



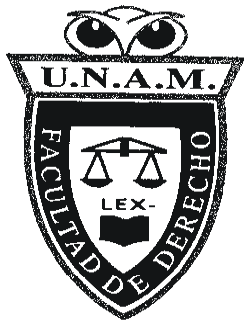
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ANALISIS JURIDICO DE LOS TRABAJADORES DE  
CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**LOIDA NANCY CASTILLO GODÍNEZ**

DIRECTOR DE TESIS:  
**MTRA. DINORAH RAMIREZ DE JESUS**



**MÉXICO D.F.,**

**ENERO 2008**



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.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Jehová Dios Trino y Todopoderoso:

Señor sólo tu eres digno de recibir la gloria y la honra y el poder; por que tu creaste todas las cosas, y por tu voluntad existen y fueron creadas. Gracias por tu inmenso amor y por darle sentido a mi existir.

A mis padres Chester Castillo y Lidia Godínez:

Con todo mi amor, respeto y admiración les dedico este sueño que sin ustedes no hubiera sido posible alcanzarlo. Muchas gracias por su incansable esfuerzo, amor y apoyo incondicional para formarme y ser una mejor persona. Los amo muchísimo.

A mis amores esposo Fer y mi hija Danielita:

Todo mi agradecimiento y amor eterno por hacerme feliz y ser el motor de mi motivación para concluir este proyecto. Son la mayor bendición que me ha dado Dios y el amor de mi vida.

A mi abue Lidia Castillo:

Por su constante oración y apoyo total en cada etapa de mi vida. Con todo mi amor para ti.

A mis hermanos Cristina, Chester, Edgar y Landy:

Por todos estos años de compartir risas, lágrimas y mil experiencias de vida. Gracias por ser mi apoyo y mis mejores amigos a pesar de la distancia. Los amo.

A mis cuñados Sergio y Betty; a mi sobrina Yazel y los bebés que vienen:

Por amar y hacer felices a mis hermanos, por ser parte de nuestra familia con todo cariño.

A mis amigas Mayra Patiño, Angélica y Aracelia Acevedo, Keyla y Priscila Covarrubias:

Por compartir tantos momentos juntas y estar siempre cuando las necesito, por ayudarme a crecer y son parte de mi familia. Las quiero muchísimo.

Al Ministerio Estudiantil Bautista:

Por presentarme a Cristo de una manera real y auténtica en mi vida, por formar mi carácter y brindarme mil experiencias que marcaron mi vida. Gracias por todos estos años de abrigo.

A Mayris, Hna. Toñita y Hno. Pico:

Por adoptarme con todo y mí familia y ser parte de la suya. Muchas gracias por su gran sostén y amor. Son parte de nosotros, agradezco mucho a Dios por sus vidas han sido de enorme bendición y los amo mucho.

A mi asesora, Maestra Dinorah:

Muchísimas gracias por su paciencia, dirección, apoyo y por compartir sus conocimientos para desarrollar y concluir este trabajo. Dios la Bendiga Mucho.

A mis profesores de la Facultad de Derecho:

Por su constante labor de conducirnos en el conocimiento y desarrollo de esta hermosa profesión

A mi Facultad de Derecho:

Por ofrecernos la mejor educación profesional y cobijarnos durante cinco años fomentando el amor a nuestra profesión.

A mi Alma Mater:

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarme la oportunidad y todo el apoyo para ingresar y concluir orgullosamente esta carrera profesional. Por mantener por tantos años su inigualable prestigio académico. Con toda mi sangre azul y oro mil gracias por permitirme ser parte de ti.

# ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción	I

### CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1.1	Derecho Social	1
1.2	Derecho del Trabajo	4
1.3	Relaciones de Trabajo	6
1.4	Sujetos de la Relación de Trabajo	13
1.5	Trabajador	14
	1.5.1 Trabajador de Confianza	16
1.6	Patrón	19
	1.6.1 Petróleos Mexicanos como Patrón	23
1.7	Naturaleza Jurídica de Petróleos Mexicanos	26
1.8	Duración de las Relaciones de Trabajo	28
	1.8.1 Relaciones de Trabajo por Obra Determinada	29
	1.8.2 Relaciones de Trabajo por Tiempo Determinado	30
	1.8.3 Relaciones de Trabajo por Tiempo Indeterminado	30
1.9	Suspensión de las Relaciones de Trabajo	31
1.10	Terminación de las Relaciones de Trabajo	33
1.11	Rescisión de las Relaciones de Trabajo	34
1.12	Condiciones Generales de Trabajo	35

### CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS

2.1	Nacimiento del Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, así como sus consideraciones en relación a los Trabajadores de Confianza	38
2.2	Antecedentes de la Industria Petrolera en México de la Época Prehispánica a 1925	45
2.3	Surgimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y la Expropiación Petrolera	50
2.4	Origen de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo	59
2.5	Origen de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos	66

2.6	Surgimiento de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera A.C. en 2001	69
-----	--	----

### **CAPÍTULO 3 MARCO JURÍDICO**

3.1	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	73
3.2	Ley Federal del Trabajo de 1970	74
3.3	Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos 2007	80
3.4	Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana 2005-2007	81
3.5	Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios	86
3.5.1	Trabajadores de Confianza en Petróleos Mexicanos	87
3.5.1.1	Trabajadores de Confianza de Planta	89
3.5.1.2	Trabajadores de Confianza Transitorios	90
3.6	Condiciones Generales de Trabajo	91
3.6.1	Jornada Laboral	91
3.6.2	Vacaciones	92
3.6.3	Descansos	93
3.6.4	Antigüedad, Ascensos y Escalafón	94
3.6.5	Salario	97
3.6.6	Sanciones Administrativas	100
3.6.7	Formas de Terminación de la Relación Laboral	102
3.7	Jurisprudencia	108

### **CAPÍTULO 4 PROTECCIÓN JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS**

4.1	Regulación de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo	113
4.2	Reconocimiento de sus Derechos Sindicales	119
4.3	Rescisión de la Relación de Trabajo por Pérdida de la Confianza	123
4.4	Derecho a la Reinstalación de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos en caso de Despido Injustificado	126
4.5	Necesidad de Reforma al Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios	129
	<b>Conclusiones</b>	<b>132</b>
	<b>Fuentes Consultadas</b>	<b>134</b>

## **Introducción**

En el presente trabajo de investigación realizaremos un análisis sobre la figura del trabajador de confianza de Petróleos Mexicanos. El interés en el presente tema nace en función de la poca regulación que existe en nuestra legislación laboral en lo concerniente a los trabajadores de confianza en general.

Si bien es cierto que Petróleos Mexicanos es la Industria más importante de nuestro país al generar una tercera parte de la riqueza nacional, también podemos establecer que cuenta con una de las plantillas de trabajadores más grandes a nivel nacional. Esto ha dado origen al surgimiento de uno los sindicatos de trabajadores más poderosos, mismo que se ha encargado de velar y luchar por el reconocimiento de sus derechos, siendo actualmente uno de los más protegidos por su Contrato Colectivo de Trabajo.

Dentro de esta industria encontramos a su vez un gran número de trabajadores que no se encuentran bajo la tutela del Sindicato Petrolero, quienes en su mayoría son trabajadores de confianza, ya que podemos encontrar trabajadores de otras compañías que licitan para realizar trabajos a nivel interno pero que no forman parte de Petróleos Mexicanos.

Los trabajadores de confianza desempeñan un papel muy importante dentro de la industria petrolera al ser estos quienes cuentan con los conocimientos técnicos y especializados en cada área para lograr un mejor funcionamiento y producción.

Sabemos que los trabajadores de Petróleos Mexicanos para laborar requieren una ficha de ingreso que los reconozca como tal y su situación legal como trabajadores de confianza no se encuentra regulada por nuestras leyes

supremas tales como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra la legislación laboral quien los considera dentro del rubro de trabajos especiales.

La realidad en Petróleos Mexicanos es que cuentan con un Reglamento del Personal de Confianza de la Industria Petrolera, que regula de manera poco clara la condición y derechos mínimos de dichos trabajadores frente al patrón y frente al sindicato de trabajadores en general.

Al no encontrar mayor regulación estos trabajadores han sido objeto de la politización del sindicato y del abuso por parte del patrón, al no contar con una estabilidad laboral, ni contar con reconocimiento sindical de sus asociaciones profesionales que protejan sus intereses laborales.

A lo largo de este trabajo estudiaremos en el primer capítulo los conceptos generales que nos brinda el Derecho del Trabajo en relación a quienes debemos considerar trabajador, patrón, trabajador de confianza y los tipos de relaciones de trabajo que se encuentran reguladas en nuestro derecho mexicano.

En el segundo capítulo podremos observar los hechos históricos que dieron surgimiento a la Industria Petrolera en nuestro país, así como el origen de los trabajadores de confianza propiamente.

Respecto al tercer capítulo estableceremos el marco jurídico bajo el cual se encuentra regulada esta figura del trabajador de confianza tanto en nuestro Derecho Mexicano como en lo tocante a su regulación interna de Petróleos Mexicanos, donde tendremos oportunidad de analizar las condiciones que rigen a dichos trabajadores.



El último capítulo nos ofrecerá las conclusiones y observaciones acerca de la investigación, así como el planteamiento de propuestas que pudieran ofrecer las posibles soluciones para otorgar una mayor protección a los trabajadores de confianza de la Industria Petrolera.

## **CAPÍTULO 1 CONCEPTOS GENERALES**

Para poder desarrollar la figura del trabajador de confianza debemos comenzar por revisar los conceptos generales que la doctrina nos ofrece en materia de Derecho del Trabajo, para contar con un panorama general que nos brindará las herramientas necesarias para conocer e interpretar su particularidad en Petróleos Mexicanos.

### **1.1 Derecho Social**

Es necesario establecer el concepto de Derecho Social para comprender la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo y ubicarnos en el tema a desarrollar.

Debemos recordar que el Derecho del Trabajo surge como parte de un movimiento netamente social, mismo que se llevó a cabo durante la Revolución Mexicana de 1910. La intención de dicho movimiento creó nuevos ideales y valores que debían plasmarse en las relaciones del hombre y el trabajo, así como en materia agraria. De este modo tenemos que el Derecho Social surge como la lucha por la búsqueda de la justicia y equidad dando origen como menciona Trueba Urbina<sup>1</sup> a una Constitución Político-Social en el año de 1917. Esta cuenta con un sistema jurídico que abarca tanto derechos individuales o públicos y a su vez derechos sociales a favor de las personas más desprotegidas, consagrando en el artículo 123 constitucional los principios rectores que dieran origen al Derecho del Trabajo.

Muchos juristas consideran impropio llamarlo Derecho Social en virtud de que el Derecho en sí mismo es eminentemente social, por estar encargado de regular a la sociedad en general.

---

<sup>1</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1962. p.151

Para Trueba Urbina el Derecho Social se define como “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de la integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.<sup>2</sup>

Podemos establecer de la definición anterior que es un derecho que pretende equilibrar las clases sociales en cuanto a sus actividades laborales y su economía.

Trueba Urbina establece en su definición que el Derecho Social tiene dos fines: “Primero.- Tiene el carácter proteccionista y es igualador y nivelador del derecho obrero y de derecho económico; Segundo.- No sólo tiene como fin proteger, sino reivindicar económicamente a los más débiles, por medio del Derecho del Trabajo, es decir, a través de socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre, de ahí su carácter de Social”.<sup>3</sup>

Mendieta y Nuñez define al Derecho Social como: “El conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”. La definición anterior hace énfasis en la justicia, misma que debe encontrarse al alcance de todos y más aún mediante un ordenamiento al alcance de los desprotegidos.

---

<sup>2</sup> Ibidem. p. 155

<sup>3</sup> Ibidem. p.153

Por su parte Fix Zamudio, presenta la siguiente definición: “El Derecho Social es el conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y del derecho privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho integrador, equilibrador y comunitario”.<sup>4</sup> Es importante resaltar que el Derecho Social no depende ni del Derecho Público ni del Derecho Privado, el primero está encargado de regular las relaciones entre el Estado y los particulares, en una relación de supra a subordinación y el segundo regula las relaciones entre los particulares, basándose en la autonomía de la voluntad para adquirir o renunciar a derechos y obligaciones; por lo anterior entonces no podemos encuadrar al Derecho Social en un tercer rubro regulando la equitativa distribución de la riqueza para nivelar a las diversas clases sociales a favor de los más desprotegidos.

Dentro de este nuevo rubro que es el Derecho Social podemos decir que hay cuatro disciplinas básicas que lo integran: el Derecho del Trabajo, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Económico y el Derecho Agrario.

Debemos mencionar que Fix Zamudio nos ofrece una distinción clara entre derecho social, derecho socialista y garantías sociales. El Derecho Socialista “es el sistema jurídico basado en el proletariado y la supresión de la propiedad privada de los medios de producción”. Por su parte las garantías sociales “son los derechos fundamentales del hombre que regulan y tratan a la persona en su dimensión social”.<sup>5</sup> Y el Derecho Social “es la disciplina que estudia y regula la existencia de los grupos humanos homogéneos económicamente desvalidos”.

---

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> Idem.

En una definición breve y sencilla Radbruch define al Derecho Social como “la nivelación de las desigualdades que existen entre las personas”.<sup>6</sup>Dicha nivelación puede ser de carácter laboral, económico, o cualquier otro que no permita la igualdad de condiciones para las personas.

Por último, debemos puntualizar que el Derecho Social debe contener las formas, medios y procesos que permitan a los individuos exigir la protección y la aplicación de las normas niveladoras, por lo que Campillo establece que el Derecho Social “es el conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines y le asegure un mínimo bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre”<sup>7</sup>.

## 1.2 Derecho del Trabajo

Como bien hemos mencionado el Derecho del Trabajo tiene su origen en el Movimiento Social Revolucionario Mexicano y de su nacimiento surge la necesidad de establecer un concepto que defina su función y naturaleza. El Derecho del Trabajo encaja perfectamente dentro de los lineamientos del Derecho Social, ya que sus instituciones responden a la idea de lograr la justicia social.

La doctrina se ha encargado de establecer diversas definiciones, pero mencionaremos las que a nuestro criterio son las más importantes.

De manera general todas las definiciones de Derecho Laboral o del Trabajo mencionan que *es aquél que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores*, esta definición apunta que el Derecho del Trabajo regula las

---

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Idem.

relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores, pero no debemos olvidar que también regula a sus instituciones y principios que lo rigen.

Otra definición que establece que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones de trabajadores y patronos; trabajadores entre si y patronos entre si, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.<sup>8</sup>

La definición anterior muestra los aspectos del Derecho del Trabajo como son las relaciones individuales de trabajo, las relaciones colectivas de trabajo y la parte procesal que se desarrollan en los órganos jurisdiccionales de materia laboral. Incorpora la intervención del Estado como parte fundamental del cumplimiento de dichas normas, para que los individuos logren una vida digna, tanto en sus relaciones de trabajo como en la remuneración de esta.

Por su parte Trueba Urbina considera que el Derecho del Trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar, a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”<sup>9</sup>

Podemos establecer de la definición anterior que el Derecho del Trabajo tiene como principio medular el dignificar a los trabajadores con el fin de lograr una mejor sociedad.

---

<sup>8</sup>SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volúmen I. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967. p. 36.

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p.135.

El Derecho del Trabajo comprende para su estudio tres sectores que son: El Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y el que proviene de la intervención del Estado en el trabajo a través de la actividad legislativa y jurisdiccional, (Tribunales del Trabajo), mejor definido como la parte Procesal del Derecho del Trabajo.

Por último mencionaremos la definición de Mario De la Cueva que establece "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social, en equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"<sup>10</sup>. La importancia entonces que tiene el Derecho del Trabajo es su carácter eminentemente social y la búsqueda de la aplicación de la justicia social.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2 el objeto de las normas de trabajo mencionando: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

### **1.3 Relaciones de Trabajo**

Como se ha establecido con anterioridad el Derecho del Trabajo regula entre otros elementos a las relaciones de trabajo, por lo que es importante determinar que existen dos clases de relaciones de trabajo:

Relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas de trabajo; mismas que para su estudio se encuentran reguladas la primera por el Derecho Individual del Trabajo y las segundas por el Derecho Colectivo del Trabajo.

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Duodécima edición. Porrúa. México. 1990. pp.94 y 95.

Una de las discusiones doctrinales más importantes versa sobre el contenido de que si la relación de trabajo debía considerarse un contrato de compraventa, que era la lógica jurídica de los civilistas, pero más adelante con el nacimiento del Derecho Social, se desechó la idea de que el trabajo podía considerarse una cosa. La lucha del Derecho Social logró establecer que la relación de trabajo tuviera como objetivo primordial elevar la categoría del trabajo y otorgarle un valor en sí mismo.

De modo que la ley del 1970 en su artículo 3 consideró necesario excluir al derecho común como parte supletoria de las fuentes del derecho del trabajo y establecer claramente como debe considerársele al trabajo.

Artículo 3: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Podemos encontrar dentro de la doctrina importantes definiciones como la de Rafael Caldera acerca de la Relación de Trabajo que la considera como “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México. 2001. p. 138.



Esta definición corresponde a que el objeto de la relación de trabajo se enfoca en las relaciones de trabajo y su mejoramiento que es uno de los fines del Derecho de los Trabajo.

Néstor de Buen por su parte ofrece el siguiente concepto, “la Relación de Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.<sup>12</sup> Esta definición permite observar que si bien regula a las relaciones de trabajo también es cierto, que describe como debe ser esa relación, es decir, subordinada y bajo la retribución de un salario, para lograr cumplir el objetivo final de buscar la aplicación de la justicia social.

La definición legal de Relación de Trabajo la encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

Por lo que se desprende del artículo anterior se señala que no importa si en la relación de trabajo existe o no un contrato individual de trabajo, ya que no importa el acto que lo origine y por lo que más adelante establece que es un contrato individual de trabajo... “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

---

<sup>12</sup> Idem.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Del artículo anterior se infiere que la relación de trabajo y el contrato individual son complementarios, es decir, no es necesario que exista un contrato individual para que se establezca una relación de trabajo, basta con que se cumpla con los elementos que la conforman y el contrato individual nos servirá para establecer el contenido de las condiciones de trabajo.

Cabe distinguir la relación de trabajo del contrato individual de trabajo bajo los siguientes lineamientos. El contrato individual consigna todas las obligaciones y derechos de ambas partes, debe presentarse por escrito con los requisitos contenidos en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece:

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

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

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

Por su parte en la relación de trabajo no es necesario que esta conste por escrito, ni que contenga alguna formalidad o solemnidad, pues su existencia se basa en la presunción, misma que plasma en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. El efecto de la presunción es hacer producir consecuencias jurídicas del puro hecho de la sola prestación de un servicio personal.

De manera que la ley establece que la relación de trabajo comienza su vigencia desde el momento en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

La relación de trabajo cuenta con los siguientes elementos:

- a) Elementos subjetivos. Trabajador y patrón;
- b) Elementos objetivos. Prestación de un trabajo personal, subordinado y personal y el pago de un salario.

Dichos elementos se definen como:

a) Elementos subjetivos. Dos personas, que cuenten con el carácter de trabajador y otra que tenga el carácter de patrono. Más adelante estableceremos sus conceptos legales.

b) Una prestación de trabajo. Se entiende que es “aquella actividad que constituye una obligación de hacer, es decir, prestar un servicio personal por

parte del trabajador”.<sup>13</sup> Y por trabajo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 establece:

“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

c) La subordinación de dicha prestación de trabajo y personal. Por subordinación entendemos de acuerdo a la Exposición de Motivos de la ley de 1970 como:

“La relación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrono en virtud de la cual esta obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”. Para Mario de la Cueva la subordinación es “la relación jurídica se compone de dos elementos: una, la facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y la obligación jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.<sup>14</sup>

Establecemos entonces que la subordinación, es el poder jurídico con que cuenta el patrono para hacer que se realicen las actividades propias de la empresa y también, es el deber de obediencia del trabajador para realizar su actividad o servicio prestado.

El artículo 134 fracción III señala esta obligación mencionando:

---

<sup>13</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México.1999.p.121

<sup>14</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México. 2001. p. 138.

“Son obligaciones de los trabajadores:... III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

Este elemento de subordinación, es lo que distingue al contrato laboral y relación de trabajo de los demás contratos mercantiles o civiles como el de prestación de servicios profesionales.

El artículo 20 párrafo primero establece que esta prestación deberá ser personal, es decir, que el trabajador deberá realizarla por el mismo y no otra persona que actúe a su nombre.

Para ejemplificar mencionaremos a los trabajadores jubilados, que cuentan con la calidad de personas físicas, al no prestar un servicio personal alguno, no se les considera trabajadores.

El carácter de trabajo personal se coteja con el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece en su párrafo segundo:

“Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Esto nos indica que el trabajador debe prestar sus servicios, por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente se auxilie de otros.

d) El pago de una retribución o salario. El salario, es uno de los elementos constitutivos de la relación de trabajo, pero este aparece como una consecuencia de la prestación del servicio. Nuestra legislación en su artículo 82 lo define como:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Existen diversas clases de salario que mencionaremos en los capítulos posteriores.

#### **1.4 Sujetos de la Relación de Trabajo**

Los sujetos de la relación de trabajo son principalmente el trabajador y el patrono, pero cabe mencionar que también en las relaciones colectivas de trabajo serán sujetos de la relación de trabajo los sindicatos.

Nuestra legislación establece que los representantes del patrón, los intermediarios, la empresa y los establecimientos, no son parte de las relaciones de trabajo, son mas bien terceros que sirven de conducto para que se constituya de manera directa la relación de trabajo entre dos personas, como por ejemplo las agencias de colocación fundadas en el artículo 123 fracción XXV inciso A constitucional que dispone:

“El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”...

Otra manera en la cual puede presentarse la intermediación, es cuando éste actúa a nombre propio y crea en él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar forma de contrato de obra a precio alzado o a precios unitarios o por administración.

La definición legal contenida en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

## **1.5 Trabajador**

La ley emplea el término trabajador para designar al sujeto primario de las Relaciones de Trabajo. El artículo 8 de nuestra ley establece que trabajador es:

“La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Se requiere que sea una persona física, lo que por ende excluye a las personas morales, por lo que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo con el carácter de trabajador, además de que dicha prestación deberá ser personal.

Encuanto al sexo debemos de considerar al hombre y la mujer en igualdad de derechos y condiciones, para desempeñar un trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 de nuestra Carta Magna que establece:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley...”

A su vez nuestra Ley Federal del Trabajo instituye el principio de igualdad en su artículo 3 párrafo segundo:

“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

En los Tratados y usos internacionales se aplica el término de empleador para referirse al patrón y el de trabajador al que realiza el trabajo o presta un servicio. Por lo que se debe considerar como sinónimos para referirse al trabajador los términos obrero, artesano, operario, trabajador y empleado.

Mencionamos con anterioridad que hay diversas clases de trabajadores entre los cuales encontramos las siguientes definiciones que nos ofrece Borrell Navarro:

“Trabajador de Planta. Es aquel trabajador que desempeña servicios de carácter normal, es decir, necesarios y permanentes a la empresa. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

Trabajador Temporal. Aquel que sustituye por un periodo determinado de tiempo, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio.

Trabajador Eventual. Es aquel que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa.

Trabajador de Temporada. Sus labores son cíclicas, con determinada época o temporada y no obstante su periodicidad son considerados por la ley como de planta.

Trabajador a destajo. Es al que se la paga por unidad de obra ejecutada”.<sup>15</sup>

Otra clasificación se basa atendiendo a sus organismos gremiales o de clase en sindicalizados y no sindicalizados.

---

<sup>15</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994. p.70.



Una más los clasifica respecto de su empleador en trabajadores particulares y trabajadores al servicio del Estado.

Nuestra legislación laboral instaura un apartado que refiere a los trabajos especiales que son: los trabajadores de confianza, de buques, a las tripulaciones de aeronaves civiles, a los ferrocarrileros, a los autotransportistas, a los que realizan maniobras de servicios públicos en jurisdicción federal, a los trabajadores el campo, a los agentes de comercio y similares, a los deportistas profesionales, actores, músicos, trabajadores domésticos, trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y similares, médicos residentes en periodo de adiestramiento y a los trabajadores de las diversidades, universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

### **1.5.1 Trabajador de Confianza**

La legislación laboral determina a quienes se les ha de considerar trabajadores de confianza en su artículo 9 que dispone:

“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”.

De este precepto entendemos que las funciones determinan el carácter de trabajador de confianza y no el nombre del puesto que desempeñan.

Cabe destacar que el carácter de función general, debe interpretarse en el sentido de que dichas funciones tengan que ver con la vida misma de la

empresa, sus intereses y fines generales cuando se realizan en sustitución del patrón.

Los trabajos personales, son aquellos que realizan sus colaboradores inmediatos, que tienen acceso a los secretos empresariales tales como la secretaria, mensajero, chofer, entre otros.

La Ley Federal del Trabajo establece ciertas restricciones para esta clase de trabajadores en diversas disposiciones que enunciaremos a continuación:

1. No pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores.

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”

2. No cuentan con el derecho de reinstalación sino solo de indemnización sin poderla imponer al patrón.

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

III. En los casos de trabajadores de confianza...”

3. No cuentan en los movimientos de huelga así como tampoco en los juicios de titularidad del contrato colectivo, conforme al artículo 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo.

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...”

4. No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren conforme a la ley.

Artículo 183: “...ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley”.

5. Pueden quedar excluidos de los beneficios de las condiciones generales de trabajo si así lo dispone el contrato colectivo de trabajo.

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”.

6. Además de las causales de rescisión laboral contenidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, el patrón podrá rescindir la relación laboral en caso de que le pierda la confianza a este trabajador.

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”.

7. En cuanto a la participación de las utilidades de la empresa la ley dispone en su artículo 127 fracción II:

“El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes...

...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”.

## **1.6 Patrón**

Es la contraparte del trabajador en la formación y vida de la relación individual de trabajo.

De acuerdo al artículo 123 constitucional apartado A, pueden emplearse como sinónimos de patrón los términos empresa, empresarios y centros de trabajo para referirse a aquellas empresas no estatales y a los patrones en general.

Conforme al artículo 10 de nuestra ley laboral, entendemos que patrón es:

“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

La disposición anterior menciona que puede ser una persona física o moral sujeta de derechos y obligaciones.

Por su parte Sánchez Alvarado define al patrón como “la persona física o jurídico colectiva, que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de

ambos géneros en forma subordinada”.<sup>16</sup> Si bien es cierto que menciona a los sujetos de la relación de trabajo, incorpora el elemento de la subordinación que se establece en dicha relación.

Otra definición es la de Manuel Alonso García, que establece que el patrón es “la persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, siendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.<sup>17</sup>

Como podemos observar la disposición legal que regula la figura del patrón se encuentra incompleta al no incluir el elemento de subordinación y remuneración, por lo que la definición que nos parece más completa es la siguiente: “Patrón es cualquier persona física o jurídica que en una relación de subordinación se obliga a pagar una retribución por una prestación de servicio”.

Conforme al artículo 11 de la ley reglamentaria se define como:

“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”.

Este precepto establece quienes deben ser considerados como representantes del patrón así como la obligación recíproca que tienen frente a los trabajadores y éstos de mostrarles obediencia pero nos queda claro que no los puntualiza.

---

<sup>16</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México.1999.p.125.

<sup>17</sup> Idem.

La legislación laboral también se ha encargado de estipular a quienes no se les debe considerar intermediarios en su artículo 13:

“No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

Así mismo, la ley precisa a la empresa en su artículo 16 como:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...”

Por consecuencia entendemos a la empresa como los centros de producción de bienes y servicios. La distinción con la empresa pública es su característica de ser administrada por el gobierno.

Establece el mismo artículo lo que concibe como establecimiento:

“...por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Como resultado puntualizamos que la empresa es la unidad económica que cuenta con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía en su objeto; entre tanto, el establecimiento es una parte de esta entendiéndola, por mencionar un ejemplo, como las sucursales o agencias, mismas que carecen

de personalidad jurídica, patrimonio y dependen de la empresa principal para la realización de su objeto.

Esta figura del patrón sustituto la encontramos regulada en el artículo 41 de nuestra ley laboral, misma que instituye que esta sustitución de ninguna manera puede afectar las relaciones de trabajo, sino que este adquirirá las mismas obligaciones que el anterior, a partir de la sustitución realizada hasta por seis meses, mismos que más adelante surgirán obligaciones propias como patrón nuevo.

Artículo 41: “La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

El artículo 132 de nuestra legislación laboral contempla en sus veintiocho fracciones las obligaciones a las que se encuentra sujeto el patrón, mientras que el artículo 133 dispone las siguientes prohibiciones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- 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;
- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.

### **1.6.1 Petróleos Mexicanos como Patrón**

Como hemos establecido en el desarrollo del tema del patrón y recordando su concepto legal que refiere “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Podemos establecer que Petróleos Mexicanos cuenta con la calidad de persona jurídica, que emplea los servicios de varios trabajadores para la realización y cumplimiento de sus objetivos.

El carácter de patrón se señala de manera regulada en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Republica Mexicana de la Industria Petrolera y en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Cláusula 1 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana: “Son objeto de este Contrato Colectivo todos los trabajos y actividades que Petróleos Mexicanos y



los Organismos Subsidiarios realicen en la República Mexicana, para la operación y el mantenimiento de la Industria y los lleven a cabo con sus propios medios y trabajadores, incluyendo los de distribución y transporte que ya se atienden en esta forma.

Para la correcta aplicación de este contrato, se establecen las siguientes definiciones:...

II. PATRON.- Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, o como se les denomine en lo futuro bajo cualquier estructura jurídica, en los ámbitos de su competencia respectiva”.

Artículo 1 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: “Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la República Mexicana preste servicios personales subordinados a los organismos que integran la Industria Petrolera Estatal, a quienes en lo sucesivo se les denominará genéricamente como "el patrón" y que a continuación se relacionan:

- a) Petróleos Mexicanos
- b) Pemex-Exploración y Producción
- c) Pemex-Refinación
- d) Pemex-Gas y Petroquímica Básica y
- e) Pemex-Petroquímica”

En la disposición anterior observamos claramente los elementos de la relación de trabajo establecida entre los trabajadores de confianza de la industria petrolera y Petróleos Mexicanos como patrón, así como la

subordinación a la que hace mención la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20.

Al ser la Industria más importante de nuestro país, cuenta con miles de trabajadores, por lo que ha sido necesario que Petróleos Mexicanos cuente con representantes del patrón que se especifican en ambos preceptos antes mencionados, por lo que respecta al Contrato Colectivo éste lo consagra en su Cláusula 1 fracción VIII y en el Reglamento de los Trabajadores de Confianza en su artículo 2. Por ser muy semejantes los preceptos antes mencionados, sólo enunciaremos uno para observar a quienes se les considera representantes de Petróleos Mexicanos como patrón.

Cláusula 1: "...VIII. Representantes del patrón.- Son los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica

Básica y Pemex-Petroquímica, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación de este contrato.

Se reconocen como representantes generales del patrón a:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.
2. Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
3. Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

1. Directores Generales.
2. Subdirectores de Administración y Finanzas.
3. Gerentes de Recursos Humanos.

Se conceptúan representantes regionales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

Subdirectores Regionales, Gerentes Regionales de Administración y Finanzas y Gerentes Regionales de Comercialización.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como sus respectivos jefes de personal.

Corresponden a esta definición, entre otros, los gerentes de refinerías, complejos o unidades petroquímicas, complejos procesadores de gas, distritos o sectores operativos y de exploración y producción, subgerentes o superintendentes de terminales marítimas, de recibo y distribución, de ventas, jefes de campo de brigada, directores de hospital y capitanes de buques. Así como los demás trabajadores de confianza de planta de Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el sindicato”.

## **1.7 Naturaleza Jurídica de Petróleos Mexicanos**

Para identificar la naturaleza jurídica de Petróleos Mexicanos analizaremos todas las normas legales posibles iniciando con lo que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece al respecto.

Si bien recordamos el artículo 27 constitucional nos refiere que los energéticos y los hidrocarburos (petróleo) y sus derivados son propiedad de la Nación de ahí que derive a Ley Reglamentaria del artículo antes mencionado.

Esta Ley establece en su artículo 1 y 2 lo siguiente:

Artículo 1: “Corresponde a la Nación el dominio directo, inalienable e imprescriptible de todos los carburos de hidrógeno que se encuentren en el

territorio nacional incluida la plataforma continental en mantos o yacimientos, cualquiera que sea su estado físico, incluyendo los estados intermedios y que componen el aceite mineral crudo, lo acompañan o se derivan de él”.

Artículo 2: “Sólo la Nación podrá llevar a cabo las distintas explotaciones de los hidrocarburos, que constituyen la industria petrolera en los términos del Artículo siguiente.

En esta Ley se comprende con la palabra petróleo a todos los hidrocarburos naturales a que se refiere el Artículo 1”.

Por consiguiente, al ser la Nación propietaria de la Industria Petrolera, ésta es considerada como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, misma que será coordinada por la Secretaría de Energía órgano perteneciente a la Administración Pública Centralizada.

El Reglamento Interior de la Secretaría de Energía contempla en los siguientes artículos a Petróleos Mexicanos como entidad paraestatal.

Artículo 5: “Para los efectos de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 1o. de éste Reglamento, las entidades paraestatales coordinadas se agruparán en los subsectores siguientes:...

II. Subsector Hidrocarburos:

a) Petróleos Mexicanos y sus Organismos Subsidiarios Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, así como empresas filiales”.

Para reiterar lo anterior, cabe señalar que Petróleos Mexicanos es una Entidad Paraestatal, misma que se creó mediante Decreto Presidencial, tal como lo dispone el artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que a la letra dice. “Son organismos descentralizados las entidades

creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cualquiera que sea la estructura legal que adopten”.

Por su parte Petróleos Mexicanos en su Ley Orgánica contempla lo anterior en su artículo 2, estableciendo con plena claridad, su naturaleza jurídica.

“Petróleos Mexicanos, creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal, que tiene por objeto, conforme a lo dispuesto en esta Ley, ejercer la conducción central y la dirección estratégica de todas las actividades que abarca la industria petrolera estatal en los términos de la Ley Reglamentaria del artículo 27 constitucional en el ramo del petróleo”.

### **1.8 Duración de las Relaciones de Trabajo**

La duración de las relaciones de trabajo puede ser, de tres clases conforme a lo establecido en la ley, por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado o indefinido.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dispone “Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

De acuerdo con la doctrina el elemento fundamental para determinar la duración de las relaciones de trabajo, consiste en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, es decir, que se mantengan las condiciones que le dieron nacimiento.

### **1.8.1 Relaciones de Trabajo por Obra Determinada**

En este tipo de contratos se requiere especificar las obras a realizar, así como el término de su probable duración.

Según la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esta clase de contrato deberá acreditar el patrón la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador.

Por su parte el artículo 36 establece:

“El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

Una vez concluida la obra objeto del contrato, al dejar de emplear a los trabajadores la empresa no incurrirá en responsabilidad de despido injustificado, es decir, una vez ejecutada la temporalidad del objeto del contrato, cesan sus efectos en la relación de trabajo lo que implica que mientras subsista la materia del contrato la relación se tendrá por existente, tal como lo indica el artículo 39 de la ley laboral.

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

### **1.8. 2 Relaciones de Trabajo por Tiempo Determinado**

El contrato por tiempo determinado o también conocido por fijo, podrá ser prorrogable por todo el tiempo que sea necesario que perdure la materia del

contrato, sin necesidad de celebrar un nuevo contrato, artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

La ley especifica los casos en los que se puede otorgar dicho contrato en el artículo 37:

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley”.

Por lo que cualquier materia de contrato que se encuentra fuera de esta medida, deberá considerarse por tiempo indeterminado.

### **1.8.3 Relaciones de Trabajo por Tiempo Indeterminado**

Este contrato cuenta con la característica de no contar con un plazo o término estipulado para su realización. Al no contener condición, o evento alguno que lo determine se entenderá que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de suplir una necesidad constante de la empresa, permaneciendo indefinidamente, salvo casos exceptuados por ley, en la prestación de servicio.

Este contrato confirma el principio de estabilidad en el empleo que versa en el artículo 35 de la ley Federal del Trabajo que a la letra expresa:

“...A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Lo que constituye la regla general.

## 1.9 Suspensión de las Relaciones de Trabajo

La suspensión cuenta con el requisito de temporalidad sin este será considerada rescisión o extinción. La suspensión tiene el carácter de temporal, es decir, suspende la acción de prestar un servicio o de pagar el salario. Aun cuando suspende los derechos y las obligaciones derivados de la relación de trabajo, mantiene viva a dicha relación.

El objeto de la suspensión será “buscar la protección y preservar la vida y salud del trabajador y sus compañeros”.<sup>18</sup>

La Ley Federal del Trabajo determina que la suspensión en virtud de acto disciplinario no podrá exceder de los 8 días. (Artículo 423 fracción X).

El artículo 42 regula las causas de suspensión estableciendo:

“Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 234.



VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y  
VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador”.

La duración de la suspensión puede variar pero hay dos reglas a seguir conforme al artículo 45 que establece que el trabajador deberá regresar a sus labores al día siguiente de la fecha en que concluya la causa. Esta puede ser por enfermedad, incapacidad, arresto o falta de documentos y deberá reincorporarse a los quince días en los casos de prisión preventiva y desempeño de puestos públicos.

Por último debemos de tener clara la distinción entre suspensión e interrupción. La interrupción “es aquella que se da cuando se presta el servicio por el trabajador y existe la obligación por parte del patrón de pagar el salario”<sup>19</sup>.

### **1.10 Terminación de las Relaciones de Trabajo**

Dentro de nuestra legislación y la doctrina se establece la terminación de las relaciones de trabajo en el sentido de que debe de considerarse como la “terminación normal”<sup>20</sup> de las relaciones de trabajo.

La terminación se caracteriza por causas ajenas al incumplimiento de alguna de las partes y estas pueden ser individuales o colectivas, o pueden ser también voluntarias o involuntarias.

---

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994. p.134.

Mario de la Cueva considera que la terminación “es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”<sup>21</sup>. De acuerdo a la definición anterior las clasifica en: circunstanciales y por mutuo consentimiento.

Por su parte la ley establece en el artículo 53 dichas causas.

“Artículo 53 Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434”.

### **1.11 Rescisión de las Relaciones de Trabajo**

La rescisión “es la disolución de la relación individual de trabajo, por voluntad de cualquiera de las partes, sin responsabilidad alguna en virtud del incumplimiento intencional y delicado de las obligaciones laborales de su contraparte”.<sup>22</sup>

Es de vital importancia reiterar el hecho de que se refiere a una causa de incumplimiento por una de las partes, misma que le otorgará el derecho a la contraparte para rescindir la relación de trabajo.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit. p. 234.

<sup>22</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p.170.

Se considera que es “la disolución de la relación de trabajo por causas imputables a una de las partes”.<sup>23</sup>

La Ley por su parte establece en el artículo 46:

“El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

Las causas de rescisión por parte del patrón sin incurrir en responsabilidad son diversas y se contemplan en el artículo 47.

El trabajador también cuenta con la posibilidad de rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad alguna en determinados casos que están previstos en el artículo 51 de la misma ley.

Artículo 51 “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

---

<sup>23</sup> GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México.1999.p.129.

- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

Es importante mencionar que la rescisión solo opera para las relaciones individuales de trabajo y no para las colectivas en razón de que tendrán fin sus relaciones de trabajo mediante la suspensión o terminación conforme a los artículos 427 al 439 de la Ley Federal del Trabajo.

### **1.12 Condiciones Generales de Trabajo**

Las condiciones generales de trabajo son “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.<sup>24</sup>

De manera sencilla establecemos que son aquéllas que determinan las obligaciones y derechos de ambas partes de la relación de trabajo.

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.263.

Conforme al marco legal están conformadas de la siguiente manera: jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Se encuentran consagradas del artículo 56 al 131 de la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones de trabajo “están determinadas por el acto que le dio origen, ya sea por la ley, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, o contratos de carácter obligatorio”.<sup>25</sup>

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establece “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”.

El precepto anterior reafirma el principio de igualdad consagrado en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley contempla que el trabajador puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, pero no el procedimiento por el cual pueda llevarse a cabo.

Artículo 57: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea

---

<sup>25</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Op.Cit. p.575.

remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen”.

De lo expresado en este capítulo hemos otorgado las bases para establecer y definir la figura del trabajador y sus relaciones laborales, mismas que se encuentran previstas en nuestra legislación laboral y la doctrina nos ofrece criterios para ubicarlos en la realidad social.

Es por esta causa que en el siguiente capítulo nos ocuparemos del origen de los trabajadores de confianza a lo largo de su historia dentro de la industria petrolera.

## **CAPÍTULO 2**

### **ANTECEDENTES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS**

Es de vital importancia que conozcamos que la figura de los trabajadores de confianza en general se encuentra regulada en nuestro Derecho Mexicano, pero de manera específica buscaremos la raíz de su nacimiento dentro de la industria petrolera, por lo que daremos un breve recorrido por su historia.

#### **2.1 Nacimiento del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, así como sus consideraciones en relación a los Trabajadores de Confianza**

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro del primero de diciembre de 1916, el Presidente de la República Mexicana Venustiano Carranza, entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana<sup>1</sup>.

El Proyecto manifestaba que las reformas sociales quedarían a cargo del Poder Legislativo Federal, conforme al artículo 72 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Durante la sesión del 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al dictamen tercero en relación al artículo 5 constitucional, mismo que contenía tres garantías sociales tales como: La jornada de trabajo que no excediera de ocho horas, la prohibición para el trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario y también consideraba, que el contrato de trabajo

---

<sup>1</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981. p. 33

sólo obligaría a prestar el servicio de trabajo por un periodo no mayor de un año.

En las discusiones del dictamen del artículo 5 constitucional, uno de los representantes más sobresalientes fue el General Heriberto Jara, quien en su discurso promovió los derechos sociales a favor de los trabajadores, razón por la cual Alberto Trueba afirma que se le ha considerado el precursor de las Constituciones Político Sociales. Así mismo, la participación de Héctor Victoria, joven obrero del Estado de Yucatán, en su discurso planteó la necesidad de crear las bases constitucionales del trabajo. Del anterior dictamen podemos considerar que en el se contiene el origen del artículo 123 constitucional.

La discusión de tan importante dictamen despertó el interés de un grupo de Constituyentes, mismos que se organizaron para formular un estatuto a favor de los trabajadores. Crearon un comité bajo la Presidencia del diputado Pastor Rouaix, acompañado de los licenciados José N. Macías, José Inocente Lugo, quien en ese momento era el Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento y Rafael L. de los Ríos; el lugar fue el Palacio Episcopal el cual sirvió de sala de sesión para realizar el proyecto de reformas de los artículos 27 y 123 constitucionales.<sup>2</sup>

El diputado Macías fué el encargado de redactar la Exposición de Motivos, que establecería las bases constitucionales, en materia de trabajo, resaltando dos puntos importantes: el primero, que dichas reformas rigieran el trabajo económico, es decir, el trabajo de los obreros y el segundo, que se buscara la reivindicación de los derechos proletarios. Dicho proyecto se presentó el 13 de enero de 1917 ante la Asamblea de Querétaro.

---

<sup>2</sup> Ibidem p.88



La Comisión de Constitución de la Asamblea redactó, por medio del General Francisco J. Mujica, una modificación en el proyecto original para que este se aplicara no sólo al trabajo económico, sino al trabajo en general.

Después de discutir y realizar las modificaciones debidas, el dictamen del artículo 123 constitucional fue aprobado en la sesión del 23 de enero de 1917, en la Asamblea Legislativa de Querétaro, quedando bajo el rubro de “Del Trabajo y de la Previsión Social”, otorgándoseles a las legislaturas locales el derecho a emitir leyes del trabajo en función de sus circunstancias económicas y diversidades culturales con la única finalidad de proteger a la clase trabajadora.

Por lo que respecta al concepto y regulación de la figura de los trabajadores de confianza no se hizo ninguna mención sobre ellos en el artículo 123.

Las legislaciones estatales, incluyeron en su legislación laboral a todos los trabajadores en general, aún a los empleados de instituciones públicas, pero hubo quienes los distinguieron entre empleados públicos y trabajadores en general, tal como fue el caso del Estado de Tabasco, Veracruz y Yucatán.<sup>3</sup>

La diversidad de legislaciones laborales a lo largo del país provocó los primeros conflictos laborales, en cuanto a competencia para conocer y resolver, sobre todo en lo relacionado con la industria ferroviaria, petrolera y textil, por lo que fue necesario que la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo, conociera de dichos conflictos y al llegar el Presidente Plutarco Elías Calles al poder y observar dicha problemática, emitió un Decreto el 22 de septiembre de 1927, para establecer la formación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>3</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México. 2001. p. 351

Como mencionamos anteriormente el anteproyecto de Venustiano Carranza proponía únicamente que el Congreso tuviese facultades para legislar en materia del trabajo, acto que se rechazó, por lo que en el proemio del artículo 123 constitucional, se facultó tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados para legislar en materia del trabajo.

El Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores llevada a cabo el 26 de julio de 1929, propuso la reforma del artículo 73 fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el proemio del artículo 123 fracción XXIX, en relación al seguro social sólo para que el Congreso contara con esa facultad, quedando de la siguiente manera:

Artículo 73: “El Congreso tiene la facultad: fracción X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”

Artículo 123: “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Fracción XXIX: Se considera de utilidad pública la expedición de la ley de Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesión involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos”.<sup>4</sup>

Las reformas anteriores establecieron la federalización de la legislación laboral, misma que otorgó a los Estados la resolución de conflictos laborales que se encontraran dentro de su jurisdicción y; determinó los asuntos que serian exclusivos de competencia federal, tales como las industrias mineras, ferroviarias, textiles y petroleras entre otras.

El primer Proyecto de Código Federal del Trabajo, fue presentado en julio de 1929, mismo que fue rechazado. De acuerdo a Néstor de Buen, por errores de contenido en materia sindical y huelga.

El segundo Proyecto ya no se llamó Código sino Ley, fué formulado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo y dicha ley fué promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, publicándose y entrando en vigor el 28 del mismo mes y año. Estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970.<sup>5</sup>

Esta Ley Federal del Trabajo de 1931, consideraba en los artículos 48 y 126 fracción X, a los trabajadores de confianza, en los siguientes términos:

El artículo 48 menciona: “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan 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

---

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p.167

<sup>5</sup> Idem

inspección de labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa.

Artículo 126 fracción X: “El contrato de trabajo terminará: ...fracción X: por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe 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 desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo”.<sup>6</sup>

Como podemos observar el primer artículo no especifica qué debe entenderse por dirección e inspección de labores y establece la limitación de que los trabajadores de confianza no pueden gozar de las estipulaciones de los contratos colectivos; el segundo artículo tampoco define los puestos de dirección, vigilancia o fiscalización y además dispone como causal de rescisión de la relación laboral entre los trabajadores de confianza y el patrón, la pérdida de la confianza, término que no aclara su significado.

Debemos mencionar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, denominó empleados a todos los empleados en general incluyendo en éstos a los trabajadores al servicio del Estado, lo que originó que los empleados públicos lucharan por que se establecieran claramente sus derechos en la Carta Magna.

El General Lázaro Cárdenas, promulgó el 27 de noviembre de 1938, la reforma al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, creando el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, con la finalidad de

---

<sup>6</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Trillas. México. 1993. p.12

proteger los derechos de estos trabajadores, otorgándoseles el derecho de asociación profesional y huelga.<sup>7</sup>

No satisfechos con la creación del Estatuto, los trabajadores pugnaron por que se consagrara en la Carta Magna sus derechos mínimos. Por ello en el año de 1960 se reforma el artículo 123 constitucional, conformándose desde ese momento dos apartados: el apartado A que regularía a los trabajadores en general y el apartado B que sería de aplicación para los empleados públicos, quedando como a continuación se expone:

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

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

Los derechos sociales que contienen son exclusivos para la burocracia:

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores”.<sup>8</sup>

Durante el mismo año, el Presidente López Mateos nombró una comisión que desarrollaría un anteproyecto de nueva ley del trabajo. Dicho anteproyecto sirvió de base para las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962. Hasta 1967 se integró la segunda comisión; la característica principal de este nuevo anteproyecto fue el haber creado comisiones de cada uno de los sectores involucrados en las reformas laborales, es decir, se formó una comisión representativa de la clase patronal y otra de la clase obrera. La comisión patronal no aceptaba la regulación sobre la prima de antigüedad, huelga, participación de utilidades, el concepto de trabajador de confianza, entre otras disposiciones. Por parte del sector obrero promovieron sus derechos

---

<sup>7</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. p.175

<sup>8</sup> Ibidem. pp. 177 y 181

a la libertad sindical, la contratación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

Una vez revisado considerándose las observaciones de ambas comisiones, la nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el primero de mayo de 1970.<sup>9</sup>

El 18 de diciembre de 1979 el Ejecutivo Federal presenta una iniciativa de reforma concerniente al procedimiento de huelga, misma que entró en vigor en 1980, con lo que se sentó la base que determinó que el procedimiento laboral es un derecho social.<sup>10</sup>

Como podemos observar el camino para lograr la Federalización de las Leyes del Trabajo no fue sencillo, primeramente fué un logro consignarlos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para proteger los derechos mínimos de la clase trabajadora y posteriormente unificar los criterios de todos los Estados para lograr una Ley Federal del Trabajo que otorgara cobertura a todos los trabajadores de nuestro país, sentando así un precedente de magnitud mundial al surgir la primera Constitución Político Social a nivel mundial.

## **2.2 Antecedentes de la Industria Petrolera en México de la Época Prehispánica a 1925**

Para recorrer el nacimiento de la industria petrolera en nuestro país es necesario regresar a la época prehispánica en la que los totonacas y los huastecos, pobladores antiguos de Veracruz, usaban el petróleo de los charcos

---

<sup>9</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit.p. 380

<sup>10</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997. p. 74

o chapopoteras como material para la construcción, tratamientos medicinales, incienso e impermeabilizante para sus embarcaciones.

En las crónicas de Fray Francisco de Jiménez, se menciona la abundancia petrolífera en la época precortesiana; se relata que las damas aztecas mascaban el petróleo para limpiar y blanquear sus dientes y también se usaba en los rituales religiosos.<sup>11</sup> El petróleo se vendía a muy bajo costo ya que este abundaba en la zona de Veracruz, se podía encontrar flotando en el agua y se le empleaba para iluminar.

Durante la época de la Colonia se le despreciaba al causar severos daños a la agricultura y la ganadería, por lo que en los predios en los que se encontraba petróleo se vendían a precios muy por debajo de sus costos pues no se conocían aun sus propiedades.

En el año de 1863, el presbítero Manuel Gil y Sáenz, descubrió un yacimiento petrolero en Macuspana, por lo que recolectó una muestra y la envió a los Estados Unidos de Norteamérica, en donde le confirmaron que se trataba del preciado oro negro y se dio a la tarea de comunicarlo a las autoridades sin obtener nada a cambio.

Durante la época del Emperador Maximiliano de Habsburgo, se otorgaron las primeras concesiones de explotación, autorizando treinta y ocho concesiones entre 1864 y 1866.<sup>12</sup>

Las concesiones se otorgaban en base a las disposiciones del artículo 22 de las Ordenanzas Reales para al Minería de la Nueva España, que establecía: "Así mismo concedo que se puedan descubrir, solicitar, registrar y

---

<sup>11</sup> MEJIDO, Manuel. Los Aventureros del Petróleo. Segunda edición. Grijalbo. México. 1980.p.249

<sup>12</sup> Ibidem. p.250

denunciar en la forma referida no solo las minas de oro y plata, sino también...bitumenos o jugos de la tierra”. Tiempo después Maximiliano reglamenta las Ordenanzas emitidas por el Rey Carlos III, señalando que: “Nadie puede explotar minas de sal, fuente o pozo y lagos de agua salada, carbón de piedra, betún, petróleo, alumbre... si haber obtenido antes la concesión expresa y formal de las Autoridades competentes y con la aprobación del Ministerio de Fomento”.<sup>13</sup>

En 1880, Samuel Fairbun y George Dickson, ingenieros norteamericanos, iniciaron la construcción de una refinería en el puerto de Veracruz; seis años después la nombraron El Águila. Durante la Presidencia de Manuel González, en 1884, se dictó una ley minera, la cual establecía que el carbón y el petróleo eran propiedad del dueño de la superficie.<sup>14</sup>

En el año de 1887 la Compañía Waters Pierce Oil, subsidiaria de la Standard Oil, estableció sus plantas en México; mientras que en Papantla, el irlandés Adolph Autrey establece su refinería. Los mayores hallazgos petroleros se realizaron en 1893 con Edward L. Doheney, quien descubrió la región de El Ébano, cerca de Tampico. Formó tiempo después la Mexican Petroleum Company y constituyó como subsidiarias a la Huasteca Petroleum Company, la Tamiahua Petroleum Company y la Tuxpan Petroleum Company.<sup>15</sup>

Con Porfirio Díaz se estableció una ley en 1901 que otorgaba al inglés Weetman Pearson, la explotación de tierras vacantes y nacionales, esta ley otorgaba al dueño de la superficie el derecho de explotación y al Ejecutivo, las facultades de otorgar concesiones en los terrenos vacantes y nacionales, esta Ley también benefició a Doheney para importar maquinaria con exención de impuestos, este beneficio se le otorgó por diez años.

---

<sup>13</sup> Idem

<sup>14</sup> MEJIDO, Manuel. Los Aventureros del Petróleo. Op. Cit. p.251

<sup>15</sup> Idem



Continuaron asentándose cada vez más compañías petroleras extranjeras tales como: la Royal Dutch Shell, la Standard Oil of New Jersey, la Gulf Oil Company, Sinclair Oil Company, City Cervis y Warner Quinlan, en las cuales predominaron los ingleses. Más adelante se les conoció con el mote de las Siete Hermanas, al aliarse para permanecer en la explotación del oro negro mexicano. También hubo compañías pequeñas que se asentaron en nuestro país, entre ellas: la Continental Oil, la Unión Oil, South Penn y la Mexican Seaboard Pierce Oil. En el periodo de 1901 a 1938, todas las empresas extranjeras, explotaron más del 90% del petróleo que se había encontrado en nuestro país.<sup>16</sup>

Como consecuencia de una explotación desmedida, las compañías llegaron a pensar que habían extraído todo el petróleo de nuestro país, por lo que disminuyeron sus inversiones y lo trasladaron a Maracaibo, Venezuela, donde se acababan de descubrir importantes yacimientos petroleros.

Al asumir Francisco I. Madero la Presidencia quiso frenar a las Siete Hermanas, nombre con el cual se denominó a la unión que formaron las compañías petroleras más importantes de nuestro país para mantener su poder de explotación del petróleo; decretando un gravamen para la actividad petrolera. En junio de 1912 la Ley del Timbre, gravó el petróleo a veinte centavos por tonelada. Las compañías consideraron que la medida era muy arbitraria, por lo que el Departamento de Estado Norteamericano decidió que se hiciera caso omiso de tal disposición amenazando con una invasión, misma disposición que tuvo que suspenderse al morir Francisco I. Madero.<sup>17</sup>

Al impulsar la creación de la Constitución de 1917, Venustiano Carranza pretendía defender al país de tan desfavorable explotación extranjera de los

---

<sup>16</sup> GALLEGOS MARTÍNEZ, Ariel y otros. Testimonios de la Expropiación. Nuestro Tiempo. México. 1990. pp.12 y 13

<sup>17</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p.168

hidrocarburos por parte de las compañías petroleras. Luchó para que en el artículo 27 constitucional se consideraran propiedad de la Nación, protegiendo al máximo los recursos naturales de nuestro país.

Artículo 27 “Corresponde a la Nación el dominio directo de todos los minerales o sustancias que en vetas o mantos...petróleo y todos los carburos de hidrógeno sólido, líquido o gaseosos... el dominio de la Nación es inalienable e imprescriptible...solo los mexicanos por nacimiento o por naturalización y las sociedades mexicanas tienen el derecho de adquirir el dominio de las tierras...o para obtener concesiones en la explotación de minas, aguas o combustibles minerales...El Estado podrá conceder el mismo derecho a los extranjeros, siempre que convengan ante la Secretaría de Relaciones en considerarse como nacionales respecto a dichos bienes y en no invocar por lo mismo, la protección de sus gobiernos...”.<sup>18</sup>

Las compañías se opusieron al gobierno mexicano para que no se les aplicara dicha disposición de manera retroactiva de modo que perjudicara sus intereses y promovieron un amparo invocando el artículo 14 constitucional. Finalmente Carranza accedió, pero en 1918 aplicó un nuevo impuesto y reformó el artículo 14, sosteniendo una vez más que el petróleo es propiedad de la Nación. Como consecuencia se modificaron los títulos de propiedad, otorgados por Porfirio Díaz, para pasar a ser concesiones. Posteriormente y bajo las presiones políticas Carranza tuvo que retractarse sin derogar las reformas antes mencionadas.

Una vez establecido Álvaro Obregón en la Presidencia, favoreció durante su gobierno a las Siete Hermanas y bajo el fallo del 30 de agosto de 1921, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pronunció a favor de

---

<sup>18</sup> MEJIDO, Manuel. Los Aventureros del Petróleo. Ob. Cit. p. 256

las compañías petroleras en razón de la no aplicación de la retroactividad del artículo 27 constitucional.<sup>19</sup>

Para 1925 Plutarco Elías Calles reglamentó el artículo 27 constitucional reafirmando una vez más la soberanía de la Nación sobre los recursos naturales. En su régimen se creó por primera vez una compañía petrolera estatal en México, en la que otorgó a los ferrocarrileros nacionales el derecho a explorar las áreas en donde se pensaba que había petróleo en las vías ferroviarias y a principios de 1934 se creó PETROMEX, con la finalidad de abastecer el mercado interno<sup>20</sup>.

Con la expropiación petrolera del 18 de marzo de 1938, se logra poner fin a la desmedida explotación de los trabajadores petroleros y el saqueo de los hidrocarburos en México, gracias a la intervención del Presidente Lázaro Cárdenas, tema que abundaremos en el siguiente punto.

### **2.3 Surgimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y la Expropiación Petrolera**

Los primeros intentos de creación de un organismo que agrupara a los trabajadores petroleros se remontan al año de 1913. Las condiciones de vida y de trabajo que establecían las compañías petroleras eran discriminatorias para nuestros nacionales ya que laboraban 12 horas, no tenían derecho a vacaciones, descansos dominicales o días festivos, no tenían de derecho a la jubilación por vejez o por accidente de trabajo, no se pagaban gastos funerarios, ni indemnizaciones por accidentes de trabajo, no había prestaciones como el fondo de ahorro, renta de casa, educación o pago de salario en caso

---

<sup>19</sup> Ibidem. p.257

<sup>20</sup> CLARK, Marjorie Ruth. La Organización Obrera en México. Segunda edición. Era. México. 1981. pp.235 y 236.

de enfermedades profesionales u ordinarias contraídas en el desempeño laboral.

La lucha obrera se inició en la zona sur encabezado por Francisco Padilla y Juan B. Plata Ceste, este último fusilado por los huertistas, el 12 de febrero de 1913, como resultado de su participación en la lucha petrolera. Fundaron la Unión de Artesanos Latinos Profesionales, la cual podríamos considerar como la primera organización obrera petrolera en el país.<sup>21</sup>

En enero de 1915, al amparo de la reglamentación del trabajo y de la Ley de Sindicatos del Estado de Veracruz, apoyada por el General Cándido Aguilar, se fundó la Unión de Petroleros Mexicanos, que buscaba principalmente el reconocimiento de la organización obrera y el establecimiento de las mejores condiciones de vida y trabajo. El resultado de dicha organización logró que el 19 de abril de 1915, se declarara huelga en la Compañía Petrolera de Minatitlán, obteniendo la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas diarias y un pequeño aumento salarial. Para 1917 se fundó en esta misma ciudad, la Unión de Obreros y Artesanos de Minatitlán, quien demandó la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, que al negarse las compañías petroleras estalló la huelga el 22 de junio del mismo año, la cual tuvo una duración de 22 días. Finalmente las compañías se vieron obligadas a negociar el levantamiento de huelga, lo que originó que la lucha se extendiera a lo largo de la Faja de Oro, empezando por Tampico que emplazó a huelga.<sup>22</sup>

Durante los años veintes los trabajadores petroleros protestaron frecuentemente en contra de las compañías petroleras, con la finalidad de que estas reconocieran la existencia de sus organizaciones gremiales, por lo que la represión fué cada vez más frecuente. Las compañías tenían su propia

---

<sup>21</sup> GALLEGOS MARTÍNEZ, Ariel y otros. Testimonios de la Expropiación. Ob. Cit. p.15

<sup>22</sup> Idem

seguridad a la que se le denominó guardias blancas, las cuales se caracterizaron por someter mediante el uso de la violencia a los trabajadores que participaran en la lucha obrera.

El 24 de septiembre de 1924, la Unión de Obreros y Artesanos de Minatitlán, firmó un contrato de trabajo el cual amparaba su derecho de organización y comprometía a la compañía extranjera a proporcionar el personal necesario para las labores de trabajo. Durante 1925 nace la Liga de Agrupaciones Obreras de Minatitlán,<sup>23</sup> y el 5 de septiembre inician una huelga que duró sesenta y ocho días; abarcó a Puerto México y el Distrito Federal. En febrero de 1926, Luis Napoleón Morones, líder de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), acordó con las compañías extranjeras el levantamiento de la huelga a espaldas de los trabajadores y en marzo del mismo año 700 trabajadores fueron obligados a abandonar la huelga por lo que la represión se reanudó, ocasionando que el movimiento sindical se viera minado durante algunos años.

A principios de los años treinta los trabajadores petroleros se encuentran inciertos en agrupaciones aisladas y con pocos agremiados, por que la represión se intensifica y las compañías crean sus propios sindicatos, con la finalidad de golpear al movimiento obrero.

Las agrupaciones sindicales ya establecidas como la de los mineros, electricistas y ferrocarrileros representaron un impulso a los trabajadores petroleros para buscar la unificación nacional, por lo que los representantes de los sindicatos petroleros de Nanchital, Las Choapas, Agua Dulce y Minatitlan, firmaron el 26 de abril de 1934, un Convenio de Unificación. Y a su vez el

---

<sup>23</sup> Ibidem. p.16

sindicato de Minatitlán se adhirió a la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Petróleo y sus Derivados.<sup>24</sup>

Respecto de los trabajadores del centro, es decir, del Distrito Federal, empezaron a surgir varios grupos petroleros con el establecimiento de la refinería de Azcapotzalco, formando sindicatos de oficinistas y de trabajadores de la refinería. Es 1931 que nace el Sindicato Único de Trabajadores de El Águila, que no logró aglutinar a muchos trabajadores sino hasta que se convirtió en el Sindicato de Trabajadores de la Compañía Mexicana El Águila.<sup>25</sup>

En la zona de la Huasteca se agruparon en el Sindicato de Trabajadores Unidos del Departamento de Ventas en 1933 y en la Pierce Oil del Distrito Federal, se crea el Sindicato Único de Obreros y Empleados de la Pierce Oil Company en el año de 1934. Un año después se forma el Sindicato Único de Empleados y Obreros de la California Standard Oil Company y el Sindicato de Trabajadores de Petromex.<sup>26</sup>

Como consecuencia de la necesidad de organización sindical el 6 de mayo de 1935, se instaló la primera convención a nivel nacional, la cual se reunió en el salón de actos de la sección 16 del Sindicato Ferrocarrilero en el Distrito Federal. Sin obtener éxito se nombró una comisión organizadora que tuvo la tarea de convocar a todos los sindicatos petroleros existentes en el país. Posteriormente se celebró la constitución del Acta Constitutiva del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, el 15 de agosto del mismo año y se constituyó por las siguientes 12 secciones:

#### “Sección 1 Sindicato de Ciudad Madero

---

<sup>24</sup> RIVERA CASTRO, José y otros. Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo. Volúmen I. GV Editores. México. 1986. p.19

<sup>25</sup> Ibidem p.21

<sup>26</sup> Idem

- Sección 2 Sindicato de Mata Redonda
- Sección 3 Sindicato del Ébano
- Sección 4 Sindicato de El Águila del Distrito Federal
- Sección 5 Sindicato de la Huasteca del Distrito Federal
- Sección 6 Sindicato de la Pierce Oil del Distrito Federal
- Sección 7 Sindicato de la California del Distrito Federal
- Sección 8 Sindicato de Petromex del Distrito Federal
- Sección 9 Sindicato de Veracruz
- Sección 10 Sindicato de Minatitlán
- Sección 11 Sindicato de Nanchital
- Sección 12 Sindicato de Francita”<sup>27</sup>

El 27 de diciembre de 1935, las autoridades del trabajo otorgaron el reconocimiento legal del Sindicato Petrolero, quien afiliaba a 15,000 trabajadores aproximadamente. En el mes de febrero de 1936, el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana se adhirió a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y en julio del mismo año se celebró la Primera Gran Convención Extraordinaria, en la cual se acordó la necesidad de elaborar un proyecto de contrato de trabajo de aplicación general en la industria petrolera, lo que desencadenó un gran conflicto con las compañías petroleras.

Como ya comentamos en el punto anterior las condiciones en las que los trabajadores desempeñaban sus labores eran sin duda inhumanas, excepto para los trabajadores extranjeros quienes ganaban más del doble que los nacionales y tenían mejores condiciones de vida. Los salarios eran bajos, trabajaban en medio de la insalubridad, sus habitaciones eran cuartos de lodo y cartón, en esas zonas petroleras los dueños de las compañías ponían a su

---

<sup>27</sup> GALLEGOS MARTÍNEZ, Ariel y otros. Testimonios de la Expropiación. Ob. Cit. p.19

alcance las famosas tiendas de raya, en las cuales se vendían productos básicos a precios más altos que en el mercado nacional.

Las compañías llegaron a formarse como pequeños estados independientes de manera que contaban con su policía particular, mejor conocida como guardias blancas, que tenían la función de otorgar protección a los trabajadores extranjeros y reprimir a los nacionales; en la zona de la Huasteca se encontraban caminos que se volvieron particulares pues había que pagar peaje para poder transitarlos. Entre las mismas compañías se disputaban los asentamientos petroleros más importantes tales como los de la zona de la Huasteca Veracruzana, Naranjos, Pánuco y la región de Minatitlán.<sup>28</sup>

Los antecedentes de la expropiación se inician con la lucha de los trabajadores petroleros por constituir un sindicato legítimo y una vez creado en 1936 enviaron a las compañías petroleras el proyecto de Contrato Colectivo de Aplicación General para la Industria Petrolera, las compañías lo rechazan y el Presidente Lázaro Cárdenas pide a las compañías acceder a negociar y el 27 de noviembre de 1936 las partes se comprometen a discutir y formular un Contrato Colectivo. El sindicato demandaba aumentos salariales, sindicalización obligatoria para todos los trabajadores, excluyendo desde entonces a los trabajadores de confianza, así como doble paga los trabajos realizados en zonas pantanosas, fábricas de ácido, instalaciones de duchas y excusados, pensiones para los trabajadores retirados con 20 años de antigüedad, fondo de ahorro, casas higiénicas y la prohibición de ordenar traslados de obreros de una región a otra sin ser avisados con 60 días de anticipación.

Durante el último mes, de los cuatro que se llevaron las negociaciones, las compañías aceptaron sólo 21 de las 250 cláusulas que solicitaban los trabajadores, éstas representaban el monto de 14 millones de pesos en

---

<sup>28</sup> MEJIDO, Manuel. Los Aventureros del Petróleo. Ob. Cit. p.261



prestaciones de los 70 millones que costaría otorgarles todas las demandas del sindicato. Las negociaciones no se resuelven y el 28 de mayo de 1937 estalla la huelga en todo el país. De nuevo interviene el Presidente Cárdenas para solicitar a los trabajadores que levanten la huelga pues la producción de combustible disminuyó de manera radical. Los trabajadores levantan la huelga y en el mes de junio interponen sus demandas por medio de la vía laboral como conflicto de orden económico. Las compañías ante tal resolución promueven un amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 1 de marzo de 1938 alegando su incapacidad económica para otorgar dichas prestaciones.<sup>29</sup>

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nombró una comisión de peritos para analizar la capacidad económica de las empresas, formada por Efraín Buenrostro, Subsecretario de Hacienda, el Ingeniero Mariano Moctezuma, Subsecretario de Economía y Jesús Silva Herzog, Consejero de la Secretaría de Hacienda.<sup>30</sup> Esta comisión resuelve en un documento de 2600 cuartillas que:

“Las compañías petroleras demandadas han obtenido en los últimos tres años de 1934 a 1936, utilidades muy considerables, su situación financiera debe calificarse de extraordinariamente bonancible y, en consecuencia, puede asegurarse que sin perjuicio alguno para su situación presente ni futura, por o menos durante los próximos años, están perfectamente capacitados para acceder a las demandas del sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana hasta por la suma anual de 26 millones de pesos”.<sup>31</sup>

Por las razones anteriores se les negó el amparo a las compañías petroleras.

---

<sup>29</sup> Ibidem. p.265

<sup>30</sup> DÁVALOS, José. La Industria Petrolera en México. Pemex. México. 1988. p. 172

<sup>31</sup> Idem.

El primero de marzo de 1938, la Suprema Corte de Justicia confirmó el fallo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, condenando a las empresas petroleras a aumentar los salarios y pagar las prestaciones de los obreros, por lo que se negaron a dar cumplimiento. La forma en la que reaccionaron las Siete Hermanas, fue golpear al Gobierno Mexicano creando un caos económico al suspender las explotaciones y perforaciones, así como la producción de combustible, por lo que los bancos se quedaron sin dinero provocando una crisis económica. El 14 de marzo una vez mas la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ordenó a las compañías a dar cumplimiento al laudo emitido en las siguientes veinticuatro horas.

Los trabajadores al no obtener respuesta alguna solicitaron, el 17 de marzo del 1938, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se aplicara el artículo 123 constitucional fracción XXI, que declarara por terminado el contrato de trabajo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y las compañías petroleras, por lo que la Junta resolvió a favor de los trabajadores y el sindicato ordenó a sus trabajadores abstenerse de laborar pues ya no existía ninguna relación jurídica que los obligase a continuar laborando.<sup>32</sup>

La tarde del 18 de marzo de 1938, el Presidente Cárdenas reunió a su gabinete, al comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a los magistrados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México, con la finalidad de notificarles la decisión para resolver el conflicto suscitado con la empresas petroleras, la cual era expropiar los bienes de estas por considerarse de utilidad pública y debido al caos económico que se produjo por dicho conflicto.

---

<sup>32</sup> Ibidem. p.173

De esta manera se dio lectura al decreto expropiatorio, mismo que se dio a conocer por los medios de comunicación y que se realizó con fundamento en el párrafo segundo de la fracción VI del artículo 27 constitucional y en la Ley de Expropiación de 1935, en sus artículos 10 y 20.<sup>33</sup>

Dentro de los Considerandos del Decreto Expropiatorio se estableció que:

“Es de dominio público que las empresas petroleras que operan en el país y que fueron condenadas a implantar nuevas condiciones de trabajo por el Grupo número 7 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 18 de diciembre, expresaron su negativa a aceptar el laudo pronunciado, no obstante de haber sido reconocida su Constitucionalidad por Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin aducir como razones de dicha negativa otra que la de una supuesta incapacidad económica, lo que trajo como consecuencia necesaria la aplicación de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución General de la República, en el sentido de que la autoridad respectiva declara rotos los contratos de trabajo derivados del mencionado laudo”.<sup>34</sup>

Otro fragmento contempla:

“Es urgente que el poder público intervenga con medidas adecuadas para impedir que se produzcan graves trastornos interiores que haría imposibles la satisfacción de necesidades colectivas y el abastecimiento de artículos de consumo necesario a todos los centros de población, debido a las consecuentes paralizaciones de los medios de transporte y de las industrias

---

<sup>33</sup> Idem

<sup>34</sup> FUCHS BOBADILLA, Margarita y otros. México 1938-1989 a Cincuenta años de la Expropiación Petrolera. UNAM. México. 1990. p. 118

productoras así como para proveer a la defensa de la conservación, desarrollo y aprovechamiento de la riqueza que contienen los yacimientos petrolíferos”.<sup>35</sup>

En el artículo primero del Decreto Expropiatorio, se enumeran las compañías expropiadas, un total de dieciséis. Entre ellas la Compañía Mexicana del Petróleo, El Águila S.A, la Huasteca Petroleum Company, la Sinclair Pierce Corporation y la California Standard Oil Company of México, entre otras más. El artículo 2 encarga a la Secretaría de Economía y a la de Hacienda para que procedan a la ocupación de los bienes expropiados ya que de “no ocupar el gobierno las instalaciones de las compañías vendría la paralización inmediata de la industria petrolera, ocasionando esto males incalculables al reto de la industria y a la economía general del país. Así mismo, se creó el Consejo de Administración del Petróleo, que después paso a ser lo que hoy conocemos como Petróleos Mexicanos.<sup>36</sup>

## **2.4 Origen de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo**

En el artículo 123 original de nuestra Constitución Política, no se contempló ninguna regulación o principio que pudiese individualizar a los trabajadores de confianza. Tampoco en ninguna ley local expedida antes de 1931 se mencionó a dichos trabajadores.

Tenemos como referencia que uno de los primeros pronunciamientos respecto a los trabajadores de confianza fue el emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una ejecutoria publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XLV, página 139; en donde los define como:

---

<sup>35</sup> Ibidem. p.150

<sup>36</sup> Ibidem. p.119

“...los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación y aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los sectores de la misma...”

Con la reforma a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional, del 21 de noviembre de 1962, se excuso al patrón de: “cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”<sup>37</sup> ; de esta manera los empresarios establecieron una diferencia entre los trabajadores de confianza y los trabajadores en general, en base a lo dispuesto por la ley de 1931, artículo 124 fracción IV.

Respecto a la legislación laboral de 1931, esta omitió definir a los trabajadores de confianza pero estableció algunas diferencias y limitantes. Se hace mención de esta clase de trabajadores en los artículos 4, 48 y 126 fracción X.

La definición más cercana la encontramos en el artículo 48 que establecía:

“Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas la personas que trabajan en la empresa, aún 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”.

Por su parte el artículo 4 párrafo segundo establecía:

---

<sup>37</sup> PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. “El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza”.Revista PEMEX Lex. Número 65-66. México. Noviembre-Diciembre 1993. p.16

“Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obliga a éstos 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”.

Lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo, se estableció en la disposición del artículo 126 fracción X:

Artículo 126: “El contrato de trabajo terminara: fracción X. Por perder la confianza del patrón, el trabajador desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que este existe, volver a el, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo”.<sup>38</sup>

De acuerdo a la consulta del 28 de noviembre de 1933 del Sindicato Mexicano de Electricistas; el antiguo Departamento del Trabajo sustentó la siguiente tesis:

“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 tiene conocimiento de un amparo directo 2/38/2da, de la Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, S.A., donde sostuvo la Suprema Corte de Justicia de Nación que:

---

<sup>38</sup> Idem

“El concepto empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo, presentado al Conferencia de la Organización Internacional de 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 4, 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 dar una 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 ordenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de 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 termino empleado 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, estimándolos 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”.<sup>39</sup>

Mario de la Cueva menciona una tesis que pretendía establecer un concepto de trabajador de confianza definiéndolo como: “los que intervienen en

---

<sup>39</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Ob. Cit. p. 13

la dirección y vigilancia de una negociación y que, en cierto modo, sustituyen a patrono en algunas funciones propias de éste”.<sup>40</sup>

Fue nuestro Máximo Tribunal de Justicia Federal, quien interpretó los artículos 126 fracción X, 4 y 48 de la Ley Federal del Trabajo en algunas ejecutorias tales como:

“EMPLEADOS DE CONFIANZA. CUÁLES TIENEN ESE CARÁCTER. 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 con la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, debe tenerse en consideración que si dicho trabajador desempeña en una casa comercial, actividades muy distintas a 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 patrón 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 de una casa comercial, de llevar algunos libros de contabilidad y de manejar los fondos destinados a legalizar las facturas, es claro que una categoría es la de un empleado subalterno y no de confianza; y si, por otra parte, no se opone ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la excepción que se deriva de la fracción II del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, es también indudable que tal autoridad para el efecto de tener rescindido el contrato de trabajo no puede tenerlo en cuenta al pronunciar su laudo”.  
Semanao Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLV. Tercera parte. Ejecutoria del 20 de agosto de 1935. p.3179.

---

<sup>40</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 259



“EMPLEADOS DE CONFIANZA. Ciertamente es que el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los patronos para despiden si responsabilidad a los trabajadores que desempeñen empleos de confianza, por el solo hecho de perder ésta; pero tal disposición no significa que el patrono pueda despedir a un empleado de confianza sin causa justificada y reservarse los motivos para retirársela, por que de aceptarse este criterio, se contrariaría lo dispuesto en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, que quiere que en ningún caso se despida al trabajador sin causa justificada sea que desempeñe un puesto de confianza, pues no hace distinción alguna sobre el particular, a fin de que el obrero esté en aptitud para defenderse”. Semanario Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLVI. Primera parte. Ejecutoria del 26 de mayo de 1934. p.846.

“EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS. La fracción XX del artículo constitucional establece que el patrono que despide a un trabajador sin causa justificada, estará obligado a la elección del segundo, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario; de lo que se desprende que la terminación del contrato de trabajo, por la sola voluntad del patrono, ha quedado prohibida por la fracción invocada y que dicha terminación sólo procede cuando existe una causa justificada. En atención a esta modalidad, introducida por la citada fracción del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 121 establece en términos generales, las causas por virtud de las cuales el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, separando al trabajador de su empleo; y tratándose de empleados de confianza por la naturaleza especial de la relación que entre ellos y los patronos se establece, autorizó, en la fracción X de su artículo 126, la terminación del contrato, por pérdida de esa confianza; pero sin que ello pueda entenderse que el patrono no tenga la obligación de demostrar los motivos que tuvo para perder la confianza a su trabajador, ya que otra interpretación resultaría contra el espíritu del precepto constitucional citado, cuyo objeto es garantizar a los trabajadores en sus empleos, evitando que sin motivo alguno, sean separados

de los mismos y aún cuando es verdad que la confianza es en gran parte elemento subjetivo, también lo es que tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar de manera absoluta, al arbitrio de una de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los preceptos generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y como tratándose del Derecho del Trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, no basta una simple estimación subjetiva; pues no es posible asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, a un sentimiento de simpatía o antipatía, ya que el objeto fundamental del Derecho Obrero, consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal, de lo que se concluye que la pérdida de la confianza, como causa de terminación del contrato de trabajo, existe cuando median circunstancias que, sin consistir precisamente en los casos señalados en el artículo 121, sí sean motivos bastantes para que tomados en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales amerite la separación de los mismos y sustituirlos por otra personas”. Semanario Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLV. Parte Final. Ejecutoria del 26 de septiembre de 1935. p.5900.

Durante el proyecto de 1968 de lo que hoy es la Ley Federal del Trabajo actual, se estableció un nuevo rubro en el que se trato de regular a la figura del trabajador de confianza, por medio de la sección de *trabajos especiales*, el resultado fue establecer limitantes que ya se les habían conferido como derechos en la Ley de 1931. El proyecto modificó la denominación de empleados de confianza, a la de trabajadores de confianza, con el fin de definir que estas personas son trabajadores y que cuentan con ciertas características que los somete a una regulación especial contemplada en dicho rubro.

Se contempló dentro del proyecto el respetar el principio de igualdad en relación al resto de los demás trabajadores, por lo que el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, estableció que los salarios de los trabajadores de confianza no pueden ser menores a los que se establecen para trabajos semejantes que realicen los trabajadores en general.

Por primera vez se establece en una disposición del trabajo la cláusula de exclusión de los trabajadores de confianza del sindicato, ya que el artículo 183 de la misma ley así lo contempla. También se establece que todas las disposiciones que se apliquen al resto de los trabajadores en relación al Contrato Colectivo de Trabajo, ya no serían aplicables para los trabajadores de confianza en caso de así decidirlo el sindicato, por lo que esto representa una violación de sus derechos sindicales, tanto de asociarse y de disfrutar los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo.

## **2.5 Origen de los Trabajadores de Confianza en Petróleos Mexicanos**

Como hemos mencionado en apartados anteriores Petróleos Mexicanos nace como consecuencia de la expropiación petrolera en 1940, lo cual desarrolló varios conflictos entre la nueva institución y el sindicato petrolero, ya que Petróleos Mexicanos se vio en la necesidad de reorganizar a la industria, ante la inminente situación financiera desfavorable que dejaron las compañías expropiadas. Esto implicaría reajuste y recorte de personal, por lo que el Sindicato presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un conflicto de orden económico en contra de Petróleos Mexicanos, el cual demandaba: “el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, mediante la redacción de las normas constitutivas de un Contrato Colectivo de Trabajo.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. “El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza”. Revista PEMEX Lex. Op. Cit. p. 22

El 28 de noviembre de 1940, la Junta Federal del Trabajo, a través del laudo emitido en el conflicto referido, rechazó la elaboración de un Contrato Colectivo de Trabajo y aceptando el dictamen de los peritos ordenó que 53 categorías de trabajadores renunciaran a sus plantas y al Sindicato Petrolero de Trabajadores de la República Mexicana, para convertirse en empleados de confianza, con el razonamiento de que la Industria no funcionaba bien por carecer de autoridad y dirección. Este hecho según información de Petróleos Mexicanos puede considerarse el nacimiento de los trabajadores de confianza en dicha dependencia.

El problema mayor fue lograr la unificación de una industria que había sido administrada por veinte empresas extranjeras, las cuales contaban con contratos colectivos, tabuladores y remuneraciones diferentes. Al no lograr un acuerdo el entonces Presidente Lázaro Cárdenas, realizó la propuesta mejor conocida como los catorce puntos, en las que reducía el personal, eliminaba las posiciones innecesarias, así como otorgaba mayor libertad para la administración, traslado y nombramiento de trabajadores.

El sindicato se opuso a las reestructuraciones y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo que defendía la posición de Petróleos Mexicanos, el cual estableció en el número ocho del laudo que:

“Las siguientes condiciones complementarias afectaban una lista de los empleados de confianza, autorizados por el fallo de diciembre de 1937 para que se les impidiera ser miembros del sindicato obrero”.<sup>42</sup>

Con el arribo de Manuel Ávila Camacho a la Presidencia, se anunció el 4 de diciembre de 1940, la reorganización de la zona norte con el despido de

---

<sup>42</sup> ALONSO PALACIOS, Angelina y Roberto López. El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus relaciones con PEMEX y el Estado, 1970-1985. Colegio de México. México. 1986.p. 77

3500 trabajadores y la transformación de más de 1000 plazas de trabajadores sindicalizados a empleados de confianza.

En junio de 1941 el sindicato replanteó su deseo de suscribir un Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que les fue negado, por lo que dicha petición desembocó en una huelga nacional el 10 de marzo de 1942, la cual fue declarada ilícita por el Secretario del Trabajo Ignacio García Téllez. Por esta razón a finales de abril del mismo año se redactó el Contrato Colectivo de Trabajo.

Posteriormente un mes después, el 15 de mayo de 1942, en la Oficina del Secretario del Trabajo, se suscribió el primer Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Petrolera, el cual se depositó el 19 del mismo mes y año, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entrando en vigor en la misma fecha. En este primer Contrato Colectivo de Trabajo se estableció en la cláusula 3, cuales serían las categorías que debían reconocerse como puestos de confianza, conforme a las características de su designación, cabe mencionar, que en dicho contrato no se contempló ninguna cláusula de no aplicación del contrato a estos trabajadores.<sup>43</sup>

Es en el año de 1974 cuando el Director de Petróleos Mexicanos, el Ingeniero Antonio Dovalí Jaime, bajo la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo de 1973-1975, expidió el acuerdo 312 que contenía las “Normas de Trato al Personal de Confianza”<sup>44</sup>, el cual sirvió como complemento de las disposiciones del Contrato Colectivo que aun les era aplicable a los trabajadores de confianza de la industria petrolera.

---

<sup>43</sup> PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. “El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza”.Revista PEMEX Lex. Op. Cit. p. 22

<sup>44</sup> Ibidem. p.23

Con la aplicación del Contrato Colectivo de 1991-1993, la cláusula 3 estableció:

“...las estipulaciones de este Contrato Colectivo no serán aplicables a los trabajadores de confianza. Por consiguiente tampoco les serán aplicables a los trabajadores sindicalizados durante todo el tiempo que ocupen un puesto de confianza”. Por esta causa fue necesario reglamentar a los trabajadores de confianza mediante otro instrumento y en 1993 se crea el “Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios”, mismo que entró en vigor el primero de agosto del mismo año.<sup>45</sup>

## **2.6 Surgimiento de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera A.C en 2001**

Como consecuencia de los despidos masivos, la desaparición de plazas de trabajo, las jubilaciones forzosas, las investigaciones administrativas ilegales que se realizan en contra de los trabajadores de confianza así como la negativa a su derecho sindical, ha provocado que dichos trabajadores de la industria petrolera se unan para promover la defensa de sus derechos, por lo que han creado una asociación civil que les ayude a mantenerse unidos y organizados para buscar el beneficio de la estabilidad del empleo en dicha institución.

La Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera es una asociación civil que busca defender los intereses y derechos laborales de los casi 30,000 trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos, entre los cuales se encuentran técnicos y profesionistas, mandos medios y superiores de la empresa.

---

<sup>45</sup> Idem

Esta asociación nació de la unión de varios movimientos de trabajadores de confianza dentro de Petróleos Mexicanos que tienen una antigüedad mayor a los 20 años. Se agruparon a partir del 18 de marzo del 2000. Han realizado diversas demandas hacia Petróleos Mexicanos entre las cuales solicitan su derecho a sindicalización, así como una institución interna que revise los procedimientos administrativos en contra de dichos trabajadores, el pago de horas extras, respeto de la jornada de trabajo y días festivos.

El 15 de diciembre del 2001, en Villahermosa, Tabasco, con cerca de mil quinientos trabajadores de confianza de todas las regiones petroleras se manifestaron con el propósito de hacer valer sus derechos ante las autoridades de Petróleos Mexicanos. Después de realizar dicha manifestación, se realizó una asamblea en la que se eligió a la mesa directiva de la Unión.

Para el 16 de enero del 2002, en la sesión de la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, por primera vez se dio lectura al Punto de Acuerdo en el que se exhortaba al Director General de PEMEX para que atendiera las peticiones de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera.

Esta asociación tiene dentro de sus propósitos el buscar que los trabajadores acudan a los representantes de dicha sociedad para dar solución a sus peticiones, con el fin de garantizar la estabilidad y armonía laboral al interior de Petróleos Mexicanos.

Una vez concluidos los trabajos de estudio, análisis, divulgación, movilización y organización colectivos, el 26 de enero del 2002, se constituyó legalmente la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera, teniendo como testigos a representantes de la comunidad petrolera, energética, laboral, sindical, técnica, intelectual y política.

Dentro del prólogo de los estatutos del Acta Constitutiva de la Unión Nacional de Trabajadores de confianza de la Industria Petrolera se contempla lo siguiente:

“La Unión, Asociación Civil, es una organización de trabajadores de confianza de la industria petrolera nacional constituida de conformidad con la Ley Reglamentaria del Artículo 5° constitucional, que imbuidos del pensamiento de desarrollo y democracia universales y enraizados en el esfuerzo histórico de la nación por su integridad y desarrollo, se unen libre y pacíficamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. Preservando la industria petrolera Nacional como dominio de la Nación para beneficio del pueblo de México, así como promover la superación profesional, científica, técnica, económica, social y cultural de sus integrantes y ejercer la representación legal de los mismos”.

Artículo 1: “Esta organización lleva por nombre Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera, A.C. y de conformidad con lo que establece el artículo V constitucional es una asociación civil establecida el 15 de diciembre del año 2001. En los artículos siguientes esta asociación se designara por la palabra Unión”.<sup>46</sup>

Teniendo en cuenta la forma en como ha surgido el trabajador de confianza en la industria petrolera y los cambios que ha sufrido a lo largo del tiempo, en función de la nueva forma de organización, no debemos dejar de lado que son trabajadores que necesitan protección de sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los trabajadores sindicalizados.

---

<sup>46</sup> UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA INDUSTRIA PETROLERA. Acta Constitutiva de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera. UNTCIP. México. 2001.



Por esta razón nos adentraremos en el siguiente capítulo al estudio del marco legal que regula la figura del trabajador de confianza, empezando por las normas que de manera general la reglamentan hasta llegar de forma específica a los estatutos internos de Petróleos Mexicanos, que nos brindaran a detalle el papel que desarrollan estos trabajadores dentro de la industria petrolera.

## **CAPÍTULO 3**

### **MARCO JURÍDICO**

Para poder desarrollar el tema sobre los trabajadores de confianza es de vital importancia remitirnos a su marco jurídico ya que es la parte medular en la que podemos encontrar la definición, sentido y naturaleza que el legislador quería otorgarle cuando la plasmó en nuestra legislación mexicana. Del mismo modo revisaremos las disposiciones internas que Petróleos Mexicanos contempla y que nos refieren a dicha figura.

#### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

Como hemos analizado en los capítulos anteriores la figura del trabajador de confianza no se encuentra contemplada y menos aun regulada dentro de nuestra Carta Magna.

El artículo 123 constitucional contempla las bases y principios que rigen el derecho del trabajo en nuestro país dividiéndose en dos apartados las cuales rigen a dos clases o grupos de trabajadores.

El apartado A que regula a “...los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...”

Mientras que el apartado B regula a “...los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”.

Lo que podemos interpretar es que los trabajadores de confianza se regirán y encuadrarán dependiendo de la institución a la que pertenezcan, ya

sea a la iniciativa privada o bien prestando sus servicios como empleados al servicio del Estado.

El artículo anterior nos permite establecer que no hay ningún lineamiento constitucional que nos defina de manera específica quiénes serán trabajadores de confianza y que funciones desempeñan. De dicho precepto se desprende la Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional que es la Ley Federal del Trabajo misma que contempla a quienes se les otorgara dicha categoría como lo observaremos a continuación.

### **3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970**

Respecto a nuestra Legislación Laboral encontramos una definición de trabajador de confianza que se encuentra plasmada en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece lo siguiente:

“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”.

En el primer párrafo podemos observar que la ley se concreta a establecer que las funciones que desempeñen estos trabajadores los determina como de confianza, es decir, que no por la manera en como son establecidos ni por el nombre de la categoría que ostenten será la manera para identificarlos como de confianza sino únicamente por la función u ocupación que desarrollen dentro de la empresa o establecimiento en el que laboren.

El segundo párrafo trata de encuadrar cuáles deben considerarse como funciones de confianza y menciona que todo acto de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización siempre y cuando sean generales, este párrafo es inexacto al establecer el carácter general de una función ya que si un trabajador desempeña la función de inspector de calidad y este a su vez cuenta con un equipo de subordinados que le auxilien en esta labor, por ser la industria en donde se labore muy grande, sólo se considerara trabajador de confianza al inspector general mientras que los demás se consideraran empleados y lo correcto sería encuadrarlos a ambos trabajadores como de confianza por la función que desempeñan o definir que sólo los altos mandos o representantes del área serán considerados trabajadores de confianza.

Un problema que encontramos en nuestra legislación es el de establecer si todos los trabajadores de confianza deben considerarse como representantes del patrón o si únicamente sobre los altos mandos recae esta representación.

Conforme al artículo 11 de nuestra legislación laboral se establece que:

“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”.

Por nuestra parte podemos apuntar que en este caso a los altos mandos debe considerárseles con ambas características, es decir, tanto son trabajadores del patrón ya que ellos no son dueños ni socios de la Industria y a su vez representan al patrón en todo lo concerniente a la empresa.

En Petróleos Mexicanos para evitar establecer discrecionalmente quienes son representantes del patrón dentro del personal de confianza, el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores

Petroleros de la República Mexicana, contempla en su cláusula primera una lista exhaustiva de quiénes contarán con la calidad de representantes del patrón.

Los trabajadores de confianza cuentan con derechos que nunca pueden ser menores a los que se aplican a los trabajadores en general, sin embargo, estos derechos no se han establecido de manera clara y específica en el Título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo que contempla el régimen de trabajadores de confianza bajo el criterio de trabajos especiales.

Lo anterior ha propiciado que cada institución o empresa establezca reglamentos internos que determinen cuáles serán sus derechos, obligaciones y restricciones, mismos que contravienen en muchas ocasiones los derechos mínimos que les son aplicados a los trabajadores en general.

Dentro del Título Sexto, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo se establecen de manera muy breve la manera en que se han de regir los trabajadores de confianza por lo que analizaremos dichos preceptos.

El artículo 182 establece: “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”.

Esto nos indica como ya habíamos mencionado que por ningún motivo estos trabajadores deben gozar condiciones menores a las que son sujetos los trabajadores en general.

Si bien es cierto que uno de los derechos que les otorga la ley a los trabajadores en general es el de sindicalización, es decir, el de formar un

sindicato que defienda sus intereses y pueden pertenecer a él durante el tiempo que permanezcan laborando en la empresa. Este derecho se limita a los trabajadores de confianza en el artículo 183 de nuestra ley vigente al establecer lo siguiente: “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”.

Cabe señalar que esta limitante se refiere únicamente a la de no pertenecer al mismo sindicato de los trabajadores en general, por razones de que a la mayoría de los trabajadores de confianza se les atribuye la característica de ser representantes del patrón y el pertenecer al mismo sindicato del resto de los trabajadores los mantendría divididos en cuanto a sus intereses.

Este precepto entonces deja abierta la posibilidad de que los trabajadores de confianza puedan organizarse en un sindicato propio que les permita defender sus intereses ante el patrón como empleados, la realidad es que no existen esta clase de sindicatos de trabajadores de confianza, conforme a lo investigado en el presente trabajo y quienes pretendan establecerlo por lo general son despedidos por el patrón.

Dentro de nuestra legislación laboral se contempla que los trabajadores de confianza no pueden ser tomados en cuenta para los recuentos de huelga en el artículo 931 fracción IV, que establece:

“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, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con

posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga”.

Por su parte en el artículo 184, se establece que las condiciones de trabajo que se apliquen a los trabajadores en general también deberán aplicarse a los trabajadores de confianza, pero contiene una excepción que establece que si en el Contrato Colectivo de Trabajo se establece lo contrario no se les podrán aplicar dichas condiciones.

A nuestro parecer este precepto se contrapone al 182 que establece que las condiciones de los trabajadores de confianza no pueden ser menores a la de los trabajadores en general y cuando se les excluye del contrato colectivo en diversas ocasiones sus condiciones o son menores o simplemente no se prevén en los reglamentos internos propios de la empresa. Por lo que siempre quedaran excluidos del Contrato Colectivo de Trabajo por el simple hecho de que no pertenecen al Sindicato de los trabajadores en general.

En cuanto a la rescisión del contrato de trabajo de esta clase de trabajadores se ha establecido en el artículo 185 que:

“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”.

Lo anterior agrava la situación del trabajador de confianza frente al patrón al otorgársele a este último una causal más de rescisión además de las ya contempladas en el artículo 47 que se les aplica a los trabajadores en general, es decir, la causal de pérdida de la confianza si bien es cierto que debe

sustentarse de manera objetiva y legítima ha dado pie para que en Petróleos Mexicanos por esta causa se despida injustificadamente a muchos trabajadores de confianza. El uso inadecuado de este precepto por parte del patrón ha generado diversas formas de abuso hacia los trabajadores, misma que trae aparejada la inestabilidad en el empleo para dichos trabajadores.

Por su parte el artículo 186 establece que en el caso que se diera la situación de que el patrón decidiera rescindir al trabajador de confianza por pérdida de la confianza no le podrá separar de su empleo sólo en el caso de que dicho trabajador hubiere sido promovido a un puesto de planta, en este caso lo que procedería sería regresarlo al puesto que ocupaba antes de ser ascendido, a menos que se encuentre una causa justificada para separarlo definitivamente de su puesto.

Esta sería la única manera en la que el trabajador no perdería su empleo pero, si bien es cierto en muchas empresas y más en Petróleos Mexicanos conseguir el ascenso o lograr hacerse de planta es un proceso que puede llevarle años al trabajador o nunca lograrlo y al ser trabajador transitorio o temporal quedaría nuevamente frente a la inestabilidad laboral.

Uno de los derechos que le brinda la legislación laboral a los trabajadores en general es el derecho de reinstalación en caso de despido injustificado previa solicitud ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o cuenta con la opción de solicitar una indemnización equivalente a 3 meses de salario. Lo anterior se contempla en el artículo 48 de la ley referida.

Asimismo, una vez que se compruebe la falta de causa de rescisión por parte del patrón el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta el cumplimiento del laudo emitido por la autoridad competente.



En los casos de los trabajadores de confianza quedan desprotegidos en razón de solicitar su derecho a la reinstalación ya que el artículo 49 fracción III de la Ley Federal del Trabajo establece: “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes: III. En los casos de trabajadores de confianza”.

Consideramos que este precepto limita al trabajador de confianza por que le niega la oportunidad de ser reinstalado en su empleo, lo que ocasiona una desigualdad de oportunidades y derechos que si conservan los trabajadores en general.

### **3.3 Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos 2007**

Dentro de Petróleos Mexicanos podemos encontrar que su Ley Orgánica establece la forma de organización interna para su buen funcionamiento y administración, así como las relaciones de supra a subordinación.

En su artículo 3 la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos contempla qué órganos deben considerarse subsidiarios para el buen desarrollo de la industria, pero no contempla ninguna categorización acerca de las clases de trabajadores que formaran parte de dicha Institución.

Como otras leyes orgánicas solamente se concreta a establecer las funciones en sus diversos órganos internos y delega al sindicato y a su Comisión Jurídica la facultad de regular las condiciones labores entre los trabajadores sindicalizados en general y Petróleos Mexicanos y mediante una Dirección General se elabora el Reglamento de Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

### **3.4 Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana 2005-2007**

El Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana contempla en algunas de sus cláusulas la definición y tratamiento que se les otorgara a los trabajadores de confianza de dicha Institución.

En su cláusula 1 fracciones II, IV y VIII contempla la definición de patrón, de trabajadores y de los representantes del patrón sucesivamente.

La fracción VIII establece como representantes del patrón a los siguientes trabajadores:

“Son los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios; PEMEX –Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia con motivo de la aplicación de este contrato:

Se reconocen como representantes generales del patrón:

1. Director General de Petróleos Mexicanos.
2. Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
3. Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

1. Directores Generales.
2. Subdirectores Responsables de la Función de Recursos Humanos.
3. Gerentes de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales.

Se conceptúan representantes regionales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes: Subdirectores Regionales, Gerentes Regionales y demás funcionarios que tengan bajo su responsabilidad la Función de Recursos Humanos.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como los jefes de personal o como se les denomine. Así como los demás trabajadores de confianza de planta de Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica y Pemex-Petroquímica, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el sindicato”.

El contrato Colectivo no sólo contempla a quiénes se les considera representantes del patrón mismos que a su vez también cuentan con la calidad de trabajadores de Petróleos Mexicanos, sino que también establece los grupos de trabajadores a quienes se les deberá considerar de confianza y en su cláusula 3 los clasifica de la siguiente manera:

“Para los efectos de este contrato son puestos de confianza, conforme a la naturaleza de las funciones que tiene asignadas, los que se integran en tres grupos atendiendo a la forma de su designación.

Primer Grupo: Los puestos cuyos titulares son designados por el Presidente de la República, incluyendo los miembros del Consejo de Administración de los Organismos, que representan al Estado, así como los Directores Generales de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Segundo Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares son propuestos por los Directores Generales de los Organismos, en el ámbito de su competencia, en los términos dispuestos por el Artículo 11 fracción VII de la Ley

Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios; así como los puestos cuyos titulares designan libremente.

Tercer Grupo: Comprende los puestos cuyos titulares son designados por los Directores Generales en su ámbito de competencia, o por el funcionario a quien el Director respectivo le delegue esta facultad, seleccionándolos dentro del personal de planta que ocupen puestos que Figueres en este grupo, directamente del personal sindicalizado, becarios de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios que acrediten la formación profesional y perfil requeridos por el puesto, o mediante la selección de candidatos inscritos en la bolsa de trabajo, de conformidad al procedimiento que se señala en el Artículo Décimo del Anexo 10 de este contrato.

Las estipulaciones de este Contrato Colectivo no son aplicables a los trabajadores de confianza. Por consiguiente, tampoco les son aplicables a los trabajadores sindicalizados durante todo el tiempo que ocupen un puesto de confianza”.

En esta cláusula podemos observar que repetidamente la clasificación de los puestos de confianza se otorgan en base a la designación de los puestos por parte de los superiores a quienes se les otorgaron dichas facultades y no se realiza en base a las funciones que desempeñan como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9.

La anterior situación ha detonado que trabajadores que no realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización se consideren de confianza por la sola designación del puesto y quienes realizan las funciones anteriores queden fuera de la clasificación de confianza.

Este lineamiento también contempla en su párrafo quinto la conocida cláusula de exclusión contemplada en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo que autoriza que las condiciones de trabajo del Contrato Colectivo de Trabajo no se aplicable a los trabajadores de confianza si así lo dispone dicho contrato.

Por razones naturales de falta de aplicación del Contrato Colectivo del Sindicato Petrolero a los trabajadores de confianza se ha emitido un Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios mismo que analizaremos más adelante.

En relación a las reducciones de puestos el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos establece un procedimiento mediante el cual se llevaran a cabo las reducciones de puestos o supresiones de departamentos con el fin de adecuar su organización, modernizar sus instalaciones o simplificar medidas de trabajo. Dicho procedimiento se contempla en la cláusula 20 de Contrato Colectivo de Trabajo, que establece que primeramente el sindicato deberá tener conocimiento de las razones por las cuales se desea realizar una reducción y se debe ratificar por una Comisión Nacional Mixta de Reacomodo la cual determinará que trabajadores de planta deben quedar disponibles para su reacomodo, jubilación o liquidación según proceda, buscando siempre reacomodar a sus trabajadores.

Esta cláusula en su párrafo cuarto establece: “De no llevarse a cabo el reacomodo o jubilación en los términos citados, se procederá como sigue:

II. Si no existiere acuerdo a la reducción o supresión es concedida por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio, en primer término, los trabajadores no sindicalizados cualquiera que sea la categoría que ostenten después los trabajadores sindicalizados de menor antigüedad en la empresa”.

Es por demás establecer que los trabajadores sindicalizados siempre contarán con el apoyo y protección que el sindicato les otorga para mantener su estabilidad laboral dentro de Petróleos Mexicanos, mientras que los trabajadores no sindicalizados, que son los trabajadores de confianza siempre estarán a la discrecionalidad del patrón y del mismo sindicato sin contar con un filtro interno que les permita demostrar y defender su lugar ante una situación de reacomodo o supresión que los dejaría sin empleo.

Un embate más que encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Petróleos Mexicanos hacia los trabajadores de confianza es el que se contempla en su cláusula 33, la cual establece: "Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva".

Definitivamente esta cláusula se contrapone a lo establecido en el artículo 123 fracción XXII de nuestra Carta Magna al disponer que: "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en el que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización".

Como podemos observar el Contrato Colectivo establece que por el hecho de dejar de pertenecer al Sindicato Petrolero, éste contará con la facultad de solicitar su separación del servicio del trabajador al patrón sin ninguna responsabilidad para este, lo cual no es posible por contemplarse en la Carta

Magna que si se separa a un trabajador por ingresar a un sindicato no se puede eximir de responsabilidad al patrón de reinstalarlo o de pagarle una indemnización por haberlo separado.

Esta cláusula también es violatoria de lo contenido en la Ley Federal del Trabajo, la cual instituye en su artículo 358 la protección de los trabajadores sobre su derecho de libre ingreso o egreso de una asociación sindical, estableciendo:

“A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de el. 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”.

En función del anterior precepto debemos establecer que la cláusula 33 del Contrato Colectivo del Sindicato Petrolero, debe considerarse por no puesta y sin valor jurídico al contravenir a la legislación suprema.

### **3.5 Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petr6leos Mexicanos y Organismos Subsidiarios**

En su artículo 1 el Reglamento de Trabajo del personal de Confianza de Petr6leos Mexicanos y Organismos Subsidiarios establece:

“Las disposiciones del presente Reglamento se aplican al personal de confianza que en la Rep6blica Mexicana preste servicios personales subordinados a los organismos que integran la industria Petrolera Estatal, a quienes en lo sucesivo se les denominar6 gen6ricamente como el patr6n y que a continuaci6n se relacionan: a) Petr6leos Mexicanos, b) Pemex- Exploraci6n y

Producción, c) Pemex-Refinación, d) Pemex- Gas y Petroquímica Básica y, e) Pemex-Petroquímica”.

Este Reglamento instituye las bases sobre las cuales se encontrarán regulados todos los trabajadores de confianza de la Industria Petrolera en relación a sus derechos y obligaciones laborales.

### **3.5.1 Trabajadores de Confianza en Petróleos Mexicanos**

De igual manera que en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Petrolero el presente Reglamento nos indica a quiénes se les considerará como representantes del patrón en su artículo 2 que menciona:

“Se consideraran como representantes generales del patrón a :

1. Director General de Petróleos Mexicanos
2. Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
3. Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Se consideran representantes sectoriales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

1. Directores Generales.
2. Subdirectores Responsables de la Función de Recursos Humanos.
3. Gerentes de Recursos Humanos y/o Relaciones Laborales.

Se conceptúan representantes regionales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes: Subdirectores Regionales, Gerentes Regionales de Administración y Finanzas y Gerentes Regionales de Comercialización.



Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, los respectivos Subgerentes de Recursos Humanos en la Unidad de Perforación y Mantenimiento de Pozos, así como en la Regiones Norte, Sur y las Marinas Noreste y Suroeste de PEMEX-Exploración y Producción, el Jefe de la Unidad de Administración de Recursos Humanos del Corporativo y los Jefes de Recursos Humanos o de Personal, según se les denomine. Corresponden a esta definición, entre otros, los Gerentes de Refinerías, Centros Procesadores de Gas, Distritos o Sectores Operativos y de Exploración o Producción, Subgerentes o Superintendentes de Terminales Marítimas, de Recibo y Distribución, de Ventas, Jefes de Campo de Brigada, Directores de Hospitales y Capitanes de Buques. Así como aquellos trabajadores de confianza de planta, que estén expresamente facultados para actuar con tal carácter”.

Este artículo nos ofrece una lista más detallada de los puestos que se consideran representantes del patrón y una vez más no hace referencia a las funciones que desempeñan.

El artículo 3 de dicho Reglamento establece a quiénes se les considera trabajadores de confianza que a la letra dice:

“Se considerará como personal de confianza a los trabajadores de los Organismos citados en el artículo 1 y contratados en los términos del presente Reglamento; a los que no les resulta aplicable las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana”.

Dentro de esta disposición se contempla la no aplicación del Contrato Colectivo a los trabajadores de confianza y no refiere las funciones que desempeñan como tal.

Los trabajadores de confianza de la Industria Petrolera se regirán en cuanto su relación laboral, por la Ley Federal del Trabajo, el presente Reglamento y las normas que emanen de este y por su contrato individual de trabajo, conforme al artículo 4 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Reafirmando al Contrato Colectivo de Petróleos Mexicanos el artículo 10 del Reglamento del Personal de Confianza establece:

“El personal de confianza no podrá formar parte del sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. El ingreso de un trabajador sindicalizado a un puesto de confianza, implica la aceptación expresa de someterse a las disposiciones de este Reglamento y su separación permanente o provisional del sindicato, según se trate de movimientos definitivos o temporales”.

En caso de que un trabajador sindicalizado ascienda a un puesto de confianza perderá su participación sindical y su relación laboral se regirá mediante el Reglamento del Personal de Confianza.

#### **3.5.1.1 Trabajadores de Confianza de Planta**

Son todos aquellos trabajadores de confianza de la Industria Petrolera que cuentan con una base de manera definitiva, esta por demás aclarar que cuentan con mayores beneficios que los trabajadores de confianza a quienes se

les consideran temporales o transitorios. El artículo 6 del Reglamento en cuestión establece que: “la contratación del personal de confianza podrá ser por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa la contratación se entenderá por tiempo indeterminado”.

### **3.5.1.2 Trabajadores de Confianza Transitorios**

Se entiende por trabajador de confianza transitorio aquel trabajador que labora mediante contratos por tiempo determinado o por obra determinada, cuentan con derechos menores a los trabajadores de planta debido a la temporalidad con la que laboran dentro de la Industria.

En los casos de contratos de tiempo determinado éstos pueden otorgarse en los siguientes casos conforme al artículo 8 del Reglamento de Personal de Confianza: “cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo”.

## **3.6 Condiciones Generales de Trabajo**

En cuanto a las condiciones de trabajo se establece en el artículo 17, lo siguiente:

“Las condiciones de trabajo del personal de confianza corresponderán a la naturaleza, importancia, resultados de los servicios que preste, así como a sus cualidades de cumplimiento, disciplina, adhesión y lealtad institucional”.

Las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos no son vistos como derechos mínimos que se deben otorgar por el simple hecho de encontrarse en una relación de trabajo, sino que estas condiciones se concederán dependiendo del rendimiento y resultados de éstos dentro de la Industria.

### **3.6.1 Jornada Laboral**

El artículo 18 contempla lo relacionado con la jornada laboral estableciendo:

“La jornada de trabajo del personal de confianza será de 40 -cuarenta- horas a la semana, durante la cual estará a disposición del patrón para prestar sus servicios bajo la dirección y subordinación de éste, en función a las condiciones específicas de las labores del centro de trabajo o del lugar en que se desarrollen las tareas”.

La jornada laboral que se contempla en el Reglamento del Personal de confianza es la misma que se contempla en la Ley Federal del Trabajo, por lo que pareciera que no es una disposición que mengüe los derechos de dichos trabajadores, pero cabe hacer la aclaración que si bien es cierto que se contempla que esta jornada deberá ser de 8 horas diarias y 40 a la semana en la práctica la mayoría de los trabajadores de confianza debido a las funciones que desempeñan y debido a la falta de personal, laboran hasta 15 horas diarias incluyendo sábados y domingos 8 horas por lo menos, por lo que consideramos que lo contenido en el artículo 18 del Reglamento de Personal de Confianza es letra muerta.

Por su parte el artículo 22 contempla:

“El patrón podrá modificar razonablemente las horas de entrada y salida del personal de confianza sin afectar la duración de su jornada de trabajo, en función de las necesidades específicas de las tareas a desempeñar por dicho personal. El aviso respectivo se hará del conocimiento del propio personal con 36 -treinta y seis- horas de anticipación, cuando menos”.

Por su parte el patrón cuenta con la facultad de modificar la jornada de trabajo en función de los requerimientos propios de la Industria, conforme al artículo 22 deberá el patrón avisar a los trabajadores con anticipación, lo cual en la práctica tampoco se realiza, sino de manera discrecional el patrón dispone los horarios de los trabajadores quienes se encuentran sujetos a jornadas mayores a las previstas por la Ley Federal del Trabajo. Este artículo supone que el modificar las horas de trabajo no afectará la jornada normal lo cual como ya mencionamos en la práctica no sucede.

### **3.6.2 Vacaciones**

Los periodos vacacionales que se les otorgan a los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos dependen de los años de servicio que han laborado y como a continuación se establece en el artículo 35 del Reglamento de Personal de Confianza.

Artículo 35 “El personal de confianza gozará de los siguientes períodos de vacaciones:

a) De 1 a 9 años 364 días de servicios, tendrá derecho a 21 días laborables.

b) De 10 años de servicios en adelante, tendrá derecho a 30 días laborables”.

Cabe mencionar que este derecho lo ejercitan a su favor la mayoría de los trabajadores de planta pero no debemos dejar pasar por alto que los trabajadores transitorios por su calidad de temporales y en el afán de lograr obtener una planta renuncian a este derecho a fin de congraciarse con el patrón y obtener un beneficio a largo plazo.

### **3.6.3 Descansos**

Se les otorgan días de descanso los cuales son contemplados por la Ley Federal del Trabajo pero además cuentan con otros días que no son días de descanso obligatorio sino contractuales los cuales se obtuvieron como beneficio por parte del Sindicato Petrolero que se extienden a los trabajadores de confianza.

Los días de descanso obligatorio son conforme al artículo 31: “los señalados en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo”.

Los días de descanso que se consideran contractuales no obligatorios son: “Se consideran como días festivos con goce de salario los siguientes: 18 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1 y 2 de noviembre”.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo nos indica los días de descanso obligatorio en el caso de los trabajadores de confianza por las funciones que desempeñan no gozan de descanso durante estos días que tienen el carácter de obligatorio.

### 3.6.4 Antigüedad, Ascensos y Escalafón

Respecto a la antigüedad que generan los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos el artículo 81 menciona: “La antigüedad de empresa de los trabajadores de confianza de planta, es propiedad y derecho de los mismos y se computará a partir de la fecha en que sean contratados. Este derecho es irrenunciable y el personal de confianza podrá solicitar en todo momento la determinación de su antigüedad”.

En este artículo se protege el derecho de antigüedad de los trabajadores de confianza de planta y específica que a partir de su contratación se iniciara su cómputo. Respecto a los trabajadores de confianza transitorios por su calidad de temporales su cómputo de antigüedad no se especifica en el presente reglamento, pero se toman en cuenta el total de días trabajados durante el año conforme se hayan otorgado los contratos de trabajo.

En caso de fallecimiento por parte del trabajador el Reglamento establece que se otorgara como parte de las prestaciones *post mortem* una prima de antigüedad la cual se integra de la siguiente manera:

Artículo 88 fracción tercera. “Prima de Antigüedad.- La que se integrará con el importe de 20 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 -seis- meses y 10 -diez- días por fracciones menores de 6 - seis- meses. Este pago se efectúa en cumplimiento del Artículo 162 fracción V de la Ley Federal del Trabajo”,

Cabe mencionar que a este pago se le integrara el tiempo extra ocasional y el personal de confianza de planta designará a sus beneficiarios en las formas correspondientes que le proporcione el patrón, estando obligado a señalar para recibir por lo menos el 50% -cincuenta por ciento- a su cónyuge

y/o hijos que dependan económicamente de él, pudiendo disponer libremente del 50% restante.

Para tener conocimiento de los ascensos es necesario observar los escalafones en cada Organismo Subsidiario.

Dentro del Reglamento de Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos no se encuentra previsto el funcionamiento de los escalafones y ascensos, pero en encontramos que el Contrato Colectivo de Trabajo nos refiere en su cláusula 4 lo siguiente:

“Los puestos de nueva creación definitivos y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, éste deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato”.

Este primer párrafo nos establece que el sindicato tiene prioridad para recomendar a sus trabajadores en cuanto se encuentre una vacante de planta disponible, lo que impide que muchos de los trabajadores de confianza se hagan de planta no importando la antigüedad que tengan para solicitar la planta.

También en su párrafo tercero y cuarto contempla los casos en los que el patrón puede cubrir directamente esta vacante que en su mayoría de los casos sería cubierta por un trabajador de confianza:



“Si el sindicato no proporciona en el plazo de 72 –setenta y dos- horas antes citado, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por 365 –trescientos sesenta y cinco- días. Si transcurrido el año a partir de la designación provisional, el sindicato no formula ni notifica al patrón la propuesta definitiva para la plaza de que se trate y dicha plaza no esté sujeta a juicio, el trabajador nombrado provisionalmente por el patrón se considerará de planta”.

Por lo establecido en este párrafo los trabajadores de confianza se encuentran sujetos tanto a lograr contratar por un año, lo cual en la práctica casi es inexistente y, por otro lado, a no ser removidos por personal del sindicato.

Respecto al Reglamento de Escalafones y Ascensos que nos refiere el primer párrafo de la cláusula 4 solamente establece las bases de reajustes, movimientos, ascensos y descensos escalafonarios de los trabajadores sindicalizados y que cuenten ya con la planta definitiva.

Esto lo podemos observar en el artículo 20 del Reglamento de Escalafones y Ascensos que menciona:

“Para cubrir las vacantes temporales, definitivas o puestos de nueva creación, así como los que se requieran para labores extraordinarias, se procederá de acuerdo con las estipulaciones contenidas en las Cláusulas 4, 5, 6, 15 y artículos relativos de este reglamento”.

Este artículo nos remite al Contrato Colectivo el cual como ya hemos subrayado no regula a los trabajadores de confianza y su Reglamento de Personal de Confianza tampoco refiere el procedimiento de plazas de nueva creación, ascenso y descensos de puesto o categorías.

### **3.6.5 Salario**

El artículo 41 establece que los salarios de los trabajadores de confianza, corresponden a los consignados por cuota diaria de los tabuladores que establece el patón y que se encuentran depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Conforme al artículo 42 debemos comprender por salario tabulado el que aparece sin prestaciones en el tabulador.

El salario ordinario se integra con el salario tabulado, fondo de ahorros, ayuda de renta de casa y ayuda para despensa. En el caso de los trabajadores de turno, se incluye el tiempo extra fijo.

El pago del salario se liquida cada catorce días por parte del patrón de manera directa o mediante instituciones bancarias.

Para los trabajadores de confianza se otorgan ciertas prestaciones que integran el salario ordinario tales como: ayuda para despensa, misma que no se especifica el monto de esta en el Reglamento de Personal de Confianza. También se integra con el fondo de ahorros el cual se integrarán de la siguiente forma conforme al artículo 45:

“El 5% -cinco por ciento- que se descuenta al trabajador de planta confianza junto con el otro 30% -treinta por ciento- que aporta el patrón, por concepto de fondo de ahorros se entregará al trabajador de planta confianza al finalizar el año, en la primera quincena de diciembre, con la adición del interés mensual devengado del 1.75% -uno punto setenta y cinco por ciento- que se calculará sobre la suma de estos dos conceptos; sin que proceda anticipo alguno durante el ejercicio anual correspondiente”.

El trabajador de confianza transitorio también contara con esta prestación de fondo de ahorro siempre y cuando acredite su importe en la Lista de Raya conforme al artículo 46 del presente reglamento.

Una prestación más que forma parte del salario es la de renta de casa, en la cual se obliga el patrón una cantidad fija en el tabulador.

También encontramos que el Reglamento de Personal de Confianza otorga otras prestaciones que no forman parte del salario ordinario tales como aguinaldo el cual conforme al artículo 48, su importe será de 55 días de salario ordinario percibidos en el año.

El pago de aguinaldo se realizara entre el 1o. y 15 de diciembre de cada año. En los casos en que el personal de confianza de planta y transitorio no hubiesen laborado todo el año, el aguinaldo se le liquidara en proporción a los días en que hubiere percibido salarios.

Otra prestación es la de ayuda para gastos de canasta básica la cual será de \$500.00- quinientos pesos 00/100- mensuales, conforme el artículo 49.

Una prestación mas que corresponde a la llamada compensación que es aquella que el patrón podrá asignar considerando el desempeño del trabajo contratado, una cantidad mensual al margen del salario ordinario, por concepto de compensación, al personal de planta confianza de Niveles 30 a 43, que en razón de sus actividades de jefatura, supervisión, dirección y disponibilidad son requeridos a laborar fuera de su jornada. Cabe subrayar que esta prestación se aplica de manera discrecional por parte del patrón, según el artículo 50.

Se otorga también ayuda para gas doméstico el cual se otorga mediante un pago mensual de:

“El 100% -cien por ciento- del importe de 135 Kgs. de gas doméstico, calculado al precio de venta al público”, conforme al artículo 51 del Reglamento de Personal de Confianza.

Para el pago de gasolina y lubricantes el artículo 52 establece:

“El patrón se obliga a rembolsar al personal de confianza, el 50% - cincuenta por ciento- del precio al distribuidor del importe de mil litros de gasolina Nova-Plus o su equivalente y de seis litros de aceite Brío Verde por mes. Los reembolsos se harán cada catorce días”.

Para obtener esta prestación, deberá el trabajador acreditar ser propietario de un automóvil y que lo utiliza para su servicio personal particular, exhibiendo la factura o carta-factura, tarjeta de circulación a nombre del trabajador o de su cónyuge y tenencia.

Por concepto de rendimientos se entiende en los casos en los que el personal de confianza que hubiese laborado durante todo el ejercicio anual anterior, recibirá una cantidad equivalente a 16 días del salario ordinario vigente en el mes de diciembre de ese año, por concepto de rendimientos. Si laboró por lo menos 60 días de ese ejercicio, pero menos del año, tendrá derecho al pago proporcional de esta prestación lo anterior conforme al artículo 53.

El último concepto que no forma parte del salario ordinario es la prestación de productividad la cual se regula en el párrafo segundo del artículo 53 el cual contempla lo siguiente:

“Prestación que se otorga a todo el personal de confianza y que consiste en un pago del 9% -nueve por ciento- del salario ordinario vigente. Se liquidará cada catorce días y en proporción al tiempo en que se perciban salarios, salvo

los casos en que el trabajador durante los catorce días respectivos tenga más de una falta injustificada, en cuyo caso no se otorgará el pago correspondiente a dicho lapso. El pago por concepto de productividad se suspenderá en ausencias de los trabajadores de confianza, cuando éstos no cobren salarios”.

Si bien es cierto que se cuentan con diversas prestaciones con las que la mayoría de los trabajadores en general de otras instituciones o empresas no cuentan, no deja de haber inestabilidad laboral por la forma en la que se celebran los contratos individuales de trabajo y las formas de terminación de la relación laboral, es decir, que mientras cuente con contrato y con la preferencia del patrón se gozaran de las prestaciones.

### **3.6.6 Sanciones Administrativas**

Es de vital importancia mencionar que el Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos regula las disposiciones disciplinarias a las que estarán sujetos los trabajadores, cabe mencionar que la aplicación inadecuada de dichas disposiciones se ha convertido en una forma de rescindir los contratos de los trabajadores sin causa justificada.

El artículo 96 establece por principio que en los casos en los que los trabajadores incumplan con sus obligaciones laborales serán sujetos a una investigación de carácter administrativo, mismo que esta sujeto a un procedimiento que consiste en:

“I. El trabajador será citado por escrito con veinticuatro horas de anticipación cuando menos, haciéndole conocer las faltas imputadas, para practicar una investigación administrativa, en la que exponga lo que a su derecho convenga.

II. Las diligencias respectivas se harán constar en actas circunstanciadas.

III. Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha y hora fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente”.

Por contar con el carácter de confianza y no ser parte del sindicato de trabajadores en general no cuentan con el apoyo de este durante la investigación, es decir, el trabajador por sí mismo deberá elaborar su propia defensa aun sin tener los conocimientos legales del procedimiento que se le aplica.

El artículo 97 por su parte menciona:

“Los actos u omisiones que se imputen a un trabajador de confianza que no constituyan causales de rescisión de contrato, podrán ser sancionadas con amonestación o suspensión en el trabajo sin goce de salarios ni prestaciones hasta por 8 -ocho- días, según la gravedad de la falta”.

Cabe señalar que si bien hay faltas que no son causas de rescisión este procedimiento administrativo se ha usado para rescindir a muchos trabajadores de confianza que no desean jubilarse o por causas personales del patrón hacia el trabajador o con la finalidad de no otorgarles la planta en caso ser transitorios, por lo que se aplica una sanción llamada *boletinaje* que significa la baja definitiva del trabajador de Petróleos Mexicanos por motivo del cual no podrá volver a laborar dentro de la Industria Petrolera, esta sanción no se encuentra ni siquiera mencionada y mucho menos regulada en el presente Reglamento.

El artículo 99 instituye que en caso de imponerse una medida disciplinaria o la rescisión del contrato, esta determinación le deberá ser comunicada al trabajador dentro de un plazo no mayor a un mes contados a partir de la fecha en que la representación patronal respectiva tuvo conocimiento de los hechos, dicha comunicación será entregada personalmente al trabajador ante dos testigos. En la práctica la comunicación se realiza de un día para otro y sin testigos.

Dentro de este procedimiento se les tiene mayor consideración a los trabajadores que cuentan con una antigüedad de 20 años o mayor, que en caso de cometer una falta no se les podrá rescindir el contrato sólo en los casos previstos por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo o por causa de reincidencia de la falta, conforme al artículo 100 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos.

En el artículo 101 del precepto anterior encontramos que en caso de que la rescisión del contrato quedare firme, el patrón liquidará al personal de confianza de planta la antigüedad que hubiere generado, en los términos del artículo 87 del mismo Reglamento.

### **3.6.7 Formas de Terminación de la Relación Laboral**

El Reglamento determina en su artículo 98 que:

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las que se señalan en el Artículo 47 y las previstas para trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo”.

Otras formas de terminación de la relación laboral que contempla y regula el Reglamento además de las señaladas con anterioridad son: reajuste, renuncia y fallecimiento.

En los casos de reajuste como ya habíamos mencionado en el Contrato Colectivo de Trabajo, siempre se buscara reajustar primeramente a los trabajadores de confianza y después a los trabajadores sindicalizados. El artículo 85 determina que:

“Cuando dichos ajustes organizativos impliquen cancelación de plazas, el personal de planta excedente podrá ser reubicado en distinto puesto compatible con sus aptitudes y de no lograrse su reacomodo podrá ser jubilado siempre y cuando acredite los años de servicios establecidos en el Artículo 82 fracción I de este Reglamento, con dispensa del requisito de edad. En caso contrario se le liquidará, otorgándole 4 -cuatro- meses de salario ordinario más el importe de 20 – 38 veinte- días de ese salario por cada año de servicios prestados o fracción mayor de 6 -seis- meses y 10 -diez- días si la fracción es menor”.

Como es bien sabido, este tipo de reajustes se lleva a cabo a finales o principios de sexenios lo que ha ocasionado las llamadas jubilaciones forzosas mismas que aún se encuentran algunos casos en litigio.

El artículo 85 prevé que cuando el reajuste afecte directamente a personal de confianza transitorio con contrato en vigor, solamente se le liquidarán los salarios correspondientes al tiempo que falte para la terminación de su contrato individual de trabajo.

También puede darse el caso en los que los reajustes impliquen un descenso de categoría, en este caso lo que procederá conforme al artículo 86



del Reglamento de Personal de Confianza, será el pago de una indemnización de 4 meses y 20 días por cada año de servicios prestados.

Si se contaba con la prestación de compensación y tiempo extra ocasional, en caso de ser trabajador de confianza de planta, dichas prestaciones se adicionarán al monto de la liquidación.

Otra forma de terminación de la relación de trabajo es la renuncia, esta se encuentra regulada en el artículo 87 del presente Reglamento estableciendo que los trabajadores de confianza pueden renunciar en cualquier tiempo sin exponer sus motivos, siempre y cuando avise con anticipación, este artículo no establece un plazo pero deberá realizarse de modo que no afecte a la empresa.

En el caso de los trabajadores de planta que cuenten con una antigüedad de 15 años en adelante, se les pagará:

“El importe de 20 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 -seis- meses y 10 -diez- días por fracción menor. Asimismo, se le pagará la prima de antigüedad consistente en 20 -veinte- días de dicho salario ordinario por cada año de servicios.

Tratándose del personal de confianza de planta que acredite una antigüedad inferior a los 15 -quince- años señalados, el patrón liquidará únicamente 20 -veinte- días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 -seis- meses y 10 -diez- días por fracción menor”.

Lo anterior no aplica para los trabajadores de confianza transitorios, aunque cuenten con esta misma antigüedad.

Como última causa de terminación de la relación laboral encontramos el fallecimiento del trabajador y el Reglamento de Personal de Confianza regula lo procedente en los artículos 88 al 92 de manera siguiente:

El artículo 88 nos refiere a las prestaciones con las que cuentan los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento que son: gastos funerarios, que se otorgan 125 días de salario ordinario; seguro de vida, el cual dependerá de la antigüedad laborada por el trabajador; prima de antigüedad que también se otorga en base a los años de servicio y la pensión *post-mortem* en la que se establece:

“El patrón pagará cada catorce días a los beneficiarios señalados en términos de la declaración mencionada, una pensión *post-mortem* calculada sobre el salario ordinario de planta que percibía el trabajador a la fecha del deceso, conforme al tipo de pensión que haya seleccionado de acuerdo a la tabla siguiente:

PENSION TIPO	AÑOS	PORCENTAJE
"A"	3	100%
"B"	5	90%
"C"	8	80%
"D" VITALICIA	En los términos del reglamento aplicable en la Institución.	

Es de vital importancia observar que dependiendo del tipo de pensión *post-mortem* serán los años que recibirán pensión los beneficiarios no importando la antigüedad del trabajador y respecto a la pensión vitalicia se encuentra sujeta a un reglamento que consigna que para que ésta se autorice y otorgue a un trabajador deberá ser aceptada dicha solicitud ante el sindicato.

El Reglamento también contempla los casos de fallecimiento del trabajador jubilado en el artículo 89 otorgando a los beneficiarios pago de gastos funerarios, seguro de vida y pensión *post-mortem* de acuerdo al tipo que eligió.

En ambos casos ya sea trabajador activo o jubilado también se les otorgara a los beneficiarios la ayuda para gastos funerarios por la cantidad de \$2,075.00 -dos mil setenta y cinco pesos- por concepto de ayuda de gastos funerarios. Los beneficios anteriores aplican únicamente para los trabajadores de confianza de planta.

En caso de tratarse de un trabajador de confianza transitorio el artículo 92 contempla: “En caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio, que durante la anualidad inmediata anterior hubiere laborado un mínimo de 60 -sesenta- días aunque no tenga contrato vigente, el patrón por conducto de compañía aseguradora cubrirá en la Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo que corresponda, al beneficiario o beneficiarios designados, a título de seguro de vida, la cantidad de \$ 875.00 -ochocientos setenta y cinco pesos- por cada año de servicios y por fracciones mayores de 6 -seis- meses y, la cantidad de \$ 437.50 -cuatrocientos treinta y siete pesos cincuenta centavos- por fracciones menores de 6 -seis- meses.

Al de menos de un año de servicios y con contrato en vigor, el patrón pagará a sus beneficiarios a través de aseguradora a título de seguro de vida, la suma de \$ 875.00 -ochocientos setenta y cinco pesos-. Para el pago del seguro de vida señalado, el personal de confianza transitorio designará a sus beneficiarios en términos similares al de confianza de planta.

En el caso de fallecimiento del personal de confianza transitorio con contrato vigente a consecuencia de accidentes o enfermedades no

profesionales, el patrón pagará por conducto de compañía aseguradora, a la persona que compruebe haber efectuado los gastos del sepelio, el importe de 125 -ciento veinticinco días- de salario ordinario por este concepto y en todo caso, el importe de dicho pago no podrá ser inferior a la suma de \$ 9,600.00 -nueve mil seiscientos pesos-.

La atención médica y medicinas a los derechohabientes del trabajador transitorio de confianza fallecido con contrato vigente o si ha dejado de laborar por un periodo que no exceda de 180 -ciento ochenta- días, se proporcionará siempre y cuando estén registrados en el censo médico de la Institución y subsistan las condiciones de la dependencia económica, de la forma siguiente:

a) Cuando fallezca el trabajador transitorio con 5 -cinco- años o más de servicios, durante los 5 -cinco- años siguientes a su deceso;

b) Si el trabajador transitorio registra 3 -tres- años de servicios sin llegar 5 -cinco-, se otorgará el servicio médico, durante los 3 -tres- años siguientes a su fallecimiento y

c) Si el trabajador transitorio computa de 1 -un- año sin llegar a 3 -tres- el servicio médico se otorgará durante el año siguiente a la fecha del deceso”.

Está claro que los beneficios para los trabajadores de confianza siempre serán menores por su calidad de eventuales pero, es importante señalar que en la práctica hay trabajadores de confianza transitorios que cuentan con una antigüedad de 15 años y que al momento de fallecer sus beneficiarios no tienen derecho de gozar de ninguna pensión *post-mortem*.

### 3.7 Jurisprudencia

Dentro de las tesis jurisprudenciales más importantes y recientes respecto a los trabajadores de confianza podemos mencionar tres, las cuales tocan temas referentes a la solución de controversias a las que se encuentran sujetos los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos.

DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE UNA VACANTE O PLAZA DE NUEVA CREACIÓN, ES IRRELEVANTE QUE HAYAN LABORADO EN EL TRABAJADORES TRANSITORIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DEPARTAMENTO DONDE ÉSTA SE GENERE: “Los trabajadores que no son de planta, para efecto de demandar la preferencia de derechos para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación, se rigen por las reglas contenidas en los artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que cuando exista conflicto entre dos o más trabajadores que reclamen una plaza vacante o de nueva creación, será elegido el que tenga más tiempo de servicios satisfactorios en la empresa, es decir, aquel que tenga mayor antigüedad de empresa, sin que sea requisito que haya laborado transitoriamente donde se suscite la vacante. En ese tenor, se concluye que si un trabajador transitorio presta sus servicios en uno de los organismos subsidiarios de carácter técnico de Petróleos Mexicanos, como son Pemex Exploración y Producción, Pemex Refinación, Pemex Gas y Petroquímica Básica, o Pemex Petroquímica y la plaza en disputa se encuentra en cualquiera de los mencionados organismos, tal situación no interesa para efectos de la preferencia de derechos, en tanto que el lugar donde se desempeñó el servicio no es un requisito que atienda la disposición normativa en comento para los efectos pretendidos, sino únicamente la antigüedad general de empresa, de manera que tales derechos operan independientemente de la división de la empresa en organismos subsidiarios, en virtud de que a los trabajadores petroleros les rige un solo contrato colectivo

de trabajo, tanto para Petróleos Mexicanos como para sus organismos subsidiarios”. Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XXIII, Enero de 2006 Tesis: 2a./J. 172/2005 Página: 1260 Materia: Laboral Jurisprudencia.

La tesis anterior busca proteger los derechos de antigüedad que genera un trabajador de confianza transitorio, el cual no importando el tiempo de servicio que ha desempeñado en una puesto vacante puede solicitar su preferencia a que se le asigne tal vacante en virtud de todo el tiempo en que ha laborado dentro de la empresa y en el caso de que se encuentre en conflicto con otro trabajador que tenga menos tiempo de antigüedad general. Esta tesis jurisprudencial restaura el derecho de antigüedad de los trabajadores que en la práctica no se le toma en cuenta para las vacantes definitivas o de nueva creación sino que eran sujetos de la politización interna de las plazas.

Otra tesis jurisprudencial es la que se refiere al pago del bono como prestación extraoficial en los casos de jubilación de los trabajadores de confianza y que se considere parte del salario base a recibir como parte de la jubilación. En este sentido encontramos dos tesis, la primera que se instituyó a los trabajadores a quienes se les aplicó el Reglamento de Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos que establece:

**BONO DE INCENTIVO AL DESEMPEÑO. NO SE INCLUYE EN EL SALARIO BASE PARA LA JUBILACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PEMEX:** “Tratándose de prestaciones extralegales reclamadas por trabajadores de confianza de Pemex, éstas no se rigen por la ley de la materia, ni mucho menos por el contrato colectivo celebrado entre empresa y sindicato;

porque en el caso concreto, al momento en que el quejoso obtuvo su jubilación ya estaba vigente el Reglamento de Trabajo para el Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, en cuyo artículo 82 establece el derecho que tienen los obreros de confianza a ser jubilados y, en la fracción IV, párrafo segundo, se consigna claramente que el salario base de tal prestación es el que se detalla en el capítulo quinto del propio normativo que comprende los artículos 43 a 47 en los que sólo se incluyen como base del salario para la jubilación los siguientes conceptos: a) Ayuda para la despensa; b) Fondo de ahorros; y, c) Renta de casa. Es decir, que en ninguna parte de ese capítulo se incluye el bono de incentivo que exige el trabajador”. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Enero de 1998 Tesis: XIX.1o. J/4 Página: 959 Materia: Laboral.

El Reglamento de Personal de Confianza no contempla en sus artículos que el pago del bono deba considerarse parte del salario base en el caso particular de las jubilaciones, por lo que mencionaremos una tesis más reciente que beneficia a los trabajadores estableciendo lo siguiente:

PETRÓLEOS MEXICANOS, TRABAJADORES DE CONFIANZA DE. SI EN UN JUICIO SE DEMUESTRA QUE EL OPERARIO LABORÓ EN SU ÚLTIMO PUESTO DE PLANTA POR MÁS DE SESENTA DÍAS QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 82 DEL REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA Y PERCIBIÓ EL CONCEPTO DE BONO O INCENTIVO AL DESEMPEÑO, ÉSTE DEBE FORMAR PARTE DE SU SALARIO PARA DETERMINAR EL PROMEDIO ANUAL DE LOS SALARIOS PARA FIJAR EL MONTO DE LA PENSIÓN JUBILATORIA: “El artículo 82, fracción I, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza

de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, textualmente estatuye: "El patrón podrá jubilar a su personal de confianza de planta, en los siguientes términos: I. Cuando acredite 25 -veinticinco- años de servicios y 55 -cincuenta y cinco- de edad con una pensión equivalente al 80% -ochenta por ciento- del promedio de los salarios que hubiere percibido en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de ellos, salvo que el último puesto de planta lo hubiere adquirido 60 -sesenta- días antes de su jubilación."; de lo que se colige que cuando en un juicio se reclame el incremento de la pensión jubilatoria, incorporando el concepto de bono o incentivo al desempeño y el actor acredite que obtuvo el último puesto de planta en el que laboró para el organismo descentralizado por más de sesenta días, pero inferior a un año, el referido bono o incentivo forma parte de su salario para fijar la pensión jubilatoria. Lo anterior es así, porque de la interpretación de este precepto se desprende que la voluntad de las partes que suscribieron el pacto colectivo fue que el salario que debe servir de base para el cálculo de la pensión jubilatoria es el que se le cubría al trabajador con todas sus percepciones (incluyendo el bono o incentivo al desempeño), en un periodo mayor de sesenta días en el último puesto de planta, que se promediará con los salarios que hubiese recibido en los otros puestos permanentes, hasta un año antes del otorgamiento de la pensión". DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIX, Febrero de 2004 Tesis: I.13o.T.64 L Página: 1101 Materia: Laboral Tesis aislada.

Si bien es cierto esta tesis esclarece que sí se convino que el último puesto que desempeño el trabajador por más de sesenta días recibía bono de productividad previo a su jubilación, éste se debe tomar como parte de salario



base para el pago de pensión jubilatoria. Podemos establecer, que esta tesis se refiere a los trabajadores de confianza de planta y no es aplicable en los casos de trabajadores transitorios.

Como hemos podido analizar en este capítulo hemos revisado la legislación aplicable a los trabajadores de confianza de carácter general hasta llegar a su particularidad en Petróleos Mexicanos. Si bien es cierto que nuestra Legislación Laboral contempla esta figura nos encontramos con pequeñas lagunas que dan origen a interpretaciones incorrectas sobre la protección de sus intereses comunes y aplicación de las condiciones de trabajo.

A continuación daremos nuestra opinión respecto a los preceptos antes plasmados con el fin de brindar una propuesta que beneficie las condiciones laborales de los trabajadores de confianza en Petróleos Mexicanos.

## **CAPÍTULO 4**

### **PROTECCIÓN JURÍDICA PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS**

En el presente capítulo expondremos las posibles soluciones y propuestas que pudieran resolver la falta de protección jurídica de los trabajadores de confianza en Petróleos Mexicanos, tomando en cuenta lo analizado en los capítulos anteriores.

#### **4.1 Regulación de los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal del Trabajo**

Como resultado del presente trabajo podemos observar que la figura del trabajador de confianza no se encuentra contemplada en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que fue necesario que nuestra legislación laboral de acuerdo a la realidad social determinará a quienes se les debe considerar trabajadores de confianza.

Es necesario subrayar que si nuestra ley les consignó una concepción jurídica y los encuadró en los llamados trabajos especiales, es de vital importancia recordar que esta clase de trabajadores existen en el mundo laboral desde hace mucho tiempo y vienen desempeñando funciones especiales e importantes dentro de la empresa de la que se trate.

Por ello nuestra legislación laboral otorga la categoría de trabajador de confianza en su artículo 9 párrafo primero a:

Artículo 9: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones y no de la designación que se dé al puesto”.

Este precepto legal pretende atinadamente determinar que un trabajador de confianza ostentara esta categoría en razón a sus funciones, es decir, en razón de las actividades propias que desarrolle dentro de la empresa o establecimiento y aclara que no se les debe considerar de confianza en función a la designación del puesto, es decir, no se es de confianza por el nombre del puesto a desempeñar, ni por designación realizada por persona facultada para ello. Con esta delimitación jurídica nuestro Derecho del Trabajo procura que los puestos de confianza no se otorguen en base al amiguismo y compadrazgo por personal que no cumple con las funciones de un trabajador de confianza.

Nuestra Ley Suprema en materia del trabajo contiene las funciones que se consideran propias de los trabajadores de confianza, mismas que definiremos a continuación y que son:

**Dirección:** Son funciones de dirección aquellas que están a cargo de una o varias personas, cuyas facultades el patrón delega a su favor y los autoriza a hacerse cargo de los fines de la empresa.

**Inspección:** Son aquellas funciones de carácter técnico que tienen como propósito supervisar y vigilar que los trabajos se realicen con sujeción a las instrucciones o normas establecidas.

**Vigilancia:** Esta función se desarrolla cuando el patrón delega las custodia de todo o parte del patrimonio de la empresa, así como la observación de la conducta de los trabajadores.

Fiscalización: Son aquellas funciones que se encargan de averiguar y analizar las operaciones y acciones que están a cargo de otros.

Si bien podemos establecer que las funciones antes determinadas por la ley son las de realización más importante dentro de cualquier empresa o establecimiento para su buen funcionamiento y afectan directamente la producción de la misma, cabe señalar que la frase que precede dichas funciones en la ley que las caracteriza de *general* ha ocasionado que no podamos establecer claramente que clase de trabajadores ocupan puestos generales.

Al mencionar nuestra Ley Federal del Trabajo que las funciones son de carácter general podría interpretarse que sólo se debe considerar como trabajadores de confianza a los altos mandos, hecho que consideramos que no es posible por el hecho de que varios de estos trabajadores en base a la realización de sus funciones y dimensiones de la empresa o establecimiento del que se trate, es indispensable que cuenten con un grupo de trabajadores que les auxilie en el desarrollo y cumplimiento de dicha labor.

En el caso particular de Petróleos Mexicanos por la dimensión de la empresa a nivel nacional es necesario que quienes desarrollan las funciones marcadas por ley cuenten con varios, cientos y en ocasiones miles de trabajadores que coadyuven a desarrollar el buen funcionamiento de la Industria.

También consideramos que si solamente contemplamos a los altos mandos como personal de confianza éstos se encuentran ante un doble papel dentro de la empresa al considerárseles representantes del patrón y a su vez trabajador, que en este último caso frente a los trabajadores en general o sindicalizados siempre serán vistos sus intereses particulares como los propios

del patrón, cuando en la práctica no siempre es así pues esta clase de trabajadores también busca la defensa de sus derechos laborales y sólo en los casos de representación empresarial frente a otras instituciones es cuando busca el beneficio del patrón.

En relación al último párrafo que establece: “las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”. Este precepto pretende incluir a los trabajadores que de manera habitual y en función de su cercanía con el patrón realizan acciones propias de su competencia o en auxilio a sus funciones para una mejor distribución de la carga de trabajo, entre ellos podemos encontrar a los choferes, secretarías particulares, personal de seguridad, por mencionar algunos. La condición que a nuestro criterio debe subsistir para considerarse trabajador de confianza es no sólo la cercanía con el patrón sino también el acceso y conocimiento de asuntos propios de la empresa tales como los secretos empresariales e información confidencial.

Por ello, consideramos que la Ley Federal del Trabajo debe ampliar su concepto de trabajador de confianza por lo que proponemos la siguiente definición:

Artículo 9: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones 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, así como las áreas auxiliares necesarias para su desarrollo y cumplimiento y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

La Ley Federal del Trabajo regula la figura de los trabajadores de confianza como parte de los trabajos especiales en su título sexto capítulo segundo, en los artículos 182, 183, 184, 185 y 186.

Resumiendo podemos decir que el artículo 182 establece:

“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”.

Las condiciones de trabajo conforme a este precepto nunca podrán ser menores en los casos de trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Este artículo protege a todos los trabajadores tanto a los generales en el artículo 56 como a los de confianza a recibir el trato justo por el desempeño de sus servicios.

El problema con los trabajadores de confianza es que la ley pretende otorgarles protección jurídica en sus derechos laborales pero las empresas establecen Reglamentos Internos en los cuales las condiciones de trabajo son menores o inexistentes y se aplican sin reservas, aplicándolas mediante una compensación que será la superioridad de salario en comparación a los trabajadores en general.

Por su parte el artículo 184 contempla en relación a las condiciones de trabajo para los trabajadores de confianza lo siguiente:

“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”.

Si bien es cierto que el criterio del legislador era proteger en condiciones de igualdad a los trabajadores en general como a los de confianza al permitirles aplicar las condiciones del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la empresa, a su vez otorga un derecho preferencial sobre los trabajadores en general al otorgarles la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de dicho contrato colectivo.

Esta situación se generó como consecuencia de la asociación que los trabajadores de confianza pudieran tener con el patrón por lo que el resto de la clase trabajadora siempre los mantendrá excluidos de los beneficios que éstos logren obtener del patrón.

Por lo que nuestra propuesta para el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo sería la siguiente y tomando en base al artículo 182 y 56 de la misma Ley de que las condiciones de trabajo nunca podrán ser menores que las establecidas por nuestra legislación laboral:

“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, en este último caso emitirá un convenio de trabajo que les otorgue expresamente a los trabajadores de confianza las condiciones mínimas establecidas por la ley, así como las disposiciones propias del desarrollo de sus funciones”.

Consideramos que nuestra legislación debe contener de manera expresa que a falta de aplicación del contrato colectivo de trabajo, la empresa o establecimiento deberá otorgar de manera expresa y no tácita las condiciones mínimas de carácter obligatorio por la ley ya que de no establecerse la mayoría de estos trabajadores se encuentran laborando bajo condiciones inferiores por no existir un marco jurídico que se las otorgue.

Nuestra propuesta considera que mediante la figura de un convenio de trabajo para personal de confianza en cualquier empresa deberá contener las condiciones mínimas obligatorias por ley, así como un manual de puestos que nos permita establecer en razón de sus funciones a quienes se les ha de considerar trabajadores de confianza, pues en la realidad jurídica a pesar de existir Reglamentos Internos de Trabajo, dichas condiciones no son negociables por parte de los trabajadores, sino más bien se aplican con el carácter de obligatorios.

#### **4.2 Reconocimiento de sus Derechos Sindicales**

Los derechos sindicales de los trabajadores como bien sabemos han sido el resultado de la lucha de la clase obrera por obtener condiciones justas de trabajo que les permitan defender y procurar a la clase trabajadora así como el lograr el reconocimiento del Estado sobre su derecho a unirse para formar sindicatos que los representen ante el patrón y poder negociar mejoras propias de la clase trabajadora.

Es por ello que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es considerada la primera Constitución político social al consignar los derechos mínimos de la clase trabajadora en su artículo 123. En su fracción XVI el artículo antes citado otorga el derecho a la sindicalización de trabajadores sin establecer distingo alguno entre trabajadores de confianza y trabajadores en general y a la letra establece:

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



Debemos mencionar que nuestra legislación laboral también nos plasma del mismo modo que la Constitución Política el reconocimiento de este derecho al establecer en su artículo 356 lo siguiente:

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

Este precepto otorga de manera expresa el derecho sindical tanto para los trabajadores como para los patrones con el único fin de proteger sus intereses.

Si bien es cierto que la Constitución no establece diferenciación entre trabajador de confianza y trabajador en general en razón de otorgar el derecho sindical, encontramos que por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 183 lo siguiente:

“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”.

Esta norma establece la restricción hacia los trabajadores de confianza a formar parte del mismo sindicato que el de los trabajadores en general. Esta limitante se fijó en razón de que los trabajadores de confianza eran los que realizaban funciones de altos mandos, considerando que siempre velarían por los intereses del patrón no se contaba con su apoyo en la mejora de condiciones de trabajo hacia la clase trabajadora predominante.

Este precepto por su parte no limita su derecho constitucional a asociarse o coaligarse en formar sindicatos para la defensa de sus intereses.

En la realidad jurídica existen diversas asociaciones profesionales, formados en su mayoría por trabajadores de confianza, funcionan como organizaciones que brindan asesoría, capacitación, cursos de actualización, elaboración de estudios e investigaciones, bolsa de trabajo, entre otros fines, pero no cuentan con el reconocimiento legal para negociar o pugnar por el cumplimiento de sus derechos laborales y más aún por la negociación de mejoras de sus condiciones de trabajo.

En el caso particular de Petróleos Mexicanos consideramos que es necesario la coalición de esta clase de trabajadores, ya que en su mayoría son profesionistas especializados y encargados de lograr que la producción nacional en materia de hidrocarburos continúe generando riqueza para el sostenimiento económico del país. Al contar estos especialistas con un sindicato obtendríamos el beneficio de evitar fuga de cerebros, inestabilidad laboral, despidos injustificados en masa, entrada y salida de personal en razón de los periodos sexenales, miles de litigios laborales en contra de Petróleos Mexicanos, así como las fugas de recursos que se pagan en función de dichas demandas, mismo que repercute en la producción de la propia industria.

Es necesario mencionar que, si bien es cierto que los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos se han coaligado en una asociación profesional conocida como Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera A.C., la cual ha luchado continuamente por velar por los intereses de este grupo de trabajadores solicitando ante las autoridades competentes su reconocimiento como sindicato, mismo que les ha sido negado de manera reiterativa.

Consideramos que debe otorgárseles este reconocimiento pues la misma Ley Federal del Trabajo establece que: “Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”,

artículo 357. Del mismo modo es un derecho que les otorga y reconoce nuestra Carta Magna es por ello que nada ni nadie puede proclamarse en contra de este derecho.

El deseo de ejercitar este derecho constitucional para formar un sindicato en la industria petrolera ha dado origen en la práctica al despido injustificado por parte de la mayoría de los trabajadores que forman esta asociación profesional. El pertenecer a esta causa de organizarse para proteger sus derechos e intereses laborales, los ha llevado a que por el simple hecho de pertenecer a dicha asociación son separados de manera definitiva como medio de represalia.

Esta situación en particular se contrapone y violenta lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracción XXII que señala lo siguiente:

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

El costo por la lucha del reconocimiento de una asociación profesional para convertirse en un sindicato de trabajadores de confianza ha violentado el derecho de muchos trabajadores que se encuentran actualmente fuera del servicio activo e inmersos en largos litigios con el fin de recuperar su empleo y otorgarles una vida digna a sus familias.

En el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo encontramos fundamento sobre el comentario anterior al regir que: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

Por lo que reiteramos que no se les puede negar su derecho a sindicalizarse y velar por sus intereses particulares.

#### **4.3 Rescisión de la Relación de Trabajo por Pérdida de la Confianza**

En los capítulos primero y tercero abundamos sobre las bases en las cuales es posible por determinación de la ley rescindir las relaciones de trabajo. Entre ellas podemos reconocer las contempladas por el artículo 47 de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismas que se aplican tanto a los trabajadores en general como a los de confianza.

En relación a la pérdida de la confianza esta se considera en el artículo 185 como una forma más de terminación de la relación de trabajo y es de aplicación única a los trabajadores de confianza que establece:

“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”.

Por principio debemos establecer que el concepto de confianza no se encuentra delimitado o conceptualizado en nuestra legislación laboral, por lo que podemos inferir del Pequeño Diccionario Larousse Ilustrado, que confianza es:

“Esperanza firme que se tiene en una persona o cosa; familiaridad en el trato; sinónimo de intimidad”

Es decir, es el acto y relación de confidencialidad y seguridad que podemos depositar en una persona en relación a un asunto en particular. En materia de trabajo sería la relación de confidencialidad y certeza que el patrón establece con uno o varios de sus trabajadores, acerca de los asuntos propios de la empresa o establecimiento.

Por ello, es de vital importancia que considerar como causal de rescisión laboral la pérdida de confianza es un asunto relativo, por lo que la ley establece que esta pérdida de confianza que sea presentada por el patrón para poner fin a la relación deberá basarse en un *motivo razonable*, que no se encuentra determinado de manera específica en nuestra legislación.

Para aclarar este punto de pérdida de confianza hemos de acudir a la Jurisprudencia que tampoco nos otorga una definición del término confianza, ni lo que se debe considerar un motivo razonable, pero se pronuncia en el siguiente sentido estableciendo:

EMPLEADOS DE CONFIANZA, SEPARACIÓN.- “No consignándose en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido” (Apéndice al Semanario judicial de la Federación 1917-1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 81, p.91).

Lo anterior sólo subraya el hecho de que si el patrón desea aplicar como medida de rescisión la causal de pérdida de la confianza esta no será en función al sólo hecho de tratarse de un trabajador de confianza y no uno general, sino que deberá ir en función de un motivo razonable que explique y otorgue la razón del despido.

A nuestro criterio creemos conveniente observar que si bien es cierto que este precepto de pérdida de la confianza procuraba, como lo menciona la Exposición de Motivos de la ley vigente al decir:

“... 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, por que si tal cosa se hiciera, los trabajadores quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia. Por estas consideraciones adoptó una posición intermedia, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no están reguladas por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca sino que sería 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 la 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”.

Debemos mencionar que si bien el legislador procuró encuadrar a los trabajadores de confianza bajo el criterio de trabajos especiales y establecer una protección relativa a la pérdida de la confianza, consideramos que esta causal es excesiva ya que la ley muy sabiamente enmarcó casi todas las

circunstancias posibles que pudieran originar pérdida de confianza en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, enfatizó que la relación de trabajo entre patrón y trabajador de confianza no tiene su origen meramente en la confianza que el primero deposita sobre el trabajador, sino en razón de las funciones que desempeñe, por lo que consideramos que se les debería de aplicar las mismas causales de rescisión que a los trabajadores en general en función de que nuestra Carta Magna no hace distinciones entre estos trabajadores en el artículo 123 fracción XXII.

#### **4.4 Derecho a la Reinstalación de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos en caso de Despido Injustificado**

El principio de estabilidad en el empleo es el deseo de todo trabajador, independientemente de su carácter de confianza o general, con el único fin de obtener la conservación del empleo y lograr su dignificación familiar.

Por esta razón consideramos de manera indistinta que todos los trabajadores deben tener derecho a contar con una estabilidad laboral, misma que prevé nuevamente el artículo 123 constitucional fracción XXII que contempla:

“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él

malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

En este artículo podemos observar por una parte que, el legislador pretendió proteger a todos los trabajadores de los despidos injustificados dándole al trabajador la elección de ser reinstalado en su puesto que tenía antes del despido o a ser indemnizado con tres meses de salario. A su vez mantiene una puerta abierta al mencionar que la Ley Federal del Trabajo establecerá bajo qué circunstancias el patrón no está obligado a reinstalar a un trabajador.

Por ello, la Legislación Laboral contempla en su artículo 49 fracción III, que se exige al patrón de reinstalar en los casos de que se trate a los trabajadores de confianza. Este artículo deja sin protección constitucional al trabajador en el caso que este deseara recuperar su empleo, sino que habrá de conformarse con ser indemnizado.

Por lo que respecta a Petróleos Mexicanos este precepto ha originado que los altos mandos o patrón despidan injustificadamente a muchos trabajadores de confianza, con la certeza de que no podrán ser reinstalados, esta situación ha promovido diversas demandas laborales ya que en ocasiones los trabajadores de confianza que cuentan con profesiones propias de la industria al quedar fuera del servicio les es muy difícil contratar en otra empresa ya que su especialidad es la industria Petrolera y PEMEX es la única opción en nuestro país para poder ejercer su profesión.

Aunque sabemos que hay trabajadores con múltiples profesiones en la industria petrolera, el negarles el derecho a ser reinstalados, va en contra del



principio de estabilidad laboral que se pretendía guardar en nuestra Constitución para evitar poner fin injustamente a las relaciones laborales por parte de los patrones hacia los trabajadores en general.

Encontramos que frente a esta situación constante nuestro Tribunal Superior se pronunció de la siguiente manera:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.- Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido por su parte el patrón se excepciona manifestando que por se trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones que se refiere el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tiene las características de las funciones consideradas de confianza y que con toda precisión establece el artículo 9 del citado ordenamiento legal, a menos que el propio demandante expresamente reconozca tal calidad en su demanda. De no acreditar dicha circunstancia, no puede prosperar la excepción opuesta y debe considerarse que el despido es injustificado y condenarse a la reinstalación solicitada". (Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1971, Segunda Parte, Cuarta Sala, p.134).

La tesis anterior respalda nuestra opinión en razón de que el principio de estabilidad laboral debe estar por encima de la designación que haga el patrón al considerar o no a un trabajador como de confianza y este sea el único elemento para poder rescindir, es por ello que si el patrón no comprueba que en base a sus funciones un trabajador es de confianza, estará obligado a reinstalarlo por no contar con esta calidad establecida por la Ley Federal del Trabajo.

Si derogamos la fracción III de este artículo 49 podemos decir entonces que los trabajadores de confianza se encontraran tutelados por nuestra Constitución y nuestra legislación laboral no podrá estar por encima de ella, de modo que nuestro Supremo Tribunal considera que no se les puede negar este derecho sólo por ser trabajadores de confianza.

#### **4.5 Necesidad de Reforma al Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios**

En nuestra opinión y en base a lo estudiado consideramos de vital importancia que el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios debe modificarse y adecuarse con el único propósito de beneficiar y garantizar los derechos mínimos de esta clase trabajadora, para dar cumplimiento a las condiciones de trabajo previstas por la Ley Federal del Trabajo, que si bien es cierto, que en su mayoría se contemplan y parecieran superiores al resto de los trabajadores, el hecho de excluirlos del Contrato Colectivo de Trabajo, negarles el reconocimiento a su derecho de sindicalización, perder la protección sindical por pasar de ser trabajador general a trabajador de confianza, ser rescindidos por causales poco claras como pérdida de la confianza además de las causales del artículo 47 de la Ley, así como estar sujetos a jornadas mayores a las previstas por la ley y no contar con el principio de estabilidad laboral, nos demuestra la situación desventajosa en la que se encuentran frente a los trabajadores sindicalizados.

Cabe señalar que el Reglamento en sus cláusulas 2 y 3 no determina a quiénes se les otorgara la calidad de trabajadores de confianza en razón de sus funciones como nos lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9 y aunque cuenta con un Manual de Organización en el que se enlistan los puestos existentes, el nivel que ostenta y las funciones, se deberá integrar al

Reglamento para que se establezca y defina a que trabajadores se les considerara de confianza en base a sus funciones, con la finalidad de evitar confusiones respecto a la calidad de ser confianza o no y de esta manera saber que derechos o condiciones les son aplicadas a dichos trabajadores.

Para concluir el presente capítulo podemos mencionar que en base al análisis de la figura del trabajador de confianza podemos establecer que si nuestra legislación laboral contempló regular esta figura es en base a su existencia en la realidad social. Estos trabajadores que inicialmente se consideraban a la par que el patrón en relación a los intereses que les competía procurar, cada vez existen más trabajadores de confianza que son requeridos no sólo en Petróleos Mexicanos sino en diversas empresas por la condición que guardan ante la ley al no contar con una estabilidad laboral y al mismo tiempo que se les demanda mayor rendimiento en sus servicios en función de estar preparados o ser profesionistas en las áreas a desarrollar dentro de la empresa.

De no modificar Petróleos Mexicanos su Reglamento de Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos, lo único que hallaremos será que nuestros profesionistas y especialistas en la industria petrolera se encontraran laborando bajo condiciones menores que las que otorga nuestra Constitución Política y nuestra Legislación laboral, lo que promovería una violación constante a los derechos mínimos de cualquier trabajador y a sus derechos humanos, lo que los impulsaría a buscar otras alternativas de trabajo fuera del país, quedándonos sin especialistas en la materia lo que repercutiría de manera directa en la producción industrial impactando la economía nacional.

En el caso particular de Petróleos Mexicanos existe un gran número de trabajadores de confianza que como ya analizamos cuenta con grandes limitantes en su aparato interno que ha provocado que los verdaderos profesionistas que están preparados para impulsar y lograr hacer crecer la

producción de esta industria se vean obligados a trabajar en compañías extranjeras de manera temporal con tal de obtener un poco más de estabilidad y recursos para vivir de manera digna

Petróleos Mexicanos se ha convertido en un monstruo lleno de trabas y candados para poder ingresar como prestador de servicios siendo el sindicato de trabajadores generales quienes gozan del poder para ingresar nuevas vacantes, así como controlan los ascensos en los escalafones y el acceso a las plazas definitivas que se otorgan cada sexenio. Por lo que consideramos importante que esta Industria, continúe generando riqueza que se distribuya de mejor manera invirtiendo en ella misma para lograr un crecimiento económico importante para el país, en vez de sufrir la pérdida enorme de recursos en la solución de las miles de demandas laborales interpuestas por sus trabajadores.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. Petróleos Mexicanos es la industria más importante de nuestro país, al contar con un gran número de trabajadores tanto de carácter general como trabajadores de confianza para la realización de sus objetivos expresados en nuestra Carta Magna en el artículo 27 y en su ley reglamentaria, por lo que deberá otorgar medios de negociación laboral de manera indiscriminada a los trabajadores de confianza.

SEGUNDA. Petróleos Mexicanos fue creado por Decreto del 7 de junio de 1938, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la ciudad de México, Distrito Federal y al ser regido en materia laboral por la Ley Federal del Trabajo deberá proporcionar el cumplimiento de las condiciones mínimas de trabajo a la clase trabajadora de confianza.

TERCERO. Proponemos que la definición de trabajador de confianza en nuestra legislación laboral se amplíe quedando de la siguiente manera en su artículo 9: “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones 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, así como las áreas auxiliares necesarias para su desarrollo y cumplimiento; y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

CUARTA. Proponemos que las funciones de los trabajadores no solo sean las de carácter general, sino también las áreas auxiliares para su desarrollo, con el único fin de proteger a los trabajadores de confianza que laboran en Petróleos Mexicanos en áreas alternas y no solamente a los altos mandos.

QUINTA. Proponemos que se otorgue a los trabajadores de confianza el registro como sindicato de la asociación profesional conocida como Unión Nacional de Trabajadores Confianza de la Industria Petrolera A.C.

SEXTA. La siguiente propuesta versa sobre la rescisión de la relación de trabajo por pérdida de confianza, la cual consideramos que es innecesaria que la contemple la legislación laboral y que se les aplique a los trabajadores de confianza las mismas causales de rescisión que a los trabajadores generales contempladas en el artículo 47, por lo que proponemos que el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se derogue.

SÉPTIMA. Proponemos que los trabajadores de confianza cuenten con el derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado derogando la fracción III, del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que se les brinde este derecho como lo prevé nuestra Carta Magna en el artículo 123 fracción XXII

OCTAVA. Proponemos que se modifique el Reglamento de Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos de manera que proteja expresamente las condiciones mínimas de trabajo con el fin de dar cumplimiento al precepto constitucional del artículo 123 y de nuestra legislación laboral de manera que no menoscabe los derechos de los trabajadores de confianza.

## FUENTES CONSULTADAS

ALONSO PALACIOS, Angelina y Roberto López. El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus relaciones con PEMEX y el Estado, 1970-1985. Colegio de México. México. 1986.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Segunda edición. Pac. México. 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Trillas. México. 1993.

CLARK, Marjorie Ruth. La Organización Obrera en México. Segunda edición. Era. México. 1981.

DÁVALOS, José. La Industria Petrolera en México. Pemex. México. 1988.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima edición. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Duodécima edición. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

FUCHS BOBADILLA, Margarita y otros. México 1938-1989 a Cincuenta años de la Expropiación Petrolera. UNAM. México. 1990.

GALLEGOS MARTÍNEZ, Ariel y otros. Testimonios de la Expropiación. Nuestro Tiempo. México. 1990.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 1999.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1998.

LEMUS REYES, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1996.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. Defensa del Petróleo Mexicano. Centro de Estudios Filosóficos, Políticos y Sociales Vicente Lombardo Toledano. México. 2000.

MEJIDO, Manuel. Los Aventureros del Petróleo. Segunda edición. Grijalbo. México. 1980.

MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo y Tena Suck. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.



RIVERA CASTRO, José y otros. Los Sindicatos Nacionales en el México Contemporáneo. Volúmen I. GV Editores. México. 1986.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volúmen I. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1999.

SAYEG HELÚ, Jorge. El Constitucionalismo Social Mexicano. Segunda edición. FCE. México. 1996.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1962.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1979.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2007.

Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 2007.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos. PEMEX. México. 2005-2007.

Reglamento de Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. PEMEX. México. 2007.

Acta Constitutiva de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera. Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera. México. 2001.

## **JURISPRUDENCIA**

Novena Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII. Enero de 1998. Tesis XIX. 1o. J/4. Página 959. Materia Laboral.

Novena Época. Instancia Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX. Febrero de 2004. Tesis I.13o.T.64 L. Página 1101. Materia Laboral Tesis aislada.

Novena Época. Instancia Segunda Sala. Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII. Enero de 2006. Tesis 2a./J. 172/2005. Página 1260. Materia Laboral Jurisprudencia.

Semanario Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLVI. Primera parte. Ejecutoria del 26 de mayo de 1934. p.846.

Semanario Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLV. Tercera parte. Ejecutoria del 20 de agosto de 1935. p.3179.

Semanario Judicial de la Federación. 5ª Época. Tomo XLV. Parte Final. Ejecutoria del 26 de septiembre de 1935. p.5900.

## HEMEROGRAFÍA

PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio. "El Derecho del Trabajo y el Trabajador de Confianza". Revista PEMEX Lex. Número 65-66. México. Noviembre-Diciembre 1993.