicato y empresa con respecto a los trabajadores individualmente afectados a los que se califica como “de confianza” sin realmente serlo?

Durante el periodo anterior a las reformas de Adolfo López Mateos que establecieron el reparto de utilidades a los trabajadores y las excepciones al principio de estabilidad en el empleo, el concepto de “la confianza” sólo afectaba a la relación entre sindicatos y empresas en la medida en que los puestos calificados de confianza permanecían fuera de las cláusulas de exclusión de ingreso. A los

trabajadores, en particular, no les causaba menoscabo especial ni les brindaba mayores beneficios ser o no considerados como “de confianza”. Quizá, un valor moral añadido y no más.

Desde el momento de aquellas reformas, el hecho de ser o no de confianza comenzó a presentar características inquietantes, sobre todo cuando ocurrió la entrada en vigor de la LFT de 1970. Se encontraban en juego las utilidades, la estabilidad en el empleo, el despido por pérdida de la confianza y otros supuestos jurídicos cuya definición resultaba de vital importancia para los trabajadores. ¿Qué valor podría tener, pues, el acuerdo entre patrones y sindicatos para tales efectos?

En la concepción de Néstor de Buen poseería valor —como simple presunción— que obligaría a probar ante la JCA que las funciones del trabajador reunían las características necesarias para ser considerado como “de confianza”. La simple calificación, sin atender a las funciones, violentaría lo dispuesto —con gran tino— en el párrafo inicial del artículo 9º, que excluye como criterio de calificación “la designación que se le dé al puesto”. De tal forma que, la clasificación contractual únicamente será altamente valorada entre las partes que la celebraron para los efectos, ya especificados, de la libre designación de tales trabajadores por parte del patrón.⁸⁹

Volviendo a nuestro caso concreto de los trabajadores de confianza al servicio de Petróleos Mexicanos; a partir del primero de agosto de 1991 el Contrato Colectivo de Trabajo cesó de serles aplicable, debido a que desde ese momento tales relaciones de trabajo se iban a regir por el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, vigente desde la fecha mencionada. No obstante, y sin dejar de reconocer que se trata de un ejemplo

⁸⁹ Cfr. *Íbidem*, pp. 30, 31 y 32.

digno de mención, en toda empresa deberían los trabajadores de confianza de contar con un documento similar que les proporcionara certeza jurídica.

3.2 De la prehuelga al recuento y la inexistencia de la huelga

Tratándose del acceso al derecho de huelga de los trabajadores de confianza el tema central de nuestro estudio, resulta trascendental para nuestros fines el llevar a cabo un sumario de las etapas por las cuales un movimiento de huelga pasa, para llegar a ser —de facto— un derecho ejercido efectivamente por una colectividad de trabajadores, fin para el cual encontramos propicio aquilatar y comentar la visión de nuestros doctrinarios sobre este respecto.

Escribe el Doctor José Dávalos el artículo “Acción Encausada, LA HUELGA”, publicado en el periódico Excélsior, el 6 de junio de 1993, del cual tomamos parte para comentar:

La huelga se constituye como un mecanismo de defensa de los operarios; tratando de imponer un contrapeso al poder económico de los patrones.

El procedimiento de la huelga, regulado en los artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), presenta rasgos muy específicos:

La decisión de ir a huelga la toman libre y espontáneamente los trabajadores, en una etapa que se denomina “gestación de la huelga”. Para estallar una de éstas debe perseguirse alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 de la LFT, cumplir con determinadas formalidades y ser apoyada por la mayoría simple de los trabajadores (cualidades que constituyen requisitos de fondo, forma y mayoría). La falta de alguno de estos requisitos da origen a la inexistencia jurídica de la huelga.

La prehuelga inicia cuando los trabajadores, por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, presentan al patrón un pliego petitorio y hacen de su

conocimiento su propósito de suspender las labores si no son satisfechas sus pretensiones.

El artículo 923 de la LFT otorga la facultad al presidente de la Junta a no dar trámite al escrito de emplazamiento si no cumple con los requisitos formales, si lo presenta una organización sindical que no se erija como el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o si existe la pretensión de la firma de un contrato colectivo, habiendo ya uno depositado en la Junta, equivalente a una calificación previa de la huelga que reduzca la efectividad de este instrumento de presión.

“Suspendidas las labores, el patrón o un tercero con interés jurídico podrán solicitar a la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión, que se declare la inexistencia de la huelga por considerar que no se cumplen los requisitos de fondo, de forma o de mayoría.”

La huelga se reputará “existente” si la Junta declara que no procede la promoción de inexistencia, o bien, si en el término de 72 horas, no fue solicitada procesalmente la calidad de “inexistencia”. Si la huelga es declarada inexistente, los trabajadores deberán reanudar sus labores en un plazo de veinticuatro horas; de no reincorporarse al trabajo cotidiano será posible dar por concluidas las relaciones de trabajo y contratar a otros trabajadores distintos.⁹⁰

Cavazos, por su parte, considera que: “Toda huelga pasa por tres etapas; a saber: a) periodo de gestación; b) periodo de prehuelga, y c) periodo de huelga estallada.

“a) El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.”

⁹⁰ Cfr. José Dávalos, “Acción Encausada, LA HUELGA”, en *Excelsior*, 6 de junio de 1993.

“En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.”

“Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.”

“b) El periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.”

“El periodo de prehuelga debe tener término mínimo de duración y un término máximo.”

“En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.”

“Carecemos de un periodo máximo de prehuelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.”

“c) El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.”

“En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.”

“En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazamientos no fueran mayoritarios sino simples chantajistas.”

“Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451 fracción II establece que “La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse

como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

“Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.”

“Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.”

“En estas circunstancias las empresas en muchos casos no puedan darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier “sugerencia” para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.”

“Sugerimos que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.”

“A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder “tantos” salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.”

“En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si

realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.”⁹¹

El maestro Mario de la Cueva nos habla del período de pre-huelga. Él considera que ésta comienza con el emplazamiento, al que define como “el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga”.

Mario de la Cueva concibe el periodo de pre-huelga como “una porción de tiempo impuesta por la ley como requisito para que la suspensión de las labores quede legalmente protegida. Ésta comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.”⁹²

También el Doctor José Dávalos toma postura sobre el tema de la prehuelga. El jurista expone lo siguiente en su artículo “Pausa para la Conciliación LA PREHUELGA”, publicado en el periódico *Excélsior* el 4 de septiembre de 1994:

“La huelga es un instrumento jurídico de fuerza de los trabajadores, funciona como factor de equilibrio ante el poder económico de la empresa, y tiene tres etapas: gestación, prehuelga y huelga.

“La etapa de gestación de la huelga es el lapso durante el cual los trabajadores discuten y deciden libremente emplazar a huelga. En la prehuelga, los trabajadores plantean al patrón sus peticiones y le anuncian que interrumpirán los trabajos en un día y hora determinados, si no son satisfechos esos requerimientos. La etapa de la

⁹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, pp. 277 y 278.

⁹² CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo II, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, p. 632.

huelga corresponde al tiempo en el que permanecen suspendidas las labores de la empresa.”

“En la fase de la prehuelga toma cause jurídico la voluntad de los trabajadores de parar las labores y se establecen las condiciones prácticas para hacer viable la huelga. Durante esta etapa es posible llegar a acuerdos que eviten la suspensión del trabajo.”

“La prehuelga se inicia desde el momento en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, hasta el instante anterior al estallamiento de la huelga. La prehuelga comprende un periodo variable; el anuncio del paro de labores puede hacerse con seis, quince o veinte días, o con uno, dos, seis o más meses de anticipación.”

“La Ley Federal del Trabajo (LFT) dispone que debe darse aviso de la suspensión, por lo menos con seis días de anticipación o con diez si se trata de servicios públicos (energía eléctrica, teléfono, transporte, etc.); es el límite mínimo de la duración de la prehuelga.”

“El pliego de peticiones dirigido al patrón, se presentara por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). Debe contener: a) Las peticiones de los trabajadores, es decir el motivo de la huelga. b) El propósito de interrumpir el trabajo si no son satisfechas las demandas. c) El día y la hora en que se suspenderán las labores.”

“El presidente de la JCA hará llegar al patrón una copia del emplazamiento con el pliego de peticiones, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que fue recibido. En un plazo igual, contado a partir del momento de la notificación, la empresa debe presentar su contestación por escrito, ante la JCA. Si

no contesta, se le tiene por inconforme con las peticiones de los trabajadores y continúa el procedimiento.”

“En el centro de la prehuelga está la celebración de una audiencia de conciliación en la que la JCA, actuando como amigable componedor, procura avenir a las partes sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.”

“Se reitera aquí la importancia que la Ley otorga a la función conciliadora al darle carácter de solemnidad. Si no se efectúa esta audiencia no es posible estallar la huelga.”

“También es importante el periodo de prehuelga en relación con el recuento, que es la prueba idónea para comprobar que la mayoría de trabajadores apoya a la huelga.”⁹³

El maestro de la Cueva recalca el hecho de que la finalidad del periodo de la prehuelga es encaminar a las partes a solucionar el conflicto mediante la conciliación:

“el período de pre-huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la frac. XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.”⁹⁴

Observa Cavazos el procedimiento huelguista de manera general apuntando algunas ideas:

“El escrito de emplazamiento de huelga deberá dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

⁹³ DÁVALOS, José. “Pausa para la Conciliación LA PREHUELGA”, en *Excelsior*, 4 de septiembre de 1994.

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.*, 2002, p. 634.

El periodo de pre huelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de quince.

El patrón deberá contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme.

La junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento.

Si las partes comparecen se procurará avenirlas y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente.

Las huelgas, en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.”⁹⁵

Para explicar la inexistencia de la huelga encontramos adecuado y trataremos de comentar el artículo “Riesgo de la Huelga. LA INEXISTENCIA”, escrito por el Doctor José Dávalos, el cual fue publicado en el periódico *Excélsior*, el 27 de febrero de 1994, y que —entre otras ideas— desarrolla las siguientes:

La huelga se asemeja al caudaloso efluviio que transgrede su lecho rompiendo las peñas, dando una forma nueva y distinta al paisaje para abrirse paso hacia el mar.

La necesaria y oportuna intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) durante la huelga es análoga a la de un amistoso árbitro, el cual generalmente no da resolución de fondo al conflicto. Excepcionalmente, en el supuesto de que los trabajadores sometan la resolución de la controversia a la decisión de la Junta, ésta fungirá como órgano juzgador.

⁹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, pp. 281 y 284.

Para ejercitar con entera validez el derecho de huelga es necesario cumplir con ciertos requisitos, los cuales en el ámbito doctrinal son conocidos como requisitos de fondo, forma y mayoría. La existencia legal de la huelga tiene su fundamento en la entera satisfacción de estos requisitos; de no ser así, la falta de uno o varios requisitos desemboca en la inexistencia de la huelga.

Los requisitos de fondo se constituyen como las causas por las cuales resulta posible estallar una huelga. El objeto genérico de la huelga es obtener el equilibrio entre los factores primordiales de producción, trabajo y capital.

En el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se señalan expresamente los objetivos concretos de la huelga: “celebrar, revisar o exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley; exigir la observancia de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; exigir la revisión anual de los salarios contractuales, y apoyar solidariamente una huelga de otra empresa”.

Los requisitos de forma son expuestos en el pliego petitorio, el cual irá dirigido al patrón; contendrá los pedimentos y anunciará el propósito de ir a la huelga si éstos no son satisfechos; indicará el día y la hora en que se suspenderán las labores; se presentará por duplicado en la JCA; el aviso de suspensión deberá presentarse al patrón, al menos, con seis días de anticipación al cierre de la empresa o con diez días si se trata de servicios públicos (artículo 920 de la LFT).

El requisito de mayoría consiste en que la huelga deberá contar con el apoyo de la voluntad mayoritaria de los trabajadores de la empresa o establecimiento en el cual se planea suspender las labores.

Este requisito, previsto en el artículo 451, fracción II de la LFT, se cumple con la mayoría simple de los trabajadores, es decir, la mitad más uno, no del total de los empleados, sino sólo de aquéllos que tengan derecho a ser considerados. Resulta,

pues, errónea la interpretación que sostiene que la mayoría se integra con el 51% de los trabajadores; esta apreciación es ostensiblemente desfavorable a la clase trabajadora.

La huelga no debe calificarse con anterioridad a la suspensión de las labores. Durante la audiencia de conciliación que a celebrarse durante el curso de la prehuelga, la Junta no juzgará previamente sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga (artículo 926 de la LFT).

Calificar la huelga en el periodo previo a su estallamiento significa minar su fuerza como mecanismo social de presión. De ahí que resulte cuestionable la facultad que el artículo 923 de la LFT concede al presidente de la Junta —ni tan sólo a la Junta como órgano colegiado— de cerciorarse de ciertos requisitos antes del estallamiento y, en tal caso, impedir que se suscite la huelga.

Sólo habiendo sido suspendidas las labores será posible solicitar la declaración de inexistencia de la huelga. Esta última se podrá pedir dentro de un plazo de 72 horas, contado a partir del estallamiento de la huelga.

Si transcurre el plazo anteriormente señalado sin que se pida la declaración de inexistencia, la huelga será existente para todos los efectos legales.

La solicitud de inexistencia de la huelga se determinará de manera incidental, escuchando a las partes en una audiencia y recibiendo las pruebas que aporten para tal efecto. Habiendo sido recibidas las pruebas, la Junta resolverá dentro de las 24 horas siguientes, sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga (artículo 930, fracción V, de la LFT).

El recuento de los trabajadores se constituye como la prueba idónea para comprobar el requisito de mayoría. La Junta señala día y hora para el recuento y solamente contarán con el derecho de votar los trabajadores que concurran a esta

diligencia. Poseen el derecho de ser considerados en el recuento los trabajadores despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento; por el contrario, no tendrán validez los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los contratados después de la fecha de presentación del emplazamiento.

La consecuencia jurídica de que se declare la inexistencia de la huelga consiste en que los trabajadores deberán reincorporarse a sus puestos en un término de 24 horas, con el apercibimiento de dar por rescindidas las relaciones laborales de no hacerlo así, sin responsabilidad alguna para el patrón; quien queda, en este último caso, en libertad de contratar a otros trabajadores.⁹⁶

⁹⁶ Cfr. DÁVALOS, José, “Riesgo de la Huelga. LA INEXISTENCIA”, en *Excelsior*, 27 de febrero de 1994.

4. Reforma de la Ley Federal del Trabajo a los artículos 183 y 931 en su fracción IV

1. Reforma de la Ley Federal del Trabajo a los artículos 183 y 931 en su fracción IV

El maestro de la Cueva lleva a cabo una afirmación lapidaria sobre los trabajadores de confianza y sus derechos colectivos, incluyendo entre ellos, por supuesto, su derecho de huelga.

“...los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores.”⁹⁷

Coincidimos del todo con el maestro, ya que la Constitución en su artículo 123, apartado A, reconoce los derechos y principios que deben regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, incluyendo en todo caso a los trabajadores de confianza.

Funda el maestro de la Cueva su declaración asignándole así mayor validez: “La razón, que recogemos con alegría, es una transposición de la jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia que conocimos a propósito de la rescisión de las relaciones de trabajo: si en la frac. XXII del Artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las fracs. XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera introducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna.”⁹⁸

Sin embargo, y como ocurre con mucha frecuencia, la teoría y la Ley son rebasadas por la realidad y la práctica, convirtiéndolas en instrumentos ineficaces e inaplicables.

⁹⁷ CUEVA, Mario de la: *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo I, PORRÚA, 19a Edición. México, 2003, p. 460.

⁹⁸ *Ibidem*, pp. 460 y 461.

4.1 ¿Sindicalización, sin contratación colectiva y huelga?

A continuación comentaremos parte del artículo “Los esclavos de lujo: trabajadores de confianza y conflicto sindical”, con la finalidad de mostrar lo que ha acaecido en la realidad actual, cuando los trabajadores de confianza han intentado acceder a su derecho de huelga:

Los sindicatos de DINA y SIDENA, que pueden clasificarse dentro de los llamados “sindicatos independientes” y se encuentran adscritos a la Unidad Obrera Independiente (UOI), agrupan no solamente a los trabajadores manuales (más de 8500) sino también —desde 1975— a los empleados (más de 2000), muchos de los cuales antes de unirse a las filas del sindicato eran considerados “de confianza” o, como ahí suelen llamarlos los obreros, “los de bata” (entre los cuales se cuentan desde los supervisores directos de la producción hasta jefes de departamento, el nivel inmediato inferior a subgerente y gerente, que son categorías consideradas —por las autoridades laborales en este caso— “de confianza”, y por lo tanto, no sujetas a sindicalización).

De 1973 a 1974 los considerados empleados “de confianza” en la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril manifestaron a la Dirección General de aquel entonces (el licenciado Emilio Krieger Vázquez, quien sustituyó a Jesús Reyes Heróles) diversas y numerosas inquietudes que tenían relación con las condiciones imperantes de remuneración, estabilidad laboral y reglamentación de sus funciones de trabajo.

Estas condiciones mencionadas y la voluntad cada vez más vehemente de los oficinistas, almacenistas, responsables del almacén, supervisores, técnicos, inspectores, auxiliares, jefes de grupo, dibujantes, calquistas, secretarias, auxiliares de secretarias, jefes de sección, y otros —inclusive gerentes y subgerentes—

tuvieron como consecuencia que este conjunto de trabajadores asalariados de “cuello blanco” y “de bata” formara, en primer término, una asociación civil a la que la directiva del CIS prometió atender con la condición *sine qua non* de que lograra organizarse, y con la que convino de manera informal un conjunto de demandas. (*Verbi gratia*, aseguró de palabra que dentro de un lapso posterior a un año de labores se le otorgaría planta a los empleados eventuales.) Posteriormente, todo pareció apuntar hacia la desarticulación del movimiento de técnicos y profesionistas al servicio de Petróleos Mexicanos, en marzo de 1974, en lo referente a anexarse — con sus rasgos particulares— al sindicato nacional de esa rama industrial. (En realidad, durante todo el sexenio anterior se habían llevado a cabo movilizaciones de estos sectores: trabajadores bancarios, a los cuales se negó el derecho de sindicalización; el ya señalado caso de los técnicos y profesionistas de PEMEX que Porfirio Muñoz Ledo —en sus funciones como secretario del Trabajo— dio resolución incorporándolos al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, declarando además en esa ocasión que “en adelante ninguna agitación estéril se justifica[ría] en relación con el problema”; el de los sindicatos universitarios; el de los médicos pasantes e internos y otros) impulsó a los considerados “trabajadores de confianza” de CNCF a solicitar el ingreso a la Sección 200 del Minero en octubre de 1974. Lo anterior se operaba casi al mismo tiempo que en las otras dos grandes empresas de Sahagún, donde los sindicatos obreros ya se encontraban llevando a cabo preparativos similares.

Los dirigentes de la Sección 200, según sus declaraciones, percibían con mucha simpatía el naciente movimiento de los trabajadores de confianza “por su mayor preparación y ya que rápidamente podían darse cuenta con quiénes aliarse contra los charros de la Sección”, no obstante también con mucho recelo debido a que —como

dicen los obreros— “existía antipatía entre obreros y empleados. Ellos pensaban que tenían potestad para discriminar a cualquiera”. Finalmente y con estos antecedentes, la propuesta de los empleados fue aceptada en la asamblea de los trabajadores manuales y ya solamente era necesaria la firma de un convenio con el objeto de definir los términos de esta integración. En tales términos se llevaba a cabo este procedimiento cuando Napoleón Gómez Sada ordenó un golpe antidemocrático que retiró de sus puestos a los funcionarios de la Sección 200, el 9 de noviembre de 1974. Ante esta situación, los trabajadores de confianza cayeron en la cuenta de que al interior del sindicato se hacía evidente un descarado control del Ejecutivo Nacional (minero-metalúrgico) y decidieron no afiliarse a esta organización y, en consecuencia, formar ellos una independiente.

Mientras tanto, los sindicatos de DINA y SIDENA dirigieron sus pasos firmes hacia la sindicalización de la mayoría del personal considerado “de confianza”. Los trabajadores pertenecientes a la empresa automotriz DINA, llevaron a cabo una fusión con la organización sindical de los obreros, con la condición —impuesta por éstos— de que los empleados no podrían ocupar cargos en el ejecutivo sindical sino hasta transcurrido un periodo de cinco años, a partir de la integración. [Lo cual no significaba que las diferencias entre ambos grupos se hubiesen disipado; sino por el contrario, éstas se manifestaban a las claras en la jerarquía del tabulador (cuyas categorías más altas eran ocupadas por los empleados), de igual forma en la injerencia formal e informal en el desarrollo de la política sindical general.] Los integrantes de SIDENA, si bien manifestaron estar de acuerdo con condiciones análogas a las del otro sindicato independiente, tuvieron oportunidad de ganar el derecho a tener un representante electo por ellos que desempeñara labores de asesor

del ejecutivo electo por los obreros para asuntos de competencia del personal empleado.

A la mayoría de los empleados de la Constructora esta misma condición les fue impuesta por los usurpadores del ejecutivo local de la Sección 200. (Así como algunas otras condiciones que no se encuentran claras aún; por ejemplo, el hecho de que algunos de estos dirigentes tenían la seguridad, ya en julio de 1975, de que las autoridades laborales no otorgarían su reconocimiento al Sindicato de Trabajadores de Confianza: “les van a contestar que deben afiliarse al Sindicato Minero”). De tal manera que existieron rumores de que la Sección de los mineros los afiliaría, mas con la condición de que los empleados no poseyeran derecho al voto; adicionalmente, los incorporarían a su tabulador, el cual yacía muy por debajo de las aspiraciones de aquéllos, todo esto según el dicho de un empleado eventual de la línea de fabricación de carros para el Metro. A menos de tres meses de estallar el conflicto huelguístico del Sindicato de Trabajadores de Confianza muchos empleados daban como razón de su postura el hecho de que su trabajo, realizado por técnicos, oficinistas y profesionales, era muy diferente al de cualquier obrero: porque “no puede ganar igual un obrero que trabaja con las manos a un diseñador, por ejemplo, que trabaja con la cabeza”.

Tomando en consideración todo esto los trabajadores de confianza decidieron pedir en forma legal y solemne su registro como sindicato ante la Secretaría del Trabajo, mismo que —y esto resulta un hecho muy controvertido— les fue concedido “el 20 de septiembre de 1975 (dos días antes del destape de José López Portillo), el exprecandidato Porfirio Muñoz Ledo les concedió el registro, pues se trataba de sumar adeptos a la causa”. (Gustavo Mora: “La grilla, a peso el kilo en Cd. Sahagún”. Siempre!, n. 1231, 26 de enero de 1977. Subrayados del original.)

Finalmente, emplazaron a huelga a la empresa en demanda de un contrato colectivo de trabajo, plantas para los empleados eventuales, aumento de salarios, entre otras peticiones. A pesar de que la Junta de Conciliación y Arbitraje había ya dado trámite legal (en septiembre de 1974) a un pliego petitorio de la coalición de trabajadores de confianza de CNCF en el cual solicitaban aumento general de salarios, (Desplegado del Sindicato de Trabajadores de Confianza de CNCF. Excélsior, 11 de septiembre de 1976.), esta vez negó todo lugar al trámite petitorio con emplazamiento a huelga. En ese momento comenzó una querrela legal de efectos negativos para el sindicato de empleados que se confirmaría poco más de medio año después (julio de 1976) con otra resolución desfavorable al emplazamiento a huelga por las mismas demandas. (Desplegado de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Excélsior, 20 de julio de 1976.).

¿Qué es lo que sucedía? ¿Un sindicato reconocido por la máxima autoridad del trabajo carecía de la facultad de ejercer los derechos de huelga y contratación colectivos? En realidad, en tales circunstancias, las figuras de más alto peso en el conflicto —ejecutivos, altos funcionarios y dirigentes sindicales— en el CIS tenían su cuota de participación, como era costumbre, en las elecciones presidenciales y en el futuro sexenal. No obstante, a finales de 1975, y como resultado del primer emplazamiento mencionado, la empresa entabló contacto con las figuras representantes de los empleados. Este vínculo hizo posible el estudio conjunto de diversos problemas, como los mecanismos de selección y contratación del personal; los procedimientos de escalafón y cobertura de suplencias; la capacitación de empleados, entre otros. (Gerencia de Relaciones Industriales de CNCF, “¿A quién beneficia “la huelga” a toda costa?” 27 de julio de 1976 (mimeo.)).

En este sentido, la empresa respondió en aquel entonces haciendo extensivas las ventajas estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Sección 200 del Sindicato Minero Metalúrgico. (Entre éstas se incluía el retiro voluntario, premios de asistencia y puntualidad, prestaciones sociales que marca la Ley del Trabajo estipuladas en sus contratos individuales, y otras.) Esta política laboral obedecía ostensiblemente a un motivo que ha sido perenne a lo largo de la existencia de las empresas estatales de Ciudad Sahagún: la burocracia en turno, en bloque y objetivamente, percibe como una buena promoción política el sostener a toda costa la ausencia de problemas con la fuerza laboral, hasta el extremo de dar como excusa la voluntad de no actuar “en contra de los intereses legítimos de los trabajadores”. Se trata de la antigua usanza de hacer “política” en nuestro país.

Finalmente, el 27 de julio de 1976, los empleados sindicalizados hacen estallar la huelga, no obstante la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje que, con notable semejanza, dio respuesta a los emplazantes en el mismo sentido que lo había hecho el patrón cuando fue notificado durante ese mismo mes de la demanda laboral de los trabajadores de confianza. Les señaló que carecían de legitimación activa para el ejercicio del derecho de huelga, ya que tal éste corresponde solamente a la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento [...] y la Ley Federal del Trabajo, de manera explícita niega a los trabajadores de confianza la facultad de integrar la mayoría obrera [...] (Desplegado de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Excelsior*, 20 de julio de 1976; *El Sol de México*, edición de mediodía, 4 de agosto de 1976.).

La empresa había llevado a cabo toda una campaña previamente. En noviembre de 1975 había concedido sin gran dificultad el paso a 52 mayordomos (antiguos obreros que ocupan la categoría más alta en el escalafón y que antes de esa fecha

eran considerados “de confianza”) al Sindicato Minero, restándole de esta manera fuerza al nuevo sindicato. Además, poco tiempo antes de que iniciara la huelga, más de veinte gerentes y subgerentes habían sido coaccionados para que renunciaran al sindicato antes dicho. (Félix Fuentes: “Línea central”. La Prensa, 13 de agosto de 1976.) En esta forma pudo asegurarse previamente con estos trabajadores —sobre todo con los subgerentes— un personal que poseía antigüedad de más de quince años en el CIS y cuya permanencia en las actividades, además de constituir una embestida contra los huelguistas debido al prestigio del que gozan estas personas, fue una garantía de que las labores en la fábrica podían ser sostenidas con base en sus conocimientos y experiencia.

No obstante todo lo anterior, la empresa encontró su auténtico sostén en los aparatos sindicales del Combinado, y sobre todo en la Sección 200 que ya de manera previa (el día 20 de julio) había boletinado una circular a todo el personal obrero de planta y eventual en la que adquiría una postura con respecto a la huelga:

“La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con los C. C. representantes que integran la Junta Especial No. 14, única autoridad facultada para dictaminar respecto a la legalidad del movimiento de huelga que pretendían llevar a cabo el día 26 del presente, [...] declaró improcedente la huelga, dado que los titulares del Contrato somos los integrantes de la Sección 200 del SNTMMSRM [...] que en caso de que dichos compañeros de confianza a pesar de conocer el dictamen trataran de llevar a cabo su huelga ilegal, la obligación de nosotros es la de presentarnos a nuestras labores normalmente y en nuestros respectivos turnos. (Sección 200 del Sindicato Minero Metalúrgico. Circular, 20 de julio de 1976.)”

De tal forma que, de la manera más astuta, la dirección empresarial fortificó un bloque de defensa notablemente poderoso —el cual poseía la complicidad de los

ejecutivos de los vecinos gremios de DINA y SIDENA— frente a un minúsculo sindicato recién integrado que no contaba con experiencia ni apoyo en el terreno de la lucha reivindicatoria de los derechos del trabajo, y al que retó desde el comienzo a un combate a muerte.

No obstante el poderío del enemigo y las complicidades entre el sindicato minero y la empresa, la población de Ciudad Sahagún y sus alrededores (o sea, los obreros del Combinado) exteriorizó sobradamente su simpatía por el movimiento en cuestión. Los trabajadores de CNCF llevaron a cabo colectas (donativos de 20 pesos por obrero) en cada área de la fábrica. Después de una semana de haber estallado el movimiento, los grupos de oposición a la cúpula sindical oficial se alegraban de haber podido recolectar en un área, donde había 270 obreros, 269 cooperaciones. Esta clase de acciones se hizo extensiva con rapidez a otras plantas y entre la población en general. Se organizaron funciones de cine en beneficio de los huelguistas que se encontraron ahítas de público. Los donativos de carácter individual dentro del local del sindicato en conflicto congregaban a numerosos operarios al concluir su jornada de trabajo, y se difundía información mediante grupos acerca de los acontecimientos en las negociaciones (oficiales y extraoficiales), las vicisitudes que pasaba el ejecutivo y aún los chismes y bromas que las guardias de trabajadores ingeniaban entre sus turnos. Pronto se comenzó a decir que los obreros en Carros discutían ya —independientemente de la postura de sus líderes— sobre la promoción de tortuguismo y ausentismo planeados con antelación.

Verbi gratia, el 11 de agosto se llevó a cabo un paro con una duración de más de media hora en el Taller de Herramental de CNCF, debido a que la empresa había colocado a dos ingenieros “esquiroles” en sustitución de los huelguistas. En el

momento en que el ejecutivo de la Sección 200 acudió a intentar resolver el problema, los obreros le demandaron que se solucionara con suficiencia la controversia de los trabajadores de confianza o no volverían a sus labores. La jornada anterior (10 de agosto), el ausentismo se generalizó en la planta.

Los obreros de SIDENA y DINA, por su parte, rápidamente organizaron cadenas de recabamiento de recursos para los huelguistas de manera informal. Comerciantes, dueños de misceláneas, pequeños productores del campo portando sacos de maíz o frijol, y aún algunos “ejecutivos” del CIS, pasaron frente al cuartel sindical de los huelguistas a ofrecerles recursos pecuniarios, alimentos, mensajes alentadores. Los administradores de la tienda CONASUPO y la Cooperativa “Unidad Popular” (erigida como logro de los sindicatos) dieron apertura a créditos con el Sindicato de Trabajadores de Confianza y suministraban víveres a los entusiastas paristas. La población laboral de la región, casi en su totalidad, podría señalarse, ofrecía su apoyo material y moralmente a sus familiares y amigos inmersos en la lucha, en una contienda que vivían y consideraban propia. (Un “fondo de resistencia” muy sui géneris: —La solidaridad con nuestro movimiento de huelga por parte de los “manuales” es posible y lógica porque existen relaciones de parentesco. Además, en una familia hay obreros y empleados de la misma empresa— declaraba un dirigente del nuevo sindicato.) El resquemor y resentimiento social de la población con respecto a los tiranos de la empresa estatal —ya de suyo carente de honra frente a ellos— fueron aspectos de la relación laboral no previstos por la suspicacia de la política oficial.

Un obrero que fue entrevistado señaló: —De antemano, los dirigentes de la Sección 200, comprometidos con el director general del Combinado, formalizaron todo en una junta realizada el 23 de julio con todos los delegados departamentales,

en la que instaron a romper el movimiento de huelga de los compañeros de confianza. El director general les dijo en esa junta que la empresa era nuestra, de los obreros, y que sólo nosotros “los de casa” podíamos llevar adelante la producción de la planta. Y para engolosinarnos prometió que podíamos desempeñar los puestos que dejaran los huelguistas. Así, la dirección charra de nuestra sección tomó el acuerdo de romper el movimiento y giró instrucciones al Consejo de Vigilancia para que pusiera en práctica las órdenes de Napoleón Gómez Sada quien de acuerdo con la empresa propone despedir a todo obrero que se oponga a esta situación—. (Punto Crítico. n. 60, 9 de agosto de 1976, p. 14.).

En tanto que a los huelguistas se les mantenía confinados en sus oficinas sindicales de Ciudad Sahagún, únicamente el ejecutivo las abandonaba aleatoriamente para asistir a alguna negociación que nunca lograba concretarse con éxito. El legalismo determinado e impuesto por el asesor del sindicato daba siempre fisonomía a los tímidos movimientos de los empleados, cuyas operaciones y medidas se limitaron al ámbito local de Ciudad Sahagún y sus alrededores. De modo que tomaron la determinación de no solicitar apoyo de ninguna organización sindical o política “para no contaminar o desvirtuar el movimiento” y para “no hacer el juego a las declaraciones del director general del Combinado”. Confiados, especulaban que por propia inercia los sindicatos importantes del CIS otorgaran su ayuda al movimiento y de este modo inclinaran —sin saber de qué manera se operaría tal efecto— la balanza de las negociaciones a su favor. Inclusive, optaron en los primeros días por no hacer declaraciones frente a la prensa local o nacional, no obstante que los representantes de la empresa se desgarraban las vestiduras frente a éstas.

Los huelguistas tenían puestas sus esperanzas de negociación en las circunstancias laborales que una buena porción de ellos —supervisores técnicos, de control de calidad, especialistas en diseño, calculistas, electricistas, etcétera— vivía en la fábrica, la cual consideraban decisiva en la marcha de la producción. En unos cuantos días las líneas de montaje y de fabricación se encontrarían paralizadas sin sus calificados, especializados y muy estudiados conocimientos, según la concepción que tenían en tal punto los empleados de sí mismos, entre los que sobresalían los ingenieros encargados de Departamentos y un número considerable de técnicos jóvenes capacitados por la empresa en la nación gala cuando al inaugurarse la línea de fabricación del Metro en 1974. Estos últimos, es de hacer notar, asumieron una postura radical desde que, días antes de estallar el conflicto, se sumaron a la huelga una vez que el sindicato —carente de opciones ya ante la actitud renuente de la empresa y la negativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje— les propuso adherirse al movimiento con plenos derechos sindicales. Anteriormente esto no se había verificado; precisamente porque la mayoría de los técnicos jóvenes habían firmado contratos individuales de trabajo con carácter de eventuales. Lo mismo podía decirse con respecto a otro buen número de secretarias auxiliares, almacenistas y ayudantes de almacén, cuyos tabuladores de salario y —por consiguiente— posiciones en la cadena de mando empresarial los ubicaban objetiva y claramente en (o por debajo de) los niveles de los obreros fabriles.

Pero la ideología también representa un papel en la puesta en escena. Las demandas formuladas por los huelguistas (estabilidad laboral, reglamentación de las funciones en el trabajo, escalafón y aumento salarial) denotaban por su forma y contenido la verdadera postura de estos asalariados “de lujo”, que está determinada y condicionada por la división del trabajo en el sistema capitalista de producción en

la fábrica (perteneciente al Estado o no), cuyas modificaciones actuales (Panzieri, et. al., *La división capitalista del trabajo. Cuadernos de Pasado y Presente*, 1974.) dan origen a, por una parte, una tendencia a la proletarización de los empleados, y por otra, a la desaparición del status social —hasta cierto grado de élite— de que tradicionalmente gozaban. Ya no se trataba únicamente de delegarles funciones de confianza que les permitieran tener alguna injerencia en las decisiones de aplicación, sino de que los empleados ejecutaran, supervisaran o proyectaran partes de procesos productivos, es decir, objetivaran funciones. (Ibíd., p. 108.) En el fondo entonces, se trataba de un intento por “recomponer” lo que se encontraba descompuesto y fragmentado en las posiciones de trabajo, de un intento por defender la autonomía profesional asociada con el rango y prestigio sociales; concluyentemente, por mantener —aunque fuera mediante un artificio— una ideología de la carrera profesional.

La empresa, por su parte, respondía congruentemente con la política proyectada: después del 5 de agosto anunció fastuosamente que, ya que los trabajadores de confianza no volvían a sus labores, procedería —atendiendo a la ilegalidad del movimiento— a rescindir los contratos individuales de trabajo sin pago de liquidación invocando la causal de “abandono de empleo”. Ya con antelación, al día siguiente de iniciado el conflicto, había comenzado la contratación de personal (secretarias) que de la Sección 200 —transmutada en agencia de colocaciones— era enviado a suplir a los huelguistas en sus labores. Además, según el dicho de estos últimos, los funcionarios de la empresa “en su desesperación han hecho llamadas telefónicas al domicilio de diversos trabajadores en comunicación con sus esposas diciéndoles que presionen a sus maridos, hijos, e hijas, a que regresen a su trabajo y hagan a un lado su dignidad rompiendo la huelga”. (Sindicatos de Trabajadores de

Confianza de CNCF. Boletín Informativo, 30 de julio de 1976.) La alianza entre empresa y sindicatos continuaba siendo sólida e inexpugnable y aún más cuando a finales de agosto el secretario del Patrimonio Nacional había hecho un recorrido por el Combinado y en declaraciones públicas había dado un “espaldarazo” medieval caballeresco a esta política. Lo mismo había ocurrido con el secretario del Trabajo. (“Un sindicato responsable no pone en peligro la fuente de trabajo: Alejo”, El Día, 18 de agosto de 1976; “La huelga, derecho exclusivo de la mayoría, afirma Gálvez”. Excélsior, 20 de agosto de 1976.) Las negociaciones continuaban estancadas.

El conflicto se conservó neciamente apegado a la táctica inicial debido al gran peso que el asesor sindical tenía sobre los huelguistas novatos. La acción sindical se circunscribió a realizar visitas a los periódicos para informarles sobre las negativas recibidas por parte de la empresa y por parte de las autoridades laborales a dar alguna solución a la controversia. No con mucha vehemencia pidieron a otros sindicatos ayuda material para el sostenimiento de la huelga y hallaron una generosa respuesta en cuanto a recursos económicos y morales que culminaron — victoriosamente para ellos— cuando en septiembre la base de los trabajadores de DINA obligó a su directiva, por abrumadora mayoría de votos, no sólo a discutir el problema de sus vecinos, sino también a apoyarlos pecuniariamente con 10 pesos por cada trabajador, semanalmente mientras se sostuviera la huelga. (Sindicato de Trabajadores de Confianza de CNCF, volante del 27 de septiembre de 1976.) Relatan los mismos trabajadores de DINA que esa semana, sospechosamente, el ordenador de la oficina de personal mostró un desperfecto con el resultado de que no llevó a cabo el descuento. Sólo casi un mes más tarde comenzó a hacerse efectivo el acuerdo de la asamblea de DINA.

Acaecidos estos hechos, los paristas desarrollaron una actividad antes no vista. Los que se habían negado a “botear” como cualquier otro trabajador huelguista “para no desvirtuar el movimiento legal” llevaban a cabo ahora colectas en la vía pública, en los transportes, en la universidad, en los sindicatos. Montaron guardias diariamente frente a la Secretaría del Trabajo así como frente a la del Patrimonio Nacional, e inclusive consiguieron tener una entrevista con el presidente Luis Echeverría cuando se encontraba ya próximo a finalizar su mandato sexenal y solamente obtuvieron como respuesta el comentario cáustico del titular de la cartera de Trabajo, el cual al finalizar la entrevista con el presidente dijo dirigiéndose a ellos: “ustedes de qué se espantan, si en México las órdenes del presidente de la República se acatan, pero no se ejecutan”. (Excélsior, 9 de enero de 1976.) Sus declaraciones y desplegados en la prensa nacional fueron incrementando su tono en su antagonismo contra la empresa —“no le conviene que nos sindicalicemos por el amiguismo y el compadrazgo de los funcionarios, para contratar a su antojo a muchos trabajadores como eventuales”— que estaba malgastando el dinero “de todo el pueblo de México” en contratar esquiroles para sustituirlos en sus labores con excesivo perjuicio para la calidad de producción de CNCF; contra la estructura política del Estado y sus altos funcionarios, que pisoteaban “el hambre y sed de justicia del pueblo”; contra el sistema de producción nacional, en el que primaba el capital privado “y no le convenía pues tenía interés en que los trabajadores de confianza carecieran de un escrito que fijara las condiciones generales de trabajo”. (Sindicato de Trabajadores de Confianza de CNCF. Desplegado, Excélsior, 20 de agosto de 1976.) De igual forma, sus declaraciones comenzaron a dirigirse “a toda la clase obrera del país”.

La suerte estaba, no obstante, echada. El fondo de resistencia era sostenido desesperadamente con la venta de los enseres domésticos de los trabajadores y sus familias, con trabajo de las esposas, etcétera. El agotamiento, después de más de seis meses de huelga arribó junto con la constatación de su impotencia. Los huelguistas comenzaron la búsqueda de otras colocaciones; algunos retornaron a la planta admitiendo condiciones humillantes de trabajo y además sujetos al ojo inquisitivo de la empresa siempre dispuesto a la represión directa e inmediata; solamente un núcleo que circundaba al asesor jurídico continuó negociando (febrero de 1977) con las nuevas autoridades sexenales. El gobierno en esa ocasión declaró en forma pública que no admitiría bajo ninguna circunstancia al sindicato de trabajadores de confianza y que trataría de encontrar una solución “humana” al conflicto, “ya que habían perdido su trabajo por haberse declarado ilegal la huelga y haber sido rescindidos sus contratos de trabajo”. (Excélsior. 2 de enero de 1977.).

Y aunque había concluido el sexenio en que se había originado el conflicto, aún permanecía una atmósfera de represión ante los numerosos casos de huelgas que habían tenido desenlaces de liquidación para las luchas reivindicativas de los derechos de los asalariados. Estos actos represivos habían sido urdidos y ejecutados desde fuera y contra el aparato de control del movimiento obrero.

El caso de los empleados de confianza muestra una importante vertiente de estas movilizaciones y plantea una relevante pregunta sobre las luchas que técnicos, profesionistas y empleados al servicio de la industria sostendrán en el futuro, ya que se trata de una tendencia con visos de irreversible en el panorama a corto y largo plazo en las relaciones laborales en nuestro país.

Por el momento, la amarga conclusión de los dirigentes huelguistas de Sahagún la constituye el hecho de que el problema nunca ha sido analizado con criterio

jurídico. [...] —Preocupa más al gobierno la sindicalización de otros trabajadores de confianza de otras empresas privadas o estatales que la solución de nuestro problema. Así se confabulan todos los factores reales del poder para evitar que los trabajadores de este ramo (existen más de dos millones en el país) adquieran plena conciencia y formen sindicatos—. (Excélsior. 9 de enero de 1977.).⁹⁹

Así pues y en teoría, los trabajadores de confianza deberían tener acceso a los derechos que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, consigna para todos y cada uno de los trabajadores, incluyendo sin limitación alguna a los de confianza.

Hay quienes opinan como María de Lourdes García y Raúl Saavedra que: “En 1970 al quedar regulada la prestación de servicios de los trabajadores de confianza como casos de “excepción” quedaron en una situación de desventaja en relación con el resto de los trabajadores.”¹⁰⁰

Tiene otro punto de vista Arciniega, quien opina: “Es a estos trabajadores, a los que se les otorga la categoría de trabajadores de confianza, y se distinguen de sus demás compañeros precisamente por las funciones que desempeñan y la naturaleza objetiva de éstas pero se encuentran protegidos en los mismos términos que cualquier otro trabajador por la ley laboral y en algunos casos, cuando así lo determina el sindicato de la empresa, incluso las disposiciones de los contratos colectivos les son extensivas.”¹⁰¹

Nosotros consideramos que el hecho de que la Ley Federal del Trabajo instituya particularidades, debido a la naturaleza de las funciones desarrolladas por los

⁹⁹ Cfr. URTEAGA CASTRO POZO, Augusto: “Los esclavos de lujo: trabajadores de confianza y conflicto sindical”, *CUADERNOS POLÍTICOS*. México, D.F., No. 11, Enero-Marzo, 1977.

¹⁰⁰ GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: “El Esquirol, el Trabajador de Confianza y la Huelga en México”, *REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE MÉXICO*. México, D.F., Julio-Diciembre, 1998, p. 193.

¹⁰¹ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., p. 176.

trabajadores de confianza, no significa que éstos dejen de poseer los derechos contenidos en la misma.

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

“En otras palabras, salvo las modalidades que la propia Ley establece, en atención a las características particulares del trabajo de confianza, estos trabajadores son titulares de los mismos derechos de que disfruta cualquier trabajador.”¹⁰²

Controvierten este punto María de Lourdes García y Raúl Saavedra: “Legalmente, los trabajadores de confianza se encuentran en una situación de inferioridad al aparecer su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el capítulo de “Trabajos Especiales”, con limitaciones en ciertos derechos.”¹⁰³

Sin embargo a nosotros nos interesan las limitaciones que estos trabajadores puedan sufrir en el ejercicio de sus derechos colectivos y muy en especial en su acceso al derecho de huelga. Para María de Lourdes García y Raúl Saavedra: “Estas limitaciones consisten en: coartarles el derecho de asociación profesional a los trabajadores de confianza y excluirlos de los recuentos en los movimientos de huelga.”¹⁰⁴

Se trata de una idea que invariablemente nos remite al artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, el cual —como ya hemos estudiado— en palabras de Cavazos: “resuelve las cuestiones relativas a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores: los primeros no podrán formar parte de sus sindicatos, lo que no implica que no puedan organizar sindicatos especiales. Los trabajadores han

¹⁰² DÁVALOS, José: Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas; Prol. De Manuel Alonso Olea, PORRÚA, 3a Edición. México, 2000, p. 219.

¹⁰³ GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: Op. cit., p. 194.

¹⁰⁴ Ídem.

sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no pueden formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios. Por la misma razón, los trabajadores también han sostenido que los de confianza no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos, dejando a un lado las relaciones obreras.”¹⁰⁵

Antes de entrar al tema del recuento y la huelga es necesario dejar en claro ciertos puntos. Es cierto que los trabajadores de confianza no pueden integrarse al sindicato de los demás trabajadores, debido a que las funciones de confianza son de naturaleza diversa a las desempeñadas por los demás trabajadores, sin que por ello deba entenderse que el derecho de sindicalización les está negado.

4.2 Los trabajadores de confianza pueden crear sus propios sindicatos y celebrar contratos colectivos

El derecho a la sindicalización para los trabajadores de confianza queda circunscrito a su propio ámbito, ya que resulta incorrecta cualquier afirmación que pretenda sostener que no tienen derecho a formar sindicatos de trabajadores de confianza. Nosotros consideramos que los sindicatos formados por trabajadores de confianza se encontrarían, dentro de la clasificación que establece el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, entre los llamados Gremiales, que son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Otra posibilidad es que: si existe la categoría de trabajadores de confianza, en razón a la naturaleza de sus funciones, también puedan lógicamente existir los llamados sindicatos de trabajadores de confianza, atendiendo a esa categoría

¹⁰⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 16.

especializada, ya que de la simple lectura de la Ley Federal del Trabajo, en ningún momento se desprende que les esté impedido formar sindicatos, cosa muy distinta a no poder formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

Nos apoyamos en las siguientes palabras de Néstor de Buen quien expone: “los trabajadores de confianza (artículo 183) no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores pero evidentemente podrían formar sus propias organizaciones sindicales.”¹⁰⁶

Reiteramos entonces que los trabajadores de confianza tienen derecho a crear sus propios sindicatos, tal y como se desprende de las consideraciones anteriores. Inclusive el artículo del que hemos echado mano para mostrar la realidad actual de los trabajadores de confianza, nos prueba que los sindicatos de trabajadores de confianza existen y han sido reconocidos por la máxima autoridad del trabajo.

Tan es así que el pasado nueve de diciembre del año dos mil nueve, el décimo cuarto tribunal colegiado en materia de trabajo ordenó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en recurso de revisión el otorgamiento del registro sindical a la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros, conformada por 139 trabajadores de confianza, coexistiendo en Petróleos Mexicanos con ello dos sindicatos, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y la naciente agrupación sindical, habiendo negado en primera instancia la Secretaría el registro argumentando que la Unión no cumplía con los requisitos legales para constituirse como sindicato, ante dicha negativa, dichos trabajadores promovieron un amparo que les fue concedido sustentando el juzgado primero de distrito en materia de trabajo que el derecho de asociación y libertad sindical son derechos

¹⁰⁶ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 62.

fundamentales reconocidos en nuestra Constitución, como garantía social. (Milenio de 15 diciembre de 2009.).¹⁰⁷

En cuanto a la libertad sindical y como se ha dicho, las funciones de confianza atienden a otra naturaleza, por lo que no es posible incluir a los trabajadores de confianza en los sindicatos de los demás trabajadores. De la misma forma, resultaría difícil imaginar que los de confianza pudieran integrar la representación de los organismos tripartitos contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

Interpreta la Ley Federal del Trabajo Arciniega considerando que: “De acuerdo con nuestra actual ley laboral mexicana, los trabajadores de confianza están excluidos de los sindicatos de los demás trabajadores, no obstante en términos generales gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores como “estabilidad en el empleo,” antigüedad, vacaciones, aguinaldo, faltándoles acaso la libertad sindical.”¹⁰⁸

Sin embargo, la Ley actual considera que así debe ser, que los trabajadores de confianza no poseen las mismas características que los de base, y que sus muy particulares circunstancias impiden que se integren en la vida sindical y de asociación profesional de los demás trabajadores.

Tal vez se encuentre en lo correcto Arciniega cuando propone como una opción: “Que la ley laboral mexicana reconozca el derecho de los trabajadores de confianza a sindicalizarse bien sea entre ellos o bien ingresando a un sindicato ya existente cuando así sus estatutos lo permitan, como consecuencia del principio de libertad sindical que los trabajadores tengan el derecho de elegir quiénes serán sus representantes y si así lo determinan sus estatutos.”¹⁰⁹

¹⁰⁷ Cfr. OTERO-BRIZ, Mariana: “Tendrá Pemex dos sindicatos”, *MILENIO NACIONAL*. México, D.F., NÚMERO 3637, AÑO 10, 15 de diciembre de 2009.

¹⁰⁸ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., p. 176.

¹⁰⁹ *Ibidem*, pp. 203 y 204.

Por lo menos la decisión de incluir a los trabajadores de confianza en un sindicato debería ser particular, según las necesidades y posibilidades del sindicato específico, respetando simple y sencillamente la citada libertad sindical, extendiendo dicho derecho a la libre elección de representantes, pues los trabajadores de confianza no dejan de ser trabajadores, por lo que antes de defender los intereses del patrón como cualquier otro trabajador muy seguramente defenderán los propios, de hecho al tener como fundamento la cercanía con el patrón se está prejuzgando al trabajador de confianza, manifestando que hay que suprimir su libertad sindical antes de que siquiera se le dé la oportunidad de tomar postura, es como juzgar un hecho que no ha acontecido porque se tiene la seguridad de que acontecerá, sin embargo, es obvio que no se puede juzgar basado en la creencia de que un hecho acontecerá, y peor aún si tomamos en cuenta que en todo caso cada asunto sería distinto, así que resulta a todas luces injusto legislar previendo la posibilidad de que los de confianza traicionen los intereses de los trabajadores, entonces realmente no existe la libertad.

Estamos de acuerdo con Arciniega cuando opina que: “Por lo que hace al alegato, de que no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores porque pueden traicionar el interés de los trabajadores sindicalizados, (de planta ordinaria) dada su condición de trabajadores de confianza por presiones del patrón, el poder hacer o no ser no implica que sea una cuestión que fatal e irremediablemente ocurrirá, no es más que una probabilidad y si lo que les preocupa es la posibilidad latente de que acontezca esta situación, deberá de negarse que los trabajadores en general se coaliguen, para defender sus intereses pues cualquier trabajador puede traicionar el interés de sus compañeros y eso no se debe permitir.

Con lo que no estaríamos sino atentando contra la libertad de asociación y la libertad sindical.”¹¹⁰

Por el contrario, no concordamos con el argumento de María de Lourdes García y Raúl Saavedra que dice: “El trabajador de confianza no puede formar parte del sindicato de la empresa, por lo tanto no puede ejercer el derecho de huelga.”¹¹¹

En primer lugar el derecho de huelga no es privativo de los sindicatos, ya que el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo claramente dispone que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, por lo que no se requiere constituir un sindicato para ejercitar el derecho de huelga.

Por otra parte es falso que al no poder formar parte del sindicato de la empresa, se pierda el derecho de ir a huelga, ya que como hemos dejado en claro, los trabajadores de confianza se encuentran en todo momento libres de formar sus propios sindicatos, por lo que aunque fuera imperativo para poder acudir a la huelga ser un sindicato legalmente constituido, los trabajadores de confianza podrían estallar una huelga con sus propios sindicatos.

Por lo que hace a la aplicación del contrato colectivo de trabajo a los trabajadores de confianza solo cabría reiterar que las estipulaciones del mismo se extienden a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo, o que estos constituyan su propio sindicato, celebrando así un contrato colectivo de trabajo cuyas disposiciones les sean aplicables, nos sirve de apoyo la siguiente tesis aislada:

No. Registro: 229,273
Tesis aislada
Materia(s): Laboral
Octava Época
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989

¹¹⁰ Íbidem, p. 204.

¹¹¹ GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: Op. cit., p. 194.

Tesis:
Página: 845

TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que 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 podrá ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que "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".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 69/89. Pedro Santana Coello. 14 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretario: Santiago Méndez Valencia.

Federico Arciniega sostiene que: “La jurisprudencia no hace sino interpretar la ley y determinar cuál fue el efecto que pretendió darle el legislador, por lo que se limita a ratificar lo que la norma expresa nos señala... Es relevante señalar que reitera, que de acuerdo con la ley laboral vigente las condiciones de los trabajadores de planta se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición expresa en contrario del propio contrato. Lo que quiere decir que el organismo sindical puede acordar no beneficiar a terceras personas que no forman parte del mismo, aunque sean trabajadores de la empresa.”¹¹²

Consideramos que al tener derecho a la sindicalización, los trabajadores de confianza tienen por ende derecho a la contratación colectiva, estos trabajadores podrían establecer su contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, que establece en su fracción segunda que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos gremiales, el contrato colectivo se

¹¹² ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., pp. 194 y 195.

celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

También podrían lograr la firma del contrato colectivo fundados en la fracción tercera del mismo artículo que dispone que si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria, ya que al no poder los trabajadores de confianza formar parte del sindicato de los demás trabajadores, siempre será mayor el número de sus afiliados que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria, cumpliendo con el requisito marcado por la fracción en comento.

Por lo que no dependen forzosamente de que las estipulaciones de un contrato colectivo les sean extendidas, salvo pacto en contrario, toda vez que de los argumentos anteriores se desprende que tienen derecho a celebrar sus propios contratos colectivos de trabajo.

De hecho, con el ejemplo que nos proporciona Petróleos Mexicanos se actualizan nuestras afirmaciones, pues el mismo director del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Fidel Antuña, aseveró que Petróleos Mexicanos tendrá que negociar las condiciones laborales con dos organizaciones distintas. (Milenio de 15 diciembre de 2009.).¹¹³

4.3 El recuento y la mayoría en huelgas promovidas por trabajadores de confianza

¹¹³ Cfr. OTERO-BRIZ, Mariana: “Tendrá Pemex dos sindicatos”, *MILENIO NACIONAL*. México, D.F., NÚMERO 3637, AÑO 10, 15 de diciembre de 2009.

Entremos de lleno a la limitante tercera del artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo primero que nada la aclaración de que dicha limitante se encuentra no sólo en el artículo 183, dicho artículo se complementa con la fracción IV del artículo 931, también de la ley laboral, tal y como bien lo afirma Jorge Plascencia:

“Asimismo, los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos en casos de huelga, al tenor de los Artículos 183 y 931, fracción IV.”¹¹⁴

Cavazos opina en cuanto a que los trabajadores de confianza no recuenten en los movimientos de huelga que: “Los artículos 462, fracción II de la Ley Federal del Trabajo y el 931, fracción IV, que repite el anterior, previenen que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

“Tales disposiciones nos parecen a todas luces anticonstitucionales, ya que se afectan los derechos de estos trabajadores, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, independientemente de que no se justifica, en forma alguna, que dos preceptos se encuentran repetidos.”

“El espíritu de estos artículos fue el de excluir a los trabajadores de confianza del recuento porque se “presuponía” que dichos empleados eran parciales al patrón. Desde luego, esta presunción cada día es más discutible, ya que es sabido que estos trabajadores tienen intereses personales muy distintos de los de las empresas en donde presten sus servicios.”

“Sostener que un trabajador de confianza no debe de recontar en un movimiento de huelga porque votaría a favor del patrón, equivale a sostener que un trabajador

¹¹⁴ PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio: Op. cit., p. 19.

sindicalizado tampoco debería de recontar, porque votaría a favor de los sindicatos.”¹¹⁵

En primer lugar debemos precisar que actualmente el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra derogado, correspondiendo al 931 actual, por lo que ya no están repetidos. Por lo que hace al argumento de que se afectan sus derechos porque no se escucha ni se vence en juicio a los de confianza, presuponiendo su lealtad para con el patrón, consideramos que Cavazos tiene la razón, pues los intereses de los trabajadores de confianza no son los mismos que los de su patrón, en todo caso. Esto ocurre con cualquier trabajador ya sea de base o de confianza; existe el interés en común con el empresario del crecimiento de la empresa, puesto que a todos conviene e interesa ser parte de una empresa sólida, ya que para los de base esto puede significar mejores prestaciones, crecimiento escalafonario y una estabilidad en el empleo real. Mientras que para los de confianza puede significar aumentos de sueldo y para el empresario de capital; por lo que argumentar que los sindicalizados no tienen intereses comunes con el patrón es falso.

Es cierto que no se debe prejuzgar sobre el voto de los trabajadores de confianza, pues como ya se ha dicho anteriormente, éstos deben tener la oportunidad al menos de probar la supuesta fidelidad a los intereses del patrón, oportunidad que no se les da.

Según ese tipo de razonamiento, el recuento de los sindicalizados resulta también ocioso, pues muy seguramente los trabajadores de base siempre votarán por la huelga, ya que sus intereses están con los del sindicato. Sin embargo, esto no ocurre siempre; es por ese motivo justamente por lo que existe el recuento, para

¹¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 97.

verificar que son efectivamente la mayoría de los trabajadores quienes apoyan el movimiento de huelga.

Debemos también considerar lo que sucede con los salarios de los trabajadores de confianza cuando los de base deciden ir a la huelga. El punto de vista de María de Lourdes García y Raúl Saavedra al respecto es el siguiente: “Frente a un movimiento de huelga en que el trabajador de confianza se puede ver afectado, carece de posibilidades legales para opinar o ser tomado en cuenta.”

“Sin embargo, se observa, cada vez con menos frecuencia, que las empresas pagan los salarios caídos a sus trabajadores de confianza en forma voluntaria, aún siendo inexistente la huelga, como premio a su lealtad.”¹¹⁶

Es verdad que un movimiento de huelga estallado por trabajadores de base afecta a los de confianza, aunque les sean pagados sus salarios, ya que esto último queda a potestad del patrón. Esto ocurre en el marco de un movimiento en el que los trabajadores de confianza definitivamente no tendrían por qué resultar incluidos, ya que se les excluye de la decisión, pero no de las consecuencias de ésta.

Si el motivo de la Ley Federal del Trabajo para crear una categoría fue que la naturaleza de las funciones de confianza es diversa, entonces, lo más justo es que si sus regímenes legales van a ser diferentes, —y en este caso en específico hablando de su participación en las huelgas de los demás trabajadores— no serán incluidos en las mismas, entonces tampoco puedan ser afectados por sus resultados.

En otras palabras, los trabajadores de confianza no tienen ni voz ni voto en un movimiento de huelga de los demás trabajadores, ya que no pueden tomar parte en las decisiones tomadas por éstos. Sin embargo, están sujetos a todas las consecuencias jurídicas que el mismo les pueda reparar.

¹¹⁶ GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: Op. cit., p. 194.

Al respecto Néstor de Buen expone: “Aunque la ley no lo dice expresamente, en los casos de huelga los trabajadores de confianza no tienen derecho a exigir salarios caídos ya que esa es una prestación convencional acordada con los sindicatos.”

“Pero la práctica en México es que esos salarios se paguen durante el conflicto ya que los trabajadores de confianza suelen seguir laborando, inclusive para preparar convenios que puedan resolver el conflicto.”¹¹⁷

Como ya lo señalamos, el hecho de que la costumbre sea pagar los salarios de los trabajadores de confianza, no significa que dicha costumbre obligue de forma alguna al patrón, por lo que se deja a los trabajadores de confianza sin derecho a exigirlos en caso de que el empresario se niegue a pagarlos, aun cuando los de confianza no hayan tenido la decisión de ir o no a huelga en sus manos.

Por otra parte, coincidimos con el maestro De Buen cuando apunta que los trabajadores de confianza no tienen derecho a exigir los salarios caídos; y buena prueba de ello es la tesis aislada que a continuación transcribimos para fundamentar nuestro dicho, siendo cierto que no lo dispone ninguno de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, pero si restaba alguna duda, la tesis la disipa:

No. Registro: 917,178

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Apéndice 2000

Tomo V, Trabajo, P.R. TCC

Tesis: 740

Página: 463

Genealogía: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, mayo de 1996, página 638, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis II.1o.C.T.20 L.

HUELGA. PAGO DE SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO EN EL PROCEDIMIENTO DE.- De conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, apartado A, la huelga es la suspensión temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, entendiéndose por ésta, a los integrantes del sindicato, de tal manera que sólo éstos pueden intervenir en ese

¹¹⁷ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 64.

procedimiento, en cuyas condiciones, los empleados de confianza, si bien de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tienen derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la paralización del trabajo, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 393/95.-José Antonio Velázquez Prado y otros.-29 de agosto de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Salvador Bravo Gómez.-Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo III, mayo de 1996, página 638, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis II.1o.C.T.20 L.

Encontramos la anterior tesis aislada equívoca; pues en primer lugar, no sólo los integrantes del sindicato intervienen —pues existen trabajadores que no pertenecen al sindicato emplazante sin ser de confianza, pero sí pertenecientes a la empresa o establecimiento—. Por lo que para ellos resulta injusta la anterior argumentación; y por otra parte, el artículo 937 dispone lo que sucede sólo en el caso de que la Junta declare en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón. Pero en caso contrario, los trabajadores de confianza no podrán reclamar los salarios, a pesar de no haber sido partícipes en el movimiento.

Nos apoyamos en la opinión doctrinal del maestro Cavazos cuando opina que: “El trabajador de confianza se siente frustrado ante la perspectiva de un movimiento de huelga, puesto que no es tomado en cuenta para nada a pesar de que puede verse seriamente afectado en sus salarios si la huelga se declara inexistente.”

“En otros tiempos y principalmente en empresas chicas o de carácter familiar, aunque la huelga fuera inexistente, el patrón pagaba los salarios caídos a los trabajadores de confianza, en forma voluntaria; sin embargo, actualmente eso ya no sucede, primero porque ya no es posible pagar salarios cuando no se trabaja y segundo porque las empresas han evolucionado de tal forma que las actitudes paternalistas ya no se justifican.”

“Por eso se afirma que, en casos de huelga, los trabajadores de confianza tienen su corazón con la empresa pero su estómago con el sindicato.”

“Para nosotros deben recontar en un movimiento de huelga todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distinciones de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando esto afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia.”¹¹⁸

Definitivamente deberían de recontar los trabajadores de confianza en cualquier caso del que se puedan derivar consecuencias económicas y jurídicas para ellos, si no por la injusticia evidente que el no hacerlo representa y por el probable menoscabo a su patrimonio, por lo menos por respeto a las garantías individuales y al estado de derecho en general.

Con la siguiente breve tesis aislada, queremos probar que no existe obligación alguna para el patrón de pagar los salarios caídos a los trabajadores de confianza:

No. Registro: 244,662
 Tesis aislada
 Materia(s): Laboral
 Séptima Época
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 30 Quinta Parte
 Tesis:
 Página: 37
 Genealogía: Informe 1971, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 38.

HUELGA. SUSPENSIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

No es falta de probidad del patrón el no cubrir los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga.

Amparo directo 4351/70. La Magdalena, S.A. 30 de junio de 1971. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Pero como hemos dejado en claro, el no hacerlo —en los casos de huelgas estalladas por trabajadores de base— constituye una injusticia total; así como

¹¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 29.

también lo es el hecho de que sus contratos queden suspendidos por el mismo motivo.

Sobre la limitante del recuento Arciniega opina lo siguiente: “Si todo lo anterior no fuera por sí solo suficiente, les niega el derecho de irse a la huelga, toda vez que, una de las pruebas idóneas en el juicio de huelga resulta ser el recuento, en el que tienen prohibido de forma expresa participar, lo que significa que en caso de que solamente trabajadores de confianza se unieran o bien pretendieran ejercitar de forma independiente tres o más trabajadores, no podrían emplazar por firma de contrato. Por lo que el emplazamiento perdería el medio de presión que representa la amenaza de estallamiento de huelga. Además de que la ley de la materia de forma expresa en el artículo 450 en su fracción II, en lo conducente, nos dice que la huelga debe tener por objeto, obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.”¹¹⁹

Existen varios puntos que sobre dicha opinión quisiéramos controvertir; el primero de ellos es que en ningún momento se les retira el derecho de huelga a los trabajadores de confianza, consideramos que la restricción sobre el recuento se limita a los casos de huelgas de los trabajadores de base, ya que como hemos mencionado, si la Ley Federal del Trabajo ha creado una categoría aparte de la de los trabajadores de base, esta categoría debe regirse en todo momento por sus normas particulares, y en ningún momento les prohíbe la Ley Federal del Trabajo acudir a la huelga; pues como ha quedado claro los trabajadores de confianza cuentan con todos los derechos colectivos, incluyendo por supuesto el de huelga.

También hemos dejado en claro que los trabajadores de confianza pueden crear sus propios sindicatos, por lo que es posible llevar a cabo una huelga en donde el

¹¹⁹ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., p. 190.

sindicato emplazante sea de trabajadores de confianza; y por cuanto hace a una coalición, expresamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 reconoce su derecho de acudir a la huelga, siendo cierto que no se podría solicitar la firma de contrato colectivo, o la revisión de éste, pero siendo falso que se pierda el medio de presión, ya que no es la fracción segunda del artículo 450 la única que describe el objeto que la huelga deberá tener.

Transcribimos ahora una tesis aislada, con la cual no coincidimos, en virtud de que dispone que los trabajadores de confianza no posean derecho de ir a huelga, porque al no recontar, no pueden demostrar su mayoría, entre otros argumentos.

No. Registro: 253,088

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

97-102 Sexta Parte

Tesis:

Página: 125

Genealogía: Informe 1977, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 11, página 279.

HUELGA. TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo, se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462, fracción II, que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9o. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquél, a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley no pueden ser considerados iguales a los días que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Concordamos con el maestro Cavazos cuando afirma sobre lo anterior que: “Por lo demás, nuestro Tribunal Colegiado se cubrió de gloria cuando pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe y en donde, a nuestro juicio, confundió el derecho de los trabajadores de confianza a recontar en una huelga ajena a ellos, con el derecho que indiscutiblemente tienen de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos.”¹²⁰

Como ya expusimos, consideramos que los trabajadores de confianza deberían recontar en cualquier movimiento de huelga que pueda afectar sus derechos, también lo considera así Cavazos: “Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmoral.”¹²¹

Sin embargo, esto no quiere decir que reconozcamos que los trabajadores de confianza actualmente no puedan organizar sus propios movimientos de huelga. Consideramos que los trabajadores de confianza conservan indemne su derecho a recontar en los movimientos de huelga iniciados por un sindicato de trabajadores de confianza.

Recogemos la opinión del Doctor José Dávalos, quien se cuestiona lo que procedería conforme a derecho en el supuesto de que el recuento no fungiera como recurso legal en una huelga iniciada por trabajadores de confianza: “Otro derecho del que se les excluye a los trabajadores de confianza es el de ser tomados en consideración al momento de votar para los efectos de la huelga —llamado

¹²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 1993, p. 30.

¹²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar: 40 Lecciones de Derecho Laboral, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004, p. 284.

“recuento”—, impedimento contenido en el artículo 183 de la Ley: “Los trabajadores de confianza... ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...”

“Cabe aclarar que este supuesto se refiere al recuento en las huelgas de los trabajadores de base; puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.”¹²²

Los trabajadores de confianza tienen derecho a constituir sus propios sindicatos. Aún como simple coalición podrían emplazar a huelga, sin embargo, al contar con su derecho de sindicalización, también poseen derecho a solicitar la firma de un contrato colectivo o su revisión y a emplazar a huelga y estallarla de manera legal posteriormente; todo ello en virtud de que la Ley Federal del Trabajo jamás se lo prohíbe, también por el simple hecho de ser trabajadores.

Al poder emplazar a huelga, resulta ilógico que no puedan recontar. De hecho, quien resultaría afectado —en todo caso— sería el patrón, pues una huelga es existente mientras no se pruebe lo contrario; y toda vez que es el recuento la prueba idónea para comprobar la inexistencia, es de cualquier manera el patrón quien no podría ofrecer dicha probanza en los casos de huelgas estalladas por trabajadores de confianza, quedando indefenso ante una huelga de esta naturaleza, la cual sería declarada existente.

El hecho de que una huelga no pueda ser declarada inexistente, en ningún momento le resta eficacia a la misma. A quien de alguna manera se le estaría limitando un derecho es a quien tiene que probar la mayoría, pues se le dejaría sin medios para poder hacerlo. Pero por lo que hace a la huelga, la misma debería ser declarada existente, pues se ha seguido el procedimiento en todo momento, no

¹²² DÁVALOS, José: Derecho Individual del Trabajo, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002, p. 319.

existiendo prueba alguna que desvirtúe dicho movimiento o que pueda hacer a la Junta considerar que no ha cumplido con todos los requisitos legales, declarándola —en consecuencia— inexistente.

Nos adherimos con toda convicción al criterio que el Doctor José Dávalos expone en su cátedra en nuestra Universidad: “Al no recontar los votos de los trabajadores de confianza el patrón se quedaría automáticamente sin prueba para el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga en los casos en los que la misma haya sido estallada por trabajadores de confianza.”¹²³

Sin embargo, como hemos manifestado, consideramos que los trabajadores de confianza tienen derecho a recontar en sus propios movimientos de huelga. Emplazarán a huelga y, seguido el procedimiento, también podrán estallar ésta. Si tanto se ha hablado de la distinta naturaleza de las funciones de confianza, es justo que tengan también acceso a sus derechos colectivos, como trabajadores que son, en su caso y derivado de dicha naturaleza con sus características especiales.

Una opción viable y congruente sería quizá que la huelga abarcara única y exclusivamente las funciones de confianza. Así, los demás trabajadores podrían seguir desempeñando sus labores de naturaleza distinta a las desempeñadas por los de confianza.

Por lo que toca al argumento de que los trabajadores de confianza se encuentran siempre en minoría, resulta obvio que dicho argumento es a todas luces absurdo; pues una cosa es que nunca sean mayoría y otra muy distinta que no pudieran lograr la mayoría de los votos en caso de un recuento, ya que por una parte y como hemos dicho, consideramos que para sus propios movimientos deben contar con la mayoría de los trabajadores de su especialidad, la de confianza, sin que por ello dejara de

¹²³ Explicación del Doctor José Dávalos.

existir la posibilidad de que, necesitando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o el establecimiento, aquellos la pudieran conseguir.

Néstor de Buen considera sobre la limitante impuesta por el artículo 183 al derecho de los trabajadores de confianza a formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores que: “En México no lo hacen por una razón fundamental: el ejercicio del derecho de huelga es privilegio de la mayoría de los trabajadores (artículo 451-11, LFT) y por una parte los trabajadores de confianza no son nunca mayoría (y no es fácil pensar que los demás trabajadores pudieran apoyarlos, dadas las dificultades presumibles entre los de confianza y los de planta); además, sin el derecho de huelga resulta casi imposible concertar un buen CCT.”¹²⁴

Es cierto que el derecho de huelga es un privilegio de la mayoría, y también lo es el hecho de que —en todo caso— los de confianza necesitarían el apoyo de los demás trabajadores si estos no pudieran organizar sus propios movimientos; sin embargo, es posible que los de confianza consiguieran el apoyo de los de base y logaran con ello la mayoría, requisito para su movimiento.

En su caso, podría acreditar el patrón que los de confianza no se constituyen como la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; pero esto no debe ser prejuzgado, con el argumento de que nunca representan un número mayor los trabajadores de confianza que los de base; ni con el de que los de base no apoyarán a los de confianza, pues esas circunstancias deben particularizarse en cada movimiento específico. Por todo lo anterior no resultaría justo ni legal dejar a los de confianza sin derechos debido tan sólo a conjeturas previas, pues eso atenta —sólo para empezar— contra la garantía de audiencia.

¹²⁴ BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 62.

Además, como ya se ha expuesto anteriormente, la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Por lo que los trabajadores de confianza, aun sin erigirse en mayoría, pueden estallar la huelga con toda validez. Dependerá la declaración de inexistencia de que el patrón interponga dicha causal, entendiéndose que de no hacerlo o de no poder hacerlo, la Junta deberá declarar existente dicho movimiento, sin que pueda prejuzgar de oficio sobre el requisito de mayoría.

Opina de la misma forma Arciniega, quien coadyuva con sustento doctrinal a continuar tendiendo el hilo conductor de nuestros argumentos con el siguiente comentario: “Que no formen la mayoría de los trabajadores de una empresa, no es requisito actualmente para que estallen válidamente la huelga y puedan suspender las labores, la ley de la materia en su artículo 451 establece en lo conducente:

Para suspender los trabajos se requiere:

Fracción II Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

Lo que implica que al momento de un recuento, se tomará en cuenta el voto de todos los trabajadores de la empresa, pertenezcan o no al sindicato emplazante, pero la autoridad laboral y la ley estarían prejuzgando sobre la procedencia o no de la acción de estos trabajadores por lo que se gestaría una denegación de justicia.”¹²⁵

¹²⁵ ARCINIEGA ÁVILA, Federico: Op. cit., pp. 204 y 205.

Por otra parte es cierto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 451 dispone como requisito para suspender las actividades con motivo de una huelga, que dicha suspensión sea llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, pero, acudiendo de nueva cuenta a la distinta naturaleza de las funciones de confianza, debe la Ley Federal del Trabajo permitir expresamente como una excepción que los trabajadores de confianza puedan estallar huelgas sólo en las actividades por ellos desempeñadas, en donde la mayoría sea determinada en relación única y exclusivamente a los trabajadores de confianza.

Nos valemos de las palabras de Arciniega de nueva cuenta para reforzar nuestros argumentos: “Si las funciones de los trabajadores de confianza son diferentes, y por sus funciones no forman la mayoría de los trabajadores de una empresa, la ley debería de permitir que los trabajadores de confianza pudiesen acudir a la huelga en las funciones de confianza única y exclusivamente con lo que quedaría salvado lo anterior y los trabajadores de confianza no verían coartado su derecho de acudir a la huelga, ya que el recuento sería exclusivamente del personal de confianza, excluyendo a los trabajadores de base.”¹²⁶

Existe aún un argumento de la tesis aislada anteriormente citada que controvertir, el que nos habla de la supuesta cercanía existente entre el patrón y los trabajadores de confianza. Consideramos al respecto que cualquier trabajador tiene —hasta cierto punto— intereses comunes con los del patrón, sin que ello implique que posean exactamente los mismos. Si a un trabajador de base se le da la oportunidad de defender esos intereses no compartidos con el patrón, por el simple hecho de ser trabajador, entonces lo justo es que también los trabajadores de confianza puedan proteger aquéllos.

¹²⁶ *Íbidem*, p. 205.

Los trabajadores de confianza tienen derecho a salvaguardar sus intereses tanto como los de base. No importa si éstos guardan poca o mucha similitud con los del patrón; pues por pequeña que sea la diferencia, los de confianza deben tener las mismas armas que los de base para equilibrar los factores de la producción.

Arciniega comenta al respecto: “Que no pueden acudir a la huelga porque le deben lealtad al patrón es falso, porque todos los trabajadores de confianza o sindicalizados deben cierta lealtad al patrón pero eso no implica que necesariamente estén vendidos al patrón y que no puedan coaligarse de forma permanente para defender sus intereses e incluso acudir a la huelga: El ser trabajador de confianza no vuelve a estos esclavos del patrón.”¹²⁷

En virtud de todos los argumentos anteriormente vertidos es por lo que proponemos la reforma de la Ley Federal del Trabajo en los artículos 183 y 931 en su fracción cuarta, considerando que su texto pudiera desempeñar mayor eficacia regulativa, de ser el siguiente:

“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 de los mismos, tampoco podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.”

“ARTÍCULO 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

IV No se computarán los votos de los trabajadores de confianza en los casos de huelga de los demás trabajadores, ni de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;”

¹²⁷ Ídem.

Con el siguiente comentario del maestro Baltasar Cavazos podríamos nutrir los fundamentos de nuestra tesis: “El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede “persuadir” al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.”

“Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal.”¹²⁸

El Doctor José Dávalos expresa, por su parte, que debido a los rasgos de sus funciones desempeñadas, el trabajador de confianza debe encontrarse excluido del sindicato de los trabajadores de base. El Doctor considera que tampoco debe ostentarse como representante en los organismos tripartitos que señala la Ley, como son la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y otros. Tampoco debe ser tomado en cuenta para efectos de establecer la mayoría en los casos de huelga de los trabajadores de base.

El jurista, no obstante, considera que aún con todo lo anterior, la legislación no les niega de ningún modo la posesión de los mismos derechos colectivos con que cuentan los demás trabajadores. De tal manera que pueden erigirse gregariamente en sindicatos. Además, les son aplicables —en la misma medida que a los trabajadores de base— todas las condiciones laborales que regulen las actividades en la empresa, salvo en el caso de que el contrato colectivo de los trabajadores de base establezca una disposición en contrario (artículo 184). No obstante, sus prestaciones no podrán en ningún caso mantenerse por debajo de las de los trabajadores de base que lleven a cabo labores similares a las de aquéllos dentro de la empresa (artículo 182). Los trabajadores de confianza poseen la facultad de celebrar con el patrón un contrato

¹²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 2004, pp. 274 y 275.

colectivo propio. Se encuentran facultados también para ejercer el derecho de huelga. Los derechos que les son inherentes e inalienables se encuentran consagrados en la Ley. El Doctor Dávalos hace votos para que algún día estos derechos abandonen su “prisión de papel”, pierdan su ominosa realidad de letra muerta y se ostenten como hechos contundentes.

El mismo doctrinario laboralista comenta que conforme a la Constitución y a la Ley; indudablemente se reputan trabajadores las personas que llevan a cabo labores de confianza; y en virtud de esta caracterización, deben contar con toda la tutela y la seguridad jurídica que el derecho del trabajo brinda a los trabajadores. Es decir, “derechos individuales, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos procesales y seguridad social”.

El Congreso Constituyente de Querétaro logró concretar en nuestra carta magna las luchas y anhelos reivindicatorios de la clase trabajadora de nuestro país. Así lo hizo para beneficio de todos aquellos individuos que integran ésta, no existiendo — por tanto— ningún motivo ni fundamento para que algunos trabajadores carezcan de los beneficios de esta conquista social de nuestra Historia.

El Doctor Dávalos señala con gran acierto: “Las flores ofrecen su aroma lo mismo al pobre que al rico, al débil que al poderoso, al joven que al viejo; si la naturaleza es así, por qué la ley habría de ser diferente”.¹²⁹

¹²⁹ Cfr. DÁVALOS, José: Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas; Prol. De Manuel Alonso Olea, PORRÚA, 3a Edición. México, 2000, pp. 219 y 220.

Conclusiones

Conclusiones

PRIMERA.- Jerárquicamente en el pináculo de la pirámide normativa en materia laboral se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente regula el derecho laboral el artículo 123 de la misma, ubicándose en el peldaño inmediato siguiente a los tratados internacionales, seguidos de la legislación federal, en el caso particular este escalón es ocupado por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del citado artículo 123 constitucional.

El artículo 123 Constitucional no se refiere a los trabajadores de confianza, sin embargo, les son aplicables todas las prerrogativas dispuestas por el mismo, para entender la figura, es necesario circunscribir dentro de su contexto, las modalidades emanadas de la naturaleza de las funciones que desempeñan.

Algunos autores como Cavazos opinan que la Ley Federal del Trabajo no debe referirse a los trabajadores de confianza: “Como nuestro artículo 123 Constitucional no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, su Ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, tampoco debe referirse a dichos trabajadores, habida cuenta de que ninguna ley reglamentaria puede ir más allá de la ley que reglamenta, máxime que cuando hace mención a tales trabajadores es sólo para limitarles sus derechos y discriminarlos en relación con los demás trabajadores, a saber:

- a) Para coartarles su derecho de asociación profesional.
- b) Para exceptuarlos del derecho a la estabilidad en su empleo.
- c) Para limitarles injustamente su derecho a participar en las utilidades de las empresas, y

d) Para excluirlos de los recuentos en los movimientos de huelga, aunque sus propios salarios se vean afectados por dichos conflictos, privándolos de su garantía de audiencia.”¹³⁰

SEGUNDA.- Se ha dejado en claro la dificultad que existe en poder diferenciar quienes son en realidad trabajadores de confianza. Sobre este problema proponemos que se debe acudir a las técnicas de administración científica —mencionadas también por Cavazos— y apoyadas por muchos de los autores que sobre este tema han escrito, utilizando para este fin las descripciones de puestos.

María de Lourdes García y Raúl Saavedra apuntan: “Hay que recurrir al análisis de cada puesto en una empresa para determinar si su naturaleza implica que quien desempeña determinado puesto debe ser o no considerado un trabajador de confianza.”¹³¹

Néstor de Buen, por su parte y al respecto, señala: “... aceptar la recomendación práctica de Cavazos Flores: llevar a cabo la descripción de puestos y, agregaríamos, incluirla en los CCT.”¹³²

TERCERA.- Baltasar Cavazos manifiesta que en el proyecto de la actual Ley Federal del Trabajo se clasificó bajo la categoría de “trabajos especiales” a los trabajadores de confianza, tal vez con el motivo de brindarles tutela jurídica en forma específica.

No obstante, esa tutela resultó meramente teórica, debido a que en la práctica no sólo no se les asignó un tratamiento preferencial —como estos trabajadores lo especulaban— sino que, por el contrario, les fueron circunscritos a un ámbito muy

¹³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar: Los Trabajadores de Confianza, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993, p. 67.

¹³¹ GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: Op. cit., p. 194.

¹³² BUEN LOZANO, Néstor de: Op. cit., 2002, p. 30.

estrecho, en la mayor parte de los casos, muchos de los derechos que ya les otorgaba la ley de 1931.

En la Exposición de Motivos de la ley actual, de fecha 9 de diciembre de 1968, se intentó justificar la existencia del artículo 181, aduciéndose textualmente lo siguiente:

“La reglamentación de los trabajos especiales está regida por el artículo 181, que dice: que se rigen por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley, en cuanto no las contraríen.”

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se consideró, en primer término, que existen labores, de tal manera específicas, que las disposiciones generales de la ley no resultan suficientes para su reglamentación; y, en segundo lugar, la petición de los trabajadores y aún de los patronos para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre los trabajos especiales.

Es verdad que en los contratos colectivos se podrían estipular algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios de que deben gozar los trabajadores de sus respectivos trabajos.

Para conocer sin modificación el espíritu del legislador, comentaremos en seguida lo que en esta exposición de motivos se señala en relación con los trabajadores de confianza.

“El proyecto cambió el término de “empleados de confianza”, que se venía utilizando, por el de “trabajadores de confianza”, a fin de dejar 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.”¹³³

CUARTA.- El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiéndose por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De lo anterior se concluye una vez más que los de confianza son, en definitiva, trabajadores, pues son personas físicas que prestan un trabajo personal subordinado, por lo que al regularlos de manera especial les fueron limitados derechos que la Carta Magna les confiere a todos los trabajadores por igual.

QUINTA.- Ha quedado planteada la problemática de que aun siendo trabajadores, los de confianza carecen de una disposición que les dé el acceso a su derecho de huelga, encontrándose con ello limitados en general sus derechos colectivos.

Sin embargo, sobre los derechos colectivos de los trabajadores de confianza concluimos, que pueden ser por ellos ejercidos, sujetos solamente a las modalidades que la ley les impone, sin que ninguna de dichas modalidades suprima o les niegue el acceso a los derechos colectivos fundamentales, (derecho de coalición, sindicalización, de contratación colectiva y derecho de huelga).

Circunscribiendo a su propio ámbito el derecho de libertad sindical y asociación profesional, incluyéndoles potestativamente los derechos y prestaciones contenidos en el contrato colectivo de trabajo de la empresa a la que pertenezcan, sin que en

¹³³ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar: Op. cit., 1993, pp. 15 y 16.

ningún caso puedan ser menores las prestaciones para trabajos similares, pero sin que ello signifique la renuncia a pertenecer y/o constituir sus propios sindicatos y a negociar y pactar sus contratos colectivos de trabajo.

Particularizando su derecho de huelga y separándolo del de los demás trabajadores al disponer que los de confianza no recuenten en los casos de huelga llevados a cabo por los trabajadores de base, pero pudiendo organizar sus propios movimientos y recontando en ellos, pues debemos recordar que lo que no está prohibido, está permitido, por lo que al no estar prohibida la huelga para los trabajadores de confianza se entiende permitida, en tanto se trate de una huelga promovida por trabajadores de confianza.

SEXTA.- A lo largo del presente estudio, nos hemos encontrado con diversos puntos de vista sobre las posibles limitaciones que pueden sufrir los trabajadores de confianza en sus derechos, sin embargo, consideramos que al respecto del acceso a su derecho de huelga, ha quedado claro que lo tienen y pueden ejercerlo en todo momento.

Según hemos comprobado, de la regulación actual, no se desprende impedimento alguno para que los trabajadores de confianza puedan acceder al ejercicio de su derecho de huelga. Tristemente, la realidad nos muestra otra cara, de la que advertimos la imposibilidad fáctica de la realización completa y eficaz de un movimiento de huelga de los trabajadores de confianza.

Como pudimos apreciar, encontramos un excelente ejemplo de un movimiento legítimo y a todas luces, procedente. Sin embargo, y a pesar de haberse llevado a cabo materialmente, jurídicamente se marchitó y extinguió, sin haber logrado su realización total al haber sido declarado carente de legitimación activa, sin que ello representase un argumento válido por parte de la autoridad.

Por lo que aquellos trabajadores no ejercieron eficazmente su tan anhelado derecho de huelga, ya que no lograron alcanzar los objetivos para los cuales fue creada dicha institución, no obstante haber cumplido con todos los requisitos que la Ley Federal del Trabajo impone.

SÉPTIMA.- Es por todo lo anterior que consideramos necesaria la reforma propuesta, ya que con ella, los trabajadores de confianza tendrían acceso al derecho de huelga de forma expresa, sin que pudiera entonces la autoridad negar la procedencia de un movimiento legítimo, delimitando y regulando de forma correcta y eficaz la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio de ese derecho.

“...los principios e instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, la libertad de coalición, la libertad y el derecho sindicales, la libertad de negociación y contratación colectivas y el derecho de huelga, se aplican invariablemente a estos trabajadores.”¹³⁴

¹³⁴ CUEVA, Mario de la: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Tomo I, PORRÚA, 19a Edición. México, 2003, p. 460.

Bibliografía

Bibliografía

Obras generales

- 1.- BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, PORRÚA, 18a Edición. México, 2008.
- 2.- BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho del Trabajo*, Tomo II, PORRÚA, 20a Edición. México, 2007.
- 3.- BUEN LOZANO, Néstor de. *Derecho Procesal del Trabajo*, PORRÚA, 13a Edición. México, 2005.
- 4.- BUEN LOZANO, Néstor de. *Derechos del Trabajador de Confianza*, CÁMARA DE DIPUTADOS, LVII LEGISLATURA COEDICIÓN CON: UNAM, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2a Edición. México, 2002.
- 5.- CANTÓN MOLLER, Miguel. *Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana*, México.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*, TRILLAS, 9a Edición. México, 2004.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos*, TRILLAS, 1a Edición. México, 1986.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Los Trabajadores de Confianza*, TRILLAS, 1a Edición. México, 1993.
- 9.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero*, Tomo I, PORRÚA, 19a Edición. México, 2003.
- 10.- CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero*, Tomo II, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002.
- 11.- DÁVALOS, José. *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, PORRÚA, 2a Edición. México, 2004.
- 12.- DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*, PORRÚA, 12a Edición. México, 2002.
- 13.- DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas; Pról. De Manuel Alonso Olea*, PORRÚA, 3a Edición. México, 2000.
- 14.- DÁVALOS, José. *Un Nuevo Artículo 123: Sin Apartados*, PORRÚA, 3a Edición. México, 1998.

15.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público*; Séptimo punto del orden del día, Pie de Imprenta: Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1976, IV, 121 p., Informe VII (1), Notas: A la cabeza de la portada: Conferencia Internacional del Trabajo 63a Reunión 1977.

16.- RUSSOMANO, Mozart Víctor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos (trad.). José Dávalos (notas de derecho mexicano), UNAM/ Dirección General de Publicaciones, México, 1983.

17.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo: Teoría Integral*, PORRÚA, 6a Edición. México, 1981.

18.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo: Teoría integral*, PORRÚA, 6a Edición. México, 1982.

Diccionarios

1.- Diccionario de derecho del trabajo. José Manuel Lastra (Coord.), PORRÚA/UNAM, 1a Edición. México, 2001.

Hemerografía

Revistas

1.- ARCINIEGA ÁVILA, Federico: “Trabajador de Confianza, Libertad Sindical”, *ESTUDIOS JURÍDICOS*. México, D.F., 2001.

2.- CHAN FRANCO, Diana Ericka: “Trabajadores de Confianza al Servicio de Entidades Federativas. Carecen de Estabilidad en el Empleo”, *LABORAL*. Año VII, No. 80, México, D.F., Mayo 1999.

3.- GARCÍA RUIZ, Ma. De Lourdes, SAAVEDRA GARCÍA, Raúl, Coaut: “El Esquirol, el Trabajador de Confianza y la Huelga en México”, *REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE MÉXICO*. México, D.F., Julio-Diciembre, 1998.

4.- GERMANA, Ben M., “Protecting Managerial Employees under the National Labor Relations Act”, *IN COLUMBIA LAW REVIEW*. Vol. 91, NO. 2, March, 1991, New York, N.Y., E.U.A.

5.- HOLLAND, E.J., Jr. “The Rights and Protections of Confidential Employees”, *IN MISSOURI LAW REVIEW*. Vol. 51, No. 2, Spring, 1986, Columbia, Missouri, EUA.

6.- HORI ROBAINA, Guillermo: “Trabajadores de Confianza”, *RESPONSA*. Año 2, No. 10, México, D.F., Mayo 1997.

7.- PLASCENCIA DIAZ, Jorge Lucio: “El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza”, *PEMEX LEX*. Núms. 65-66, México, D.F., Noviembre-Diciembre 1993.

8.- RODRÍGUEZ AZUETA, Miguel: “Los Trabajadores de Confianza y su Relación con la Ley Estatal del Servicio Civil para el Estado de Veracruz (Ley No. 364)”, *REFLEXIONES JURÍDICAS*. Año 1, No. 4, Xalapa, Veracruz, Enero 2002.

9.- URTEAGA CASTRO POZO, Augusto: “Los esclavos de lujo: trabajadores de confianza y conflicto sindical”, *CUADERNOS POLÍTICOS*. México, D.F., No. 11, Enero-Marzo, 1977.

Periódicos

1.- OTERO-BRIZ, Mariana: “Tendrá Pemex dos sindicatos”, *MILENIO NACIONAL*. México, D.F., NÚMERO 3637, AÑO 10, 15 de diciembre de 2009.

Legislación

1.- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, SISTA, 36a Edición. México, Mayo 2007.

2.- *Legislación Federal del Trabajo Burocrático: comentarios y jurisprudencia, disposiciones complementarias*, por Alberto Trueba Urbina. PORRÚA, 42a Edición. México, 2004.

3.- *Ley Federal del Trabajo*, revisada por Miguel Borrell Navarro. SISTA, México, Septiembre 2002.

4.- *Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, por Alberto Trueba Urbina. PORRÚA, México, 2001.

5.- *Nueva Ley Federal del Trabajo: comentarios, jurisprudencia vigente y bibliografía, concordancia y prontuario. Salarios mínimos generales, del campo y profesionales para 1972-1973. Reparto de utilidades, proyecto de reformas en materia habitacional obrera*, por Alberto Trueba Urbina. PORRÚA, México, 1972.

6.- *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, por Baltasar Cavazos Flores et. al.. TRILLAS, México, 2002.

7.- *Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo: Publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo, 1931 – 1981*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981.

Índice

Índice

¿Tienen los trabajadores de confianza acceso al derecho de huelga?

Preámbulo	1
Introducción	6
1. Conceptos básicos sobre los trabajadores de confianza	14
1.1 Los trabajadores de confianza (regidos por el apartado “A” del artículo 123 constitucional)	14
1.1.1 La descripción de puestos	25
1.2 Los trabajadores de confianza (excluidos por el apartado “B” del artículo 123 constitucional)	32
1.3 Otros regímenes	34
2. Antecedentes (el “empleado” de confianza y sus orígenes)	36
2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931	38
2.2 Su regulación en los contratos colectivos de trabajo	46
2.3 Problemática de inicio con sus derechos colectivos	49
3. Panorama actual de los trabajadores de confianza	54
3.1 Limitaciones legales a su ejercicio de derechos colectivos	69
3.2 De la prehuelga al recuento y la inexistencia de la huelga	92
4. Reforma de la Ley Federal del Trabajo a los artículos 183 y 931 en su fracción IV	103
4.1 ¿Sindicalización sin contratación colectiva y huelga?	104
4.2 Los trabajadores de confianza pueden crear sus propios sindicatos y celebrar contratos colectivos	121
4.3 El recuento y la mayoría en huelgas promovidas por trabajadores de confianza	127
Conclusiones	145
Bibliografía	151
Índice	154