



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN
PETRÓLEOS MEXICANOS

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ROCÍO GARCÍA MARTÍNEZ



ASESOR: DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

México 2012.

A la UNAM

Gracias por todos los años de formación, por sus instalaciones que me permitieron crecer en lo profesional y emocionalmente y por haberme puesto en mi camino a profesores valiosos que con su enseñar constante han logrado este sueño y una meta más en mi camino que apenas comienza...
Gracias Universidad!!

A Dios

Por permitirme vivir este momento, por esa fe que tiene en cada uno de nosotros, por ir a mi lado y No dejarme nunca...

A mis padres

Por quererme, porque gracias a su sacrificio de tantos años, es posible vivir este momento, por su apoyo, por ayudarme a salir adelante, por darme todo lo que necesitaba, por alentarme a salir adelante y levantarme después de las caídas

A mis hermanas

Por estar siempre ahí, por apoyarme porque siguen confiando en mi

A Franco

Gracias por estar conmigo en todos los momentos, por apoyarme en cada decisión y no dejarme sola hasta en los períodos más difíciles por alentar y ayudarme a terminar este anhelo...

A Silvia

Por confiar en mí, por las lecciones diarias de constancia, orden, trabajo en equipo; por siempre darme el consejo sabio...

A Ma. De la Luz Villeda

Por sus abrazos diarios que me ayudaban a que los días fueran mejor de lo que ya eran.
Por su ejemplo de trabajo honrado e inquebrantable.

A Nelva Candelas

Por su ternura, apoyo, por la serenidad y amor que transmite, por su ejemplo de solucionar las situaciones mas complejas con facilidad y con mucho conocimiento...
Gracias

A Claudia Perera

Por sus palabras de aliento, por que no olvidare aquellas palabras que solo recordarlas me hacen un nudo en la garganta, por confiar en mi, por fortalecerme a terminar esto

A Mauricio Oseguera

Por confiar en mi, por brindarme su apoyo, por ser tenaz, por ser la figura que admiraba.
Y por quererme verme salir adelante a pesar de todo.
Gracias

A Marco Ojeda

Por confiar en mí, al encomendarnos una tarea muy importante para usted, por brindarme su apoyo cuando menos pensé que podía existir... Gracias

A Jorge Rivera

Por brindarme su apoyo incondicional y desinteresado, por asombrarse en la forma en que trabajamos y por todas esas cualidades que ve en mi .

Y a un miembro mas que pronto conoceré, quien me alienta a terminar este proyecto, por darme una razón mas...
Gracias por elegirme ser tu futura mamá

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN PETRÓLEOS MEXICANOS

ÍNDICE

| | |
|-------------------|---|
| Introducción..... | i |
|-------------------|---|

CAPÍTULO I

Conceptos Generales

| | |
|---|----|
| 1.1 Empresa..... | 9 |
| 1.2. Relación Laboral..... | 11 |
| 1.2.1 Patrón..... | 14 |
| 1.2.2 Representantes del Patrón..... | 15 |
| 1.2.3 Intermediarios..... | 16 |
| 1.2.4 Trabajador..... | 18 |
| 1.2.5 Trabajador de Confianza..... | 20 |
| 1.3 Determinación de la naturaleza confianza en el Trabajo..... | 23 |
| 1.4 Salario..... | 25 |
| 1.5 Estabilidad Laboral..... | 31 |
| 1.6 Suspensión..... | 34 |
| 1.7 Rescisión..... | 36 |
| 1.8 Terminación..... | 41 |
| 1.9 Naturaleza jurídica de Petróleos Mexicanos..... | 43 |

CAPÍTULO 2

Antecedentes Históricos de los Trabajadores de Confianza

| | |
|---|----|
| 2.1 Los Trabajadores de Confianza en la Ley Federal de Trabajo de 1931..... | 59 |
| 2.2 Los Trabajadores de Confianza en el Proyecto del Ley de 1968..... | 62 |
| 2.3 Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970..... | 65 |

CAPÍTULO 3

Los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos en la normatividad laboral vigente

| | |
|--|----|
| 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 69 |
| 3.2 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal..... | 74 |

| | |
|---|----|
| 3.3 Ley Federal de Trabajo | 79 |
| 3.4 Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos..... | 81 |
| 3.5 Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos. | 97 |

CAPÍTULO 4

Régimen Jurídico de los Trabajadores de Confianza en Petróleos Mexicanos

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 4.1 Criterios de Determinación..... | 108 |
| 4.2 Reglas de ingreso..... | 110 |
| 4.3 Condiciones de Trabajo..... | 113 |
| 4.3.1 Jornada..... | 114 |
| 4.3.1.1 Tiempo Extra Ocasional..... | 117 |
| 4.3.1.2 Tiempo Extra Adicional..... | 118 |
| 4.3.2 Días de Descanso..... | 118 |
| 4.3.3 Vacaciones..... | 119 |
| 4.3.4 Salario..... | 120 |
| 4.3.4.1 Su integración..... | 122 |
| 4.3.4.2 Indemnizaciones..... | 125 |
| 4.4 Limitaciones legales..... | 128 |
| 4.5 Disolución del trabajo..... | 135 |
| 4.5.1 Por terminación..... | 136 |
| 4.5.2 Por rescisión..... | 138 |
| | |
| Conclusiones..... | 144 |

INTRODUCCIÓN

El artículo 123 constitucional, no estableció en su origen, ningún concepto y/o precepto que pudiera individualizar la figura de los trabajadores de confianza, tampoco en las leyes locales expedidas antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se hizo mención alguna de esta figura. En dicha Ley se asentaron algunas diferencias, aunque no conceptualizó la figura del trabajador de confianza. En la Ley de 1970 se definió al trabajador de confianza, conteniendo todo un capítulo destinado a regular sus condiciones, partiendo de un principio esencial que “Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza, importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rija para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.” Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo.

En el presente trabajo se pretende analizar la situación de los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos, pues como dice el maestro Néstor de Buen Lozano en su libro Derecho del Trabajo, el concepto de trabajador de confianza es un concepto difícil. Es un trabajo cuyas características especiales y tratamiento es diferencial con respecto a ciertos derechos de los demás trabajadores. Lo cual nos da la pauta para analizar concretamente su régimen jurídico, pues poseen una de verdadera excepción respecto a los demás trabajadores, en cuanto estabilidad, horarios de trabajo, contratación colectiva, sindicalización, participación en las utilidades de la empresa, etc. Es así que en el Convenio número 1 de la Organización Internacional del Trabajo, cuando establece las limitaciones de la jornada de trabajo de ocho horas diarias, indican que tales disposiciones no son aplicables a las personas que ocupan un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza¹.

Para el análisis del presente nos centraremos en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, al cual

¹ Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, no está ratificado por México, es hasta el 12 de septiembre de 1931, que México ingresa en la Organización Internacional del Trabajo y ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT.

le antecede las Normas de Trato al Personal de Confianza, que si bien es cierto, implicaron una reglamentación específica, en el fondo no constituyeron más que disposiciones complementarias a las contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo de 1973- 1975, el cual se encontraba vigente y les seguía siendo aplicable.

Por lo anterior, hemos estructurado el presente trabajo en cuatro capítulos, en el primero de ellos nos avocamos a los conceptos generales, a fin de tener en claro el papel de los sujetos que intervienen en la relación obrero patronal y así tener una perspectiva más amplia y sencilla respecto a los trabajadores de confianza y de las nociones que los rodean.

En el segundo capítulo presentamos los antecedentes históricos, las situaciones que se dieron para que se llegara a la concepción de trabajador de confianza, reseñando los momentos significativos en el camino de las relaciones laborales como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, escenarios que son indispensables referirse a ellos toda vez que marcan una pauta en la actual vida laboral.

En el tercero de ellos, nos avocamos a visualizar la normatividad laboral, en virtud de que consideramos que es vital conocer los instrumentos legales más importantes que los rodean como es nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo del Personal de Confianza, en el tenor de que en el mismo se encuentran establecidos los perfiles del trabajador de confianza, en el Contrato Colectivo de Trabajo señalamos la lucha que se dio para lograrlo, pues el mismo es producto de diversas etapas de las relaciones laborales.

En el capítulo final desarrollamos de manera específica las circunstancias que envuelven a los trabajadores de confianza, como lo es las reglas de ingreso, condiciones de trabajo y sobre todo las limitaciones legales por las que atraviesan.

De tal manera que el presente trabajo girará en torno a la situación de los trabajadores de confianza, sus condiciones, limitaciones, y todo aquello que pueda

entrañar la figura del trabajador de confianza de Petróleos Mexicanos, pues es en ellos donde radica gran parte de la efectividad, prosperidad, crecimiento de la empresa, de ahí la importancia de analizar la presente figura a fin de establecer situaciones claras, evitando malas interpretaciones, e instituyendo conceptos claros.

CAPÍTULO I

Conceptos Generales

El presente capítulo tiene como objetivo establecer los conceptos que nos ayuden a tener un panorama respecto de los trabajadores de confianza, el motivo de su importancia, haciendo un estudio que nos ayude a ir poco a poco estableciendo las diferencias que existen y poder así definir claramente su situación, de tal manera que el este trabajo girará en torno a establecer definiciones respecto de los trabajadores de confianza, sus condiciones, limitaciones y todo aquello que pueda entrañar la figura del trabajador de confianza de Petróleos Mexicanos, a fin de establecer situaciones claras, materia del presente trabajo.

1.1. EMPRESA.-

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado, de igual manera debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros si no dispone de ellos.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Apartado “A” del artículo 123, se utilizan de manera similar las expresiones “negociaciones” y “centros de trabajo”.

En la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo, se explican las razones por las cuales se diferenciaron los conceptos de “empresa” y “establecimiento”, fue debido al crecimiento de la industria lo que obligaba a las empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades autónomas unas de las otras pero todas sujetas a la administración general, por lo cual se utilizan expresiones como “empresa” y “establecimiento” cada uno con sentido propio y específico. Así lo señala el artículo 16 de la propia Ley:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Podemos decir que los establecimientos, responden a una exigencia de diversificar las condiciones de trabajo y quizá se les pueden atribuir responsabilidades particulares, distintas a las de otros establecimientos que formen parte de la misma empresa, la ley de la materia no relaciona a la empresa con el patrón sino que a la primera la considera como un patrimonio sujeto a la afectación jurídica que se derivan de las obligaciones laborales. Para Juan Climent Beltrán “el establecimiento es un organismo desconcentrado dentro de la empresa que dispone de „autonomía técnica“ pero forma parte integrante del régimen jurídico de la misma” ², es decir, tiene una responsabilidad patronal distinta e independiente de la propia empresa, con facultades necesarias para actuar como sujetos de las relaciones individuales o colectivas de trabajo y el patrimonio de cada establecimiento quedará afectado para las responsabilidades laborales inherentes a la misma.

Para concluir diremos que para la Ley Federal de Trabajo, los conceptos patrón y empresa tienen significados diferentes debido a que el patrón puede ser titular de una empresa, pero una empresa no podrá ser considerada como patrón, las empresas pueden tener establecimientos que contribuyan a sus fines, pero con un régimen interno, carecen de personalidad jurídica propia, pues están sujetas a la administración general, y por último es al patrón a quien la Ley Federal de Trabajo le otorga la facultad de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo pues así lo señala el artículo 386, el cual textualmente:

² CLIMENT BELTRÁN, Juan. Ley Federal de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, Vigésima Novena Edición, México 2009, pág. 73

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

De tal manera que viene siendo la empresa o establecimiento los ámbitos de aplicación en que se regirán las condiciones que en él se estipulan y a las que deben sujetarse las prestaciones de trabajo es decir, la unidad que va a organizar las fuerzas de trabajo.

1.2. RELACIÓN LABORAL.-

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación de trabajo. No pueden hacerse distinciones por motivos de edad, sexo, raza, credo religioso, doctrina política o condición social.

En nuestra reglamentación laboral mexicana se da gran importancia al concepto relación laboral, la cual constituye el factor ineludible para la aplicación de todas las normas del ámbito laboral. Y así ha sido establecido por nuestro máximo Tribunal al establecer en la siguiente tesis que:

RELACIONES LABORALES. SU CLASIFICACIÓN CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *Conforme a los artículos 9o., 35 y 38 de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán: A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y, B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa. Si se atiende a la durabilidad de la relación laboral (factor tiempo), ésta puede clasificarse en: 1) Por tiempo indeterminado, que a su vez puede sub-clasificarse en: a) Permanente; y, b) De temporada. 2) Por tiempo determinado. 3) Para obra determinada; y, 4)*

Por inversión de capital determinado. En ese contexto, no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida. Clasificaciones que al ser combinadas dan lugar a diversas hipótesis, ya que un trabajador de planta puede ser por tiempo indeterminado, a su vez esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida, o bien, puede ser de temporada, caso en el cual el trabajador labora sólo por un periodo atendiendo a diversos factores, como podría ser el tiempo de cosecha, época navideña, u otras, pero ese tiempo laborado será indeterminado, es decir, en cada temporada el empleado tendrá derecho a laborar con ese patrón y éste tendrá la obligación de cubrirle las prestaciones legales, precisamente porque no existe un término para concluir esa relación laboral, no obstante que el patrón lo emplee únicamente por ciertos periodos. Asimismo, un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado. Finalmente, en relación con los trabajadores transitorios, dentro de los cuales se ubican los eventuales, ocasionales, intermitentes y los sustitutos o interinos, éstos quedarán comprendidos en la clasificación que atiende a la temporalidad de dicha relación, por lo que se ubicarán en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o determinado, según el caso, atendiendo a las características específicas concretas. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 6123/2006. Fabiola Sánchez Carranza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretario: Pedro Cruz Ramírez. Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIV, Septiembre de 2006 Página: 1527 Tesis: I.3o.T.142 L Tesis Aislada

La relación de trabajo quedó conceptualizada en el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo y a la letra dice:

“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”.

De tal manera, que se entiende que es necesario que se genere la hipótesis planteada consistente en que alguien preste a otro un trabajo de manera personal, subordinado y mediante el pago de una remuneración. Así del concepto legal se pueden desprender cuatro elementos:

- Prestador del trabajo (trabajador)
- La persona a quien se le presta el trabajo (patrón)
- La prestación de un trabajo personal y subordinado
- La prestación retributiva

Mario De la Cueva dice que “para la existencia de la relación individual de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador en consecuencia, el aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio, el cual determina, por sí sólo, la aplicación del derecho del trabajo, cualquiera haya sido la voluntad de las partes.”³

También menciona que la doctrina contemporánea “hace referencia constante a la subordinación del trabajador al patrono y encuentra en ella el elemento característico de la relación individual de trabajo. El derecho de trabajo nació de la necesidad defender al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquél; por esto que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado. Esta conclusión no significa que el trabajo en otras formas, no deba ser objeto de protección; solamente que la Ley está obligada a distinguir las situaciones y a otorgar la protección que cada una exija.”⁴

³ DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Edit. Porrúa, Sexta Edición, México 1961, pag.479.

⁴ Idem, pág.482

Y así conceptualiza la relación de trabajo “Es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de una retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”⁵ y nuestro más alto tribunal ha establecido que:

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA. *De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la Ley o el contrato.-Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta III, Marzo de 1996 Página: 1008 Tesis: VI.2o.27 L Tesis Aislada.*

1.2.1. PATRON.-

Lo podemos entender como la persona que suministra trabajo a otro, y lo encontramos definido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Es decir, la Ley acepta al Patrón como una persona moral, al contrario del trabajador quien sólo puede ser una persona física, de tal modo que se concibe al patrón como todo aquel que se aprovecha directamente de un servicio prestado. Ana Ma. Alvarado Larios, nos dice que en el concepto patrón queda implicada toda aquella persona, física o jurídica, que se aprovecha de forma directa con la prestación de un servicio que efectúe otra persona que, a su vez reúna los elementos necesarios para ser considerada como trabajador.⁶

⁵ Idem. pág.494

⁶ Alvarado Larios, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Edit. Adisson Wesley Logman, México 1998, pág. 131

De tal forma que consideramos como patrón aquella persona física o moral que recibe un servicio de un trabajador que labora en su beneficio y el cual se encuentra bajo su subordinación a cambio de un pago o remuneración.

1.2.2. REPRESENTANTES DEL PATRÓN

Para Mario De la Cueva, el representante del patrón puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación. El concepto es de suma importancia para apreciar tanto el origen de la relación de trabajo, como las obligaciones de trabajadores y patronos⁷, de tal forma que también sirve para fijar la responsabilidad patronal. En este orden de ideas los representantes del patrón son las personas que ejercen funciones de dirección o administración dentro de una empresa y que además tienen facultad de representar y obligar al patrón en las relaciones que éste tenga con los trabajadores a su cargo. Se encuentra conceptualizado por nuestra legislación laboral en el artículo 11:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Podemos decir, entonces, que los representantes del patrón pueden ser trabajadores que, teniendo la categoría de confianza, pueden sustituir a la persona física o moral, de tal forma que son trabajadores ante los patronos y son representantes de éstos frente a los demás trabajadores, es decir, que están facultados para dar instrucciones acerca de la realización y ejecución de las labores en la empresa y procuran la seguridad jurídica de los trabajadores pues se consideran como propias del patrón las medidas y/o decisiones que los representantes adopten:

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 427.

GERENTE, QUIEN TIENE EL NOMBRAMIENTO DE, ES REPRESENTANTE DEL PATRON. Si quien compareció al juicio laboral por la persona moral demandada, acreditó ser gerente administrativo de la misma por nombramiento que en favor hizo el Consejo de Administración respectivo, esa circunstancia lo coloca en el supuesto del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y es suficiente para que se le reconozca el carácter de representante del patrón para los efectos de dicho precepto Localización: Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación VIII, Agosto de 1991 Página: 123 Tesis: I.6o.T. J/8 Jurisprudencia.

1.2.3. INTERMEDIARIOS

La intermediación laboral, son acciones que tienen por objetivo relacionar a los oferentes del trabajo con los demandantes del mismo para su colocación. La legislación laboral confía la actividad de intermediación laboral en manos de las empresas de servicios temporales, agencias y al simple intermediario. Ellos tienen por objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente.

Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos el oferente, el demandante y el intermediario. El oferente, que dentro de la relación laboral sería el trabajador, es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste. El intermediario es quien sirve de vínculo para que el oferente (trabajador) pueda ser contratado.

Caracterizado en el artículo 12 de la ley laboral, definido como: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

En el artículo 13 establece que: “No serán considerados intermediarios, sino patronos las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con 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”. Es importante resaltar la última parte del precepto legal toda vez, al decir que el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas por los trabajadores, cuando el contratante no cuente con elementos propios y suficientes para desempeñar y cumplir con las obligaciones que se derivan de las relaciones con sus trabajadores.

Así pues el legislador protegió a los trabajadores de una posible insolvencia del contratante y por ello atribuyó responsabilidad solidaria a la persona que se hubiera beneficiado con el trabajo, además de establecer como requisito el hecho de que sean responsables de las obligaciones que marque nuestra legislación, y por ende proporciona a los trabajadores -así contratados- el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo, con los mismos derechos que le corresponden a los que ejecuten trabajos similares en la empresa, de tal manera que se consagró el principio de igualdad emanada de nuestra Carta Magna y de la Ley de tal forma que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el contratado por conducto de intermediación.

Podemos decir, que la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación laboral y ajena a ésta, debido a que una vez consagrado el contrato de trabajo o puesto en contacto al posible o potencial trabajador y patrón la figura del intermediario desaparece. El intermediario no debería actuar en nombre propio, sino en el que será que tenga el carácter de patrón, y quien se considerará como beneficiario de la prestación del servicio.

Para Mario De la Cueva, “la intermediación es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir en ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo esto es, intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona⁸”

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, Onceava Edición, México 1988, pág. 158 y 159

1.2.4. TRABAJADOR

La definición de trabajador, es un elemento básico y necesario, su concepto reviste de una importancia medular, debido a que determina la aplicabilidad de la legislación laboral y porque alrededor de él se desarrolla toda la maquinaria del Derecho del Trabajo.

Por ello, es importante saber cuál será su legislación aplicable y por consiguiente cuales son los tribunales competentes para conocer y dirimir las controversias que se suscitasen por cuestiones de trabajo.

Podemos decir, que si alguien es trabajador éste carácter le atribuye un conjunto de derechos de los que evidentemente no gozará quien carezca de esta condición, es por ello, que nuestros legisladores se preocuparon por definirlo y así servir de cimiento para la aplicación de las normas laborales.

La Ley Federal de Trabajo lo define en su artículo 8 y señala que “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Como características podemos enunciar que:

- Solamente las personas físicas pueden ser trabajadores,
- Se habla de un trabajo personal subordinado, por lo que la prestación de un trabajo es un hecho de carácter personal, de tal forma que, se excluye de forma automática a las personas morales o jurídicas.
- No toda persona física tiene el carácter de trabajador, para ello se requiere prestar a otra un trabajo, de tal forma que la actividad que desarrolla no es para sí misma, sino que va dirigida a alguien ajeno, y como ya lo mencionamos anteriormente (al tocar el punto de la definición de patrón), será quien reciba los beneficios.
- La actividad o trabajo que se realice puede ser de cualquier índole, intelectual o material

- El trabajo debe de ser prestado por el propio trabajador, es decir es personal.
- Debe de ser prestado en condiciones de subordinación.

En términos generales la subordinación, consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar y dirigir las actividades laborales del trabajador, y la obligación de éste en acatar las instrucciones recibidas ya sea directamente del patrón o de sus representantes. Es decir, implica para el patrón la facultad de dirigir y mantener la disciplina dentro del centro de trabajo, y para el trabajador la obligación de desempeñar su labor con cuidado y esmero, acatando las órdenes que le sean indicadas.

Si bien es cierto y cómo podemos observar, el concepto de trabajador no implica a todas las personas que trabajan, ni siquiera a todas las que encuentran en una actividad laboral, siendo éste el único medio para allegarse de elementos que satisfagan sus necesidades, sin embargo, comprende a la mayoría de quienes prestan un servicio, aun cuando la mayoría de ellos lo hacen en condiciones de subordinación, es decir, con sometimiento a las órdenes, directas o indirectas, de quien recibe el trabajo.

Para Mario De la Cueva, hay dos criterios para determinar cuando se es trabajador, el primero hace referencia a la idea de clase social, donde la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la misma; el segundo se refiere a la prestación del servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo.⁹

Así la idea de pertenencia a una clase social no debe ser descartada, pues “el derecho del trabajo sirve para fijar los derechos fundamentales de un sector de la población, conocido como la clase trabajadora o si quiere, está destinado a proteger a los hombres que ponen al servicio de otro su energía de trabajo.”¹⁰

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit, pág. 417

¹⁰ Idem, pág. 419

1.2.5. TRABAJADOR DE CONFIANZA

Existe una categoría especial de trabajo denominada por la Ley Federal de Trabajo como trabajador de confianza. Dicha categoría de trabajador de confianza representa la mayoría de las veces los intereses del patrón o de la empresa, toman decisiones, administran, vigilan los bienes de la empresa en la cual prestan sus servicios.

Si bien es cierto, que se considera trabajador a aquél que encaja dentro del marco conceptual establecido por las disposiciones legales, también lo es que las propias leyes del trabajo reducen el ámbito personal o subjetivo de aplicación de sus normas al determinar que ciertos trabajadores, por el hecho de desempeñar el ejercicio de funciones de naturaleza especial, quedan excluidos de tales preceptos o sujetos a regímenes especiales. De tal manera que, dentro del conjunto que forman quienes tienen la condición de trabajadores, la ley hace subconjuntos; éstos subconjuntos pueden estar excluidos de los preceptos legales laborales de aplicación general o dentro de ellos pero con ciertas peculiaridades que se traducen, por lo general en restricciones, que en la práctica, son muchas veces compensadas con privilegios especiales, que generalmente son de tipo económico.

En la ley laboral se distinguen dos categorías de trabajadores, los de base y los de confianza; la condición de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9, que establece:

“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”.

Es decir, se encuentran protegidos por la ley laboral pero existen en un capítulo especial bajo el Título Quinto Bis Capítulo II con modalidades especiales:

- Sus condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten (Artículo 182)
- No podrán formar parte del sindicato de los demás trabajadores (Artículo 183)
- No serán tomados en consideración en los recuentos de trabajadores que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (Artículo 183).
- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo: comisiones mixtas internas de las empresas, comisiones de salarios mínimos, (Artículo 554 Fracción II), Juntas Federales y Locales de Conciliación (Artículos 593 y 603) y Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (Artículos 605, 607, 609, y 623).
- Las condiciones de trabajo que se contengan en los contratos colectivos de trabajo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo (artículos 184 y 396).
- En lo referente al principio de estabilidad en el empleo, la pérdida de la confianza en el trabajador es susceptible de invocar como causal de despido (Artículo 185). Aun en el caso de que el patrón no pueda comprobar ante los tribunales laborales la existencia de una circunstancia razonable que justifique el despido del trabajador, sin embargo sí tiene que acreditar la pérdida razonable de la confianza, lo que puede, es que en caso de condena negarse a reinstalar pagando una indemnización (artículo 49 y 50) y por tanto el Laudo que se emita sea favorable a éste, de conformidad con lo que dispone el artículo 49 fracción III, de la Ley laboral, el patrón puede solicitar quedar eximido del deber de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones pertinentes.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 fracción II, a los trabajadores de confianza que carezcan de facultades generales de representación y ejecución, les corresponde participar en el reparto de las utilidades de las empresas, pero con la peculiaridad de que se les computará para estos efectos, como límite máximo, el salario que corresponda al trabajador sindicalizado de más alta percepción dentro de la empresa, o a falta de éste, al del trabajador de planta.

Y en todo lo que se refiere a las modalidades expuestas, que son propias y exclusivas de los trabajadores de confianza, éstos gozan de todos los beneficios que las leyes establecen a favor de los trabajadores, así también están sujetos a los mismos deberes que las disposiciones legales determinan, además de las obligaciones que en sus respectivos contratos hayan contraído con el patrón.

En este orden de ideas y de la disposición del artículo 9 de la ley laboral, se pueden distinguir dos clases funciones de confianza, que se traducen en dos tipos de trabajadores con esa calidad; los que ejercen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general; y los que ejercen funciones que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

El primero de éstos corresponde por lo general, a los altos empleados o funcionarios, y el segundo a trabajadores cuya categoría de confianza deriva del carácter confidencial o de seguridad que, frecuentemente, no implica un alto nivel en sus funciones.

De la Cueva menciona que, para determinar el significado de la expresión “carácter general” debe de tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituya una excepción al principio de igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley.¹¹

¹¹ De LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del Trabajo. Tomo I Ob. Cit., pág. 156, 157

En materia de dirección, podemos decir que los representantes del patrón la ejercen en su grado máximo, pero con la delegación de autoridad. En el caso de inspección, vigilancia y fiscalización la Ley incluyó una característica que ha sido criticada en cuanto que establece que las funciones citadas deban de tener el carácter de general, ya que con ello se introduce la duda y el conflicto.¹²

De tal manera, que no es la persona quien establece su función de confianza, sino que será la naturaleza de la función lo que origine la condición del trabajador, y si bien es cierto, las características de las actividades desarrolladas por éstas personas justifican la existencia de normas laborales especiales, también es cierto, que en muchos casos esta especificación es más formal que real y con ello ha ocasionado una fuente inagotable de conflictos.

El régimen de los trabajadores de confianza, cuenta con un capítulo especial dentro de la Ley Federal de Trabajo, mismo que se verá más adelante y presenta ciertas características que intentan limitar su posible actuación en el entorno del derecho colectivo, como por ejemplo evitar que participen en el sindicato de los trabajadores de base, despedirlos por la causa especial de “pérdida razonable de confianza” o limitar como ya lo habíamos mencionado su eventual participación en el reparto de utilidades.

1.3 DETERMINACIÓN DE LA NATURALEZA CONFIANZA EN EL TRABAJO

El régimen especial de los trabajadores de confianza presenta una relevancia que va en aumento quizás sea, por la gran cantidad de personas que se ubican en tal categoría. La categoría de trabajadores de confianza no fue contemplada originalmente en la Ley Federal de Trabajo de 1931 y en los debates para su inclusión en la Ley de 1970 fue difícil encontrar la uniformidad de criterios para adoptar un concepto de “funciones de confianza”, como la siguiente tesis:

¹² GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Vigésima Cuarta Edición, México 2006, pág. 44.

CONFIANZA, TRABAJADORES DE. QUIENES TIENEN ESE CARÁCTER. *Si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrón haber perdido la confianza que tenía el trabajador, de acuerdo a lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo, debe tenerse en consideración que si dicho trabajador desempeña, en una casa comercial, actividades muy distintas de aquellas a que se refiere tal precepto, 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 sustituyen al patrón en algunas de las funciones propias de éste. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo XLV, página 3179, tesis de rubro “EMPLEADOS DE CONFIANZA, CUALES TIENE ESE CARÁCTER”.*

La idea general que se tiene del régimen al cual se encuentran sujetos los trabajadores de confianza, es que se trata de una normatividad limitativa de sus derechos. La literatura en la materia insiste continuamente en la existencia de una inconstitucionalidad de la totalidad de las normas a los trabajadores de confianza.

Se trata de un debate muy antiguo que se ha venido sosteniendo y que no es exclusivo del régimen de los trabajadores de confianza y que bien podría aplicarse a la totalidad de los regímenes laborales especiales.

El concepto que da la ley de trabajador de confianza es problemático, porque es un concepto que por un lado pone en evidencia que la función que realiza el trabajador está más ligada a la empresa, aunque también es un trabajador con cierta confianza que el patrón le encarga algunas tareas en señal de la misma, tan es así que la propia Ley establece como causal de despido la “pérdida de confianza”, el problema radica en que no se sabe jurídicamente que quiere decir esto, pues la Ley no define la pérdida de la confianza.

La denominación de trabajador de confianza dice la Ley Federal de Trabajo “depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto” (Art. 9).

En el caso de existir un juicio sobre la existencia del carácter de confianza o no, la jurisprudencia ha señalado que será el demandado, es decir, el patrón, quien tendrá la carga de la prueba.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTÍCULO 9o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *La categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de tal precepto que la misma depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador de simulaciones; de manera tal que si sus servicios no corresponden a este carácter, no debe ser considerado como de confianza aun cuando en una cláusula del contrato colectivo aplicable se le clasifique como tal, pues lo regulado en este último no puede contravenir lo dispuesto en el precepto legal antes invocado. QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: María Beatriz Valenzuela Domínguez. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 42, Sexta Parte, página 25, tesis de rubro: "CONFIANZA, TRABAJADORES DE, DETERMINADOS EN CONTRATOS COLECTIVOS Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XVIII, Septiembre de 2003 Página: 1445 Tesis: I.5o.T.227 L Tesis Aislada*

Son, como ya lo dijimos cuatro las funciones consideradas como de confianza: dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, o labores que tengan relación con trabajos personales del patrón, además dice la ley que estas labores deberán de tener el carácter de general, ésta última característica resulta difícil de precisar.

Existen dos categorías de trabajadores de confianza; por un lado los directivos de alto nivel que serían los directores, administradores y gerentes de una empresa, y por el otro serían el resto de los trabajadores de confianza que aunque realizando alguna de las funciones enumeradas por la ley, no ocupan un alto nivel.

1.4 SALARIO

Desde los comienzos de la humanidad los salarios han constituido uno de los temas más delicados por todas las implicaciones humanas y sociales.

Salario es definido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 al señalar que “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Salario proviene del latín *salarium* que se refería en la antigüedad a la paga hecha al trabajador, a quien se le entregaba según la costumbre, una cantidad de sal como sueldo. El salario se recubre de importancia primordial.

Las primeras legislaciones fueron formuladas a fin de obtener mejores salarios para la clase trabajadora, ya que para la mayoría de la población (si no es que toda), el salario resulta vital, además de que de su satisfacción depende el desarrollo, la estabilidad, el bienestar y la paz social.

El salario según la Ley Federal de Trabajo en su artículo 83, establece cuatro supuestos para determinar el monto del salario:

- Salario por unidad de tiempo.- Es cuando su importe está en función de la disposición del servicio, ya sea en forma diaria, semanal o mensual.
- Salario por unidad de obra (también llamado a destajo).- Es cuando su cuantía se establece en función del número de piezas, o conjuntos determinados, sin atender al tiempo que tarde en realizarlo.
- Salario por comisión.- Una forma de remuneración consistente en la participación de los beneficios derivados de una negociación en la que ha participado el trabajador.
- Salario a precio alzado.- Consistente en una cantidad global que se fija en los casos en que la prestación de los servicios es pactada por el tiempo necesario para la construcción de una obra específica.

Los salarios se pueden estipular de cualquier otra forma, de acuerdo con la voluntad de las partes, aunque no de forma total, toda vez, que será necesario tomar en cuenta ciertas restricciones que están establecidas en el artículo 85 de la ley laboral al señalar que: “El salario debe ser remunerador y nunca inferior al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.”

Como características están:

- Debe ser remunerador.- Se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123, apartado “A”, fracción XXVII, “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: (...) b) las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El salario no podrá ser inferior al mínimo.- Enunciado por la ley laboral en su artículo 90, el cual dice: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.”

En México existen dos tipos de salarios mínimos: a) generales, los que se toman de base para todos los trabajadores, independientemente de la rama de la industria, comercio, profesión, oficio o trabajo especial que desempeñen; b) profesionales, los que rigen para quienes prestan servicios en una profesión, oficio o trabajos especiales que desempeñen.

Estos salarios son establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (órgano tripartita constituido por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno federal), y se rigen por un:

- Principio de igualdad de los salarios.- Pues para trabajo igual, debe corresponder un salario también igual, consagrado dicho principio tanto en nuestra Carta Magna en el artículo 123 fracción VII, Apartado “A” y V del apartado “B”, como en la Ley Federal de Trabajo, artículo 86 “A” trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

Sin embargo la propia ley, establece que para los trabajos especiales no es violatorio el principio de igualdad, donde se establezca un salario distinto para trabajo igual si se presta en:

1.-En buques (artículo 200) “No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías”

2.-Aeronaves (artículo 234) “No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.”

3.-Líneas o ramales ferroviarios (artículo 253), “No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.”

4.-Servicios de autotransporte (artículo 257), “El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Todos ellos de diversa categoría.”

5.-Tampoco es violatorio por razones de la categoría de eventos o funciones, la de los equipos o jugadores cuando sean deportistas profesionales (artículo 297), “No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.”

6.- Por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones o la de los trabajadores que sean músicos o actores (artículo 307) “No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.”

7.-Y si el trabajo corresponde a diferentes categorías académicas (artículo 353-N) “No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.”

Existen normas protectoras al salario, toda vez que tiene un carácter primordial es el de ser alimentario, pues garantiza la sobrevivencia del trabajador, por ello requiere de amparo y ha sido recogida por el Capítulo VII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo “Normas protectoras y privilegios del salario” y abarca de los artículos 98 al 116, de tal manera que la podemos dividir en cuatro rubros:

- I. Posibles abusos del patrón.- En este se comprenden las siguientes disposiciones:
 - a) El salario debe pagarse en moneda de curso legal y queda prohibido que se pague en especie,
 - b) El pago se debe realizar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, evitando que se realice en tabernas, bares, casas de juego, excepto que se trate de trabajadores que laboren en esos lugares.
 - c) Es nula la cesión del salario a favor del patrón
 - d) Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patronos, en ningún caso devengan intereses
 - e) La obligación del patrón de pagar salarios no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley.
- II. Protección contra los acreedores del patrón
- III. El derecho del trabajador a percibir el salario es irrenunciable
- IV. Protección del salario en contra de terceras personas, de tal forma que se le protege contra que pueda embargarse, salvo excepción por ejemplo de pensiones alimenticias decretadas por autoridad, la prohibición de retener

el salario por concepto de multas, descuentos a los salarios, sin embargo la Ley laboral autoriza algunos descuentos como por: cuotas sindicales, constitución de cooperativas, descuentos por pensiones a favor de esposa, hijos, y demás.

Para Mario De la Cueva, “el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación (laboral), en la vida de ella aparece a *posteriori*, como una consecuencia de la prestación del trabajo”¹³, esta afirmación no es del todo aceptable toda vez que si bien es cierto, primeramente se da la prestación del trabajo y con posterioridad la remuneración, debemos tomar en cuenta que las obligaciones de ambas partes en la relación laboral -trabajador y patrón- nacen a un mismo tiempo, de tal manera que si no se cumpliera en dado caso con la prestación del servicio, tampoco podrá exigirse el salario.

Sin embargo la ley laboral, establece en ciertos casos, como obligación del patrón el de pagar el salario del trabajador aunque no se haya prestado servicio alguno, por ejemplo cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para desempeñar con normalidad el trabajo ya sea en los periodos prenatal y postnatal, riesgo de trabajo, etc.

El contenido de la prestación retributiva, está comprendido en el artículo 84 de la ley laboral:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Y en ese orden de ideas el salario se deberá de cuantificar de conformidad con las distintas prestaciones que lo integran, de tal forma que las prestaciones que formen parte del salario, además de las extralegales que se pacten en cada contrato individual o colectivo serán las siguientes, que para tal efecto sólo

¹³ DE LA CUEVA, Mario El nuevo derecho mexicano del Trabajo. Ob. Cit., pág. 201.

mencionaremos: salario base, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, horas extras, habitación, alimentos.

Para finalizar podemos decir, que el salario entendido como la contraprestación de los servicios prestados, consistiendo en todas aquellas prestaciones que proporcione el patrón al trabajador en virtud de la relación laboral existente entre ellos.

1.5. ESTABILIDAD LABORAL

Hasta hace pocos años el mundo del trabajo no tenía tantos problemas como ahora, había empleos hasta en los momentos más difíciles, se comenzaba a mejorar la expectativa de vida de los trabajadores, las instituciones de seguridad social se extendían por todo el país. Sin embargo, a partir de la segunda guerra mundial se comienza con un sistema económico, el cual retoma los principios del liberalismo, aunado a la crisis del petróleo, por ende se comienza a poner restricciones a la política social; la toma de nuevas decisiones motivados por la economía han provocado una mayor inestabilidad laboral.

La preocupación por mantener una planta productiva permanente se debe a que si se ha capacitado a los trabajadores, resultaría más oneroso nuevas contrataciones pues significaría utilizar nuevos recursos para capacitar a los nuevos trabajadores.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral protector de la clase trabajadora, la estabilidad representa un “valor” inherente a la formación a la vida de la relación trabajador- empleador, una manera de garantizar una situación permanente,¹⁴ es decir, se establece la dignificación del trabajador por cuanto a tener un ingreso, adquirir derechos como la antigüedad, los servicios de salud y en términos generales dar seguridad al trabajador, pues una de las mayores preocupaciones

¹⁴ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las relaciones de trabajo. Ed. Porrúa, México UAM 1997, pág.,27

del mismo es la permanencia en su empleo, certeza de su fuente de trabajo, y en consecuencia de su sustento y el de las personas que dependen económicamente de él.

Bajo la idea de estabilidad laboral, la doctrina ha desarrollado diversas teorías en el sentido de que el trabajador tiene una serie de ventajas que le permiten continuar en el trabajo; su protección jurídica tratará de prevenir y atenuar las consecuencias de una ruptura definitiva de la relación laboral.

Para Euquerio Guerrero, en su libro *Manual de Derecho del Trabajo*, al hablar de estabilidad en el empleo no se ha pensado en un derecho de propiedad del trabajador a su puesto, del que no pudiera separársele ni aun con causa justificada, pues éste criterio habría sido contrario a los más elementales principios de equidad y además, desnaturalizaría la relación de trabajo.¹⁵

Podríamos decir, que la estabilidad es una manera de garantizar en el tiempo una situación de permanencia del trabajador. Es decir, la estabilidad trata de impedir de cierto modo las rupturas innecesarias y abusivas de la relación laboral, pero a la vez estableciendo mecanismos hacia el trabajador para su defensa frente a la ruptura, pero también intentar auxiliario para enfrentar los problemas derivados de la pérdida del empleo.

Para Néstor De Buen, la estabilidad en el empleo, debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija, si ésta indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello, si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando. En otras palabras, el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación “natural”.¹⁶

¹⁵ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit., pág. 111

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Ed. Porrúa, Sexta Edición, México 1986, pág. 573.

Debemos por tanto entender por estabilidad laboral, todas aquellas normas que tienen como finalidad evitar la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Bajo esta perspectiva, podemos decir, que la protección jurídica buscada por el régimen de la estabilidad laboral puede ser vista desde dos puntos, el primero de ellos, a los relativos al despido, y el segundo de los mecanismos posteriores a la ruptura, concretamente a los relativos a asistir al trabajador afectado.

El despido entendido como la facultad del empleador para dar por terminado el contrato o la relación de trabajo; originalmente influidos por el Código de Napoleón de 1804, los países latinoamericanos incluyeron las reglas relativas a la ruptura de los contratos de trabajo, entre las cuales se encuentra el despido, así bajo esta concepción que partía del supuesto de la existencia de una igualdad de las partes en el contrato serías las mismas para los contratantes. Esta tendencia fue interrumpida con el acogimiento de normas dirigidas a imponer limitaciones a la ruptura de la relación laboral cuando hubiera sido tomada por el empleador.

Esta concepción fue iniciada con la adopción de la Constitución Mexicana de 1917, la cual introdujo la idea de “justa causa” como elemento necesario para despedir a un trabajador, rompiendo así con el principio de “libre ruptura”; es decir, el principio de estabilidad surge con el constituyente de 1917, implantándose en el artículo 123 fracción XXII referente al despido injustificado, obligando jurídicamente al patrón a cumplir con el contrato o a indemnizarlo, tal disposición aseguraba al trabajador la estabilidad absoluta. Sin embargo la fracción XXI venía a presentar una limitante, pues otorgaba al patrón que cuando despedían injustificadamente podían ampararse bajo dicha fracción, bajo la cual se podían negar a aceptar el Laudo que ordena reinstalar al trabajador. La Suprema Corte ha abordado el tema y ha expresado entre otras tesis:

TRABAJADORES DE CONFIANZA, CASO EN QUE EL PATRÓN QUEDA EXIMIDO DE LA OBLIGACIÓN DE REINSTALAR A LOS. Si bien es cierto que conforme a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, el patrón que despide a un trabajador queda obligado, a elección de éste, a cumplir con el contrato o a

indemnizarlo, también lo es que dicha fracción señala que la Ley de la materia determinará los casos en que podrá ser eximido de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, es decir, admite la existencia de excepciones. Ahora bien, el artículo 49, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, señala: "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...". En esa virtud, si en el juicio laboral se demuestra que el trabajador que demandó su reinstalación, ocupaba un puesto de confianza y el patrón se opone a esa reinstalación, fundándose en el artículo y fracción señalados de la Ley de la materia, es evidente que se está en el supuesto normativo antes señalado y por tanto, la Junta responsable debe declarar procedente la oposición del demandado a la reinstalación y ordenar que se le indemnice conforme proceda. CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1894/99. Petróleos Mexicanos y Petróleos Mexicanos Refinación. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Madrigal Bueno. Secretaria: María Esther Torres Saldívar. Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta X, Julio de 1999 Página: 916 Tesis: I.4o.T.61 L Tesis Aislada.

La estabilidad en el empleo debe de concebirse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija.

1.6. SUSPENSIÓN

Como es normal así como existen condiciones que permiten la permanencia en las relaciones de trabajo, así también dicha permanencia se puede ver afectada por diversas causas como es la suspensión, rescisión o terminación. La suspensión se encuentra regulada en los artículos 42 al 45 de la Ley Federal de Trabajo.

Las formas de la relación pueden verse afectadas respecto a la continuidad, lo que da a lugar a dejar de cumplir momentáneamente las obligaciones. Nuestra Ley Federal de Trabajo, prevé la posibilidad de que la relación de trabajo, se vea alterada por acontecimientos que afectan la vida del trabajador o la realización normal de las labores de la empresa; tales acontecimientos pueden traer como consecuencia que el trabajador se vea temporal o definitivamente imposibilitado

para continuar prestando sus servicios, o que el patrón se vea en esa misma necesidad. En estos casos es donde se presentan las figuras de suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo.

Las figuras de la suspensión y terminación pueden ser de carácter individual, cuando es el trabajador quien se ve directamente afectado por el acontecimiento superviniente que le impide seguir prestando el servicio, o puede ser colectivo, cuando es el patrón quien afectado por situaciones principalmente de naturaleza económica, que hacen que no pueda continuar con el desarrollo normal de los trabajos de la empresa o establecimiento.

La suspensión y la terminación son diferentes en cuanto a que la primera deja la relación laboral en estado latente, cesando, de manera provisional, sus efectos, interrumpe temporalmente la obligación retributiva del patrón (salvo algunas excepciones); mientras que la segunda extingue por completo la relación laboral, ambas suponen la presencia de circunstancias especiales que impiden que el trabajador cumpla con sus obligaciones laborales.

La suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo tiene dos modalidades: absoluta y relativa, la primera implica la interrupción temporal del cumplimiento de las obligaciones del trabajador y la segunda implica que el patrón deja de estar obligado a pagar salarios.

Suspensión absoluta: Los casos son:

- a) Enfermedad contagiosa del trabajador.
- b) Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o por una enfermedad que no constituya riesgo de trabajo.
- c) La prisión preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria.
- d) Arresto del trabajador que puede ser judicial o administrativo.
- e) Cumplimiento de deberes ciudadanos y desempeño de cargos de representación en organismos estatales y laborales.

- f) La falta de los documentos que exijan las Leyes y los Reglamentos para la prestación de un servicio, cuando sea imputable al propio trabajador.
- g) Aplicación de medidas disciplinarias.

Suspensión relativa: Hay tres casos de la suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, en los que se libera de manera temporal al trabajador de prestar sus servicios, en tanto subsiste la obligación retributiva del patrón:

- a) La prisión preventiva del trabajador, cuando haya sido provocada por un delito cometido en defensa de la persona o de los intereses del patrón.
- b) El caso de la madre trabajadora que debe de disfrutar de un descanso de seis semanas antes y después del parto con goce de salario integro.
- c) El caso de las incapacidades temporales provenientes de riesgos de trabajo.

1.7. RESCISIÓN.

La relación de trabajo también puede modificarse sustancialmente en los casos de rescisión, en virtud de lo estipulado en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Se entiende como rescisión, el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta de manera unilateral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto precisando que la rescisión sólo opera respecto a las relaciones individuales y no colectivas.¹⁷

La Ley Federal de Trabajo en su precepto 46 define a la rescisión como: “El trabajador o patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.”

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Octava Edición, Edit. Porrúa, México 1991, pág. 570.

Podemos decir, que la rescisión de la relación de trabajo se basa en la decisión unilateral de una de las partes en relación con la conducta indebida de la otra.

El artículo 47 establece los supuestos en que se da la rescisión sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

Esto es, en dichas fracciones se establecen conductas del trabajador, que hacen difícil el cumplimiento de la relación laboral.

Otra situación, es aquella circunstancia donde alguna de las partes decide tomar la iniciativa de disolver la relación laboral, en el artículo 51 de la Ley Federal de Trabajo se establece las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y son:

- Engañar el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio en falta de probidad u honradez actos de violencia, amenazas injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres hijos o hermanos.
- Incurrir el patrón sus familiares o trabajadores fuera del servicio en los actos en que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo.
- Reducir el patrón el salario al trabajador.
- No recibir el salario correspondiente en la fecha o el lugar convenidos o acostumbrados.
- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo.
- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas del establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas o de seguridad que las leyes establezcan.

- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el, y
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere.

Entre las causas especiales de rescisión de relaciones laborales especiales están las fracciones II a la VIII del artículo 244 de la Ley Federal de Trabajo, que el tripulante se encuentre en estado de embriaguez durante el vuelo o durante las veinticuatro horas anteriores al mismo; estar bajo el efecto de algún enervante o droga salvo que obedezca a prescripción médica; violar las leyes en el desempeño de sus actividades en materia de importación o exportación de mercancías; negarse injustificadamente a realizar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento o iniciar o proseguir con el vuelo asignado; negarse a tomar los programas de adiestramiento necesarios para su mejor eficacia para efectos escalafonarios o para operar nuevos instrumentos; cualquier acción u omisión grave que ponga en peligro la seguridad de los tripulantes, pasajeros o terceras personas o produzca un daño o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros ya sea intencional o negligentemente.

Néstor De Buen, clasifica la rescisión señalando sus características fundamentales. A) Acto unilateral.- La rescisión supone siempre una conducta unilateral; B) Acto potestativo.- La posibilidad de rescindir no implica que se deba hacer uso de esa facultad es decir, el trabajador o patrón afectados por el incumplimiento pueden pasar por alto esta situación; C) Acto formal.- Está considerada en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

En este mismo orden, se puede considerar que las características fundamentales de la rescisión laboral son: I.-Son actos humanos unilaterales y no colectivos; II.- Son evitables por voluntad de sujetos y al cometerlos incurre en negligencia; III.- Son actos graves que conllevan a la imposibilidad de la relación obrero patronal.

1.8. TERMINACIÓN.

Bajo esta figura la relación de trabajo se disolverá de manera bilateral en cumplimiento de las relaciones laborales, en la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 53, 54 y 55 habla de la terminación pero no la define.

Sin embargo, ésta se puede comprender como la extinción de la relación laboral ya sea por mutuo consentimiento o por una situación ajena a la voluntad de las partes haciendo imposible su continuidad.

Las causas de terminación se pueden dividir en dos: I.- Mutuo consentimiento, es aquel donde las partes están de acuerdo en terminar la relación laboral, con la salvedad de que en muchas ocasiones se pretende evadir los derechos del trabajador como son el pago de indemnizaciones; II.- Las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón, por ejemplo la muerte del trabajador.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 53 manifiesta que las causas para la terminación laboral son como ya lo dijimos,

I.- Mutuo consentimiento de las partes.- Se puede llevar a través de un convenio. Esta forma de terminación, será válida siempre y cuando exista realmente la libre expresión de las partes que quieran poner fin, lo que significa que el consentimiento debe de estar exento de vicios. Es decir, constituye que el trabajador y el patrón lleguen a un acuerdo de voluntades para dar por terminada la relación de trabajo, las cláusulas que debe tener este convenio pueden ser todas las que las partes acuerden, sólo con las limitantes que no deben de ir en contra de la Ley Federal de Trabajo, de la moral y las buenas costumbres.

II.- Muerte del trabajador.- Existen dos supuestos: a) Si la muerte es consecuencia de un riesgo de trabajo, el empleador deberá de pagar a los beneficiarios del trabajador la prima de antigüedad; b) Si es derivada de un riesgo de trabajo, además del pago de la prima de antigüedad por parte del empleador, debe pagarse a los beneficiarios la pensión correspondiente.

En esta situación el patrón debe verificar que a la persona que le entregue el finiquito sea la persona legítima, ya que de lo contrario el patrón podría pagar dos veces la misma prestación. El patrón puede conocer a la persona legítima a través de un proceso que se desarrolla en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se llama declaración de beneficiarios, en este proceso concluye con una sentencia en donde se nombra al legítimo heredero de los derechos del trabajador fallecido.

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37, 38; un trabajador ha sido contratado por obra o tiempo determinado, al terminar la vigencia del contrato concluye la relación individual, sin responsabilidad alguna para el empleador, sin importar la duración que haya tenido, es decir cuando las partes celebran un contrato de trabajo por tiempo determinado están acordando la fecha de extinción de ese contrato.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo. Si la incapacidad física no proviene de un riesgo de trabajo el patrón deberá pagar al trabajador un mes de sueldo y la prima de antigüedad, pero si proviene de un riesgo de trabajo el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá de pagar la indemnización o pensión correspondientes.

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo (se trata de la terminación derivada de situaciones colectivas). Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En el supuesto de las fracciones I, II y V, el patrón deberá de pagar al los trabajadores afectados tres meses de salario, la prima de antigüedad y en su caso, los salarios vencidos desde la fecha de la separación, hasta que se pague la indemnización.

1.9. NATURALEZA JURÍDICA DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

Su naturaleza jurídica la encontramos consagrada en la Ley de Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 2008, en su artículo primero establece que:

“La presente Ley es de interés público, tiene su fundamento en los artículos 25, 27 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este ordenamiento tiene por objeto regular la organización, funcionamiento, el control y la rendición de cuentas de Petróleos Mexicanos, creado por Decreto publicado el 7 de Junio de 1938, así como fijar las bases generales aplicables a sus organismos subsidiarios. Petróleos Mexicanos y los organismos subsidiarios que se constituyan se sujetarán, en primer término, a lo establecido en esta Ley, su Reglamento y, sólo en lo no previsto, a las disposiciones legales que por materia corresponda. Los organismos subsidiarios también se sujetarán a las disposiciones de los respectivos decretos del Ejecutivo Federal.”

Es importante hacer referencia a los antecedentes que dan origen a Petróleos Mexicanos toda vez, que le dan una característica muy peculiar a la historia de nuestro país.

Las relaciones petroleras surgen a través de muchas luchas, en la existencia del movimiento obrero petrolero, florecen verdaderas conquistas que le son

arrancadas al patrón con el riesgo latente, no sólo de perder el trabajo, sino la vida misma.

A principios del siglo pasado surgieron medidas proteccionistas con las que el General Porfirio Díaz favoreció a las empresas extranjeras, los trabajadores se encontraban inconformes con los sueldos, los horarios de trabajo, etc., ejercieron presión mediante paros de labores, con los que se vislumbraban algunas organizaciones gremiales por allí del año 1915.

En 1918, nace la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM)¹⁸, pero no logra unificar las inquietudes de los obreros petroleros, por lo que la lucha prosigue durante los años de 1918 a 1924, año en que la empresa “El Águila” reconoce, en Tampico, un Sindicato y firma un Contrato Colectivo de Trabajo, siendo uno de los primeros concertados en el país, el cual constituye el inicio de lo que sería posteriormente el Sindicato Petrolero de la República Mexicana.

Las relaciones laborales con las empresas extranjeras requieren mención, toda vez, que constituyeron la base donde se genera una serie de movimientos y conflictos que propiciaron el nacimiento de la industria más importante del país.

Por su parte, al expedirse la Ley Federal del Trabajo en 1931, la materia petrolera quedó reservada a la jurisdicción federal, y por ende los conflictos obrero patronales tenían que ventilarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En el año de 1935 se funda el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), cuyo primordial objetivo era la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, con el único propósito de que las prestaciones sociales, económicas y las condiciones de trabajo se uniformaran en toda la rama industrial. La lucha se caracterizó por una parte por los trabajadores petroleros quienes buscaban unificar sus esfuerzos y sus aspiraciones, y por otra, lograr que los patronos reconocieran los derechos básicos instituidos por la Constitución de 1917 y por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

¹⁸ IGLESIAS, Severo. Sindicalismo y socialismo en México, México, Edit., Grijalbo, 1970, p. 42

Sin pretender abordar las causas que motivaron la expropiación petrolera por no ser la materia de este trabajo, haremos referencia de ellas, debido a que de sus orígenes y consecuencias nacieron las actuales características de las relaciones laborales en la industria petrolera nacional.

A partir de 1918 y hasta 1934 se produjeron innumerables conflictos obrero-patronales, muchos de los cuales desembocaron en huelgas que resultaron violentas, es en 1924 cuando se estalla una huelga en contra de la compañía “El Águila”, cuyo resultado fue como ya se dijo se concertara la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y que se reconociera al sindicato.

El 16 de agosto de 1935, se constituye el Sindicato Petrolero de la República Mexicana producto del sacrificio de muchos trabajadores, una de sus primeras encomiendas fue la búsqueda de un proyecto de contrato que sobretodo unificara las conquistas obtenidas y establecer reglas justas de trabajo. Se expidió un documento el cual fue el “Contrato Colectivo de Aplicación General” mismo que se entregó a cada una de las diecisiete compañías petroleras y navieras, para que fuera analizado y suscribieran, sin embargo fue rechazado por los empresarios.

La imposibilidad de un acuerdo motivó que se solicitara la intervención del presidente Lázaro Cárdenas para conciliar los intereses de las partes y solucionar la huelga que estalló el 28 de mayo de 1937, el movimiento duró doce días, suficientes para advertir la importancia que para ese entonces habían adquirido el movimiento petrolero.

La Junta de Conciliación y Arbitraje declaró existente el movimiento de huelga y fue el sindicato quien sometió el conflicto al conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que le dio el trámite de un conflicto colectivo de orden económico, cuyo objetivo principal fue el peritaje a fin de determinar la situación financiera y operativa de las empresas, tal determinó que existían prácticas fraudulentas en la contabilidad y maniobras evasivas de los impuestos, así como ocultación de información.

El Laudo de fecha 18 de diciembre de 1937, condenó a las compañías, a cumplir con las recomendaciones formuladas en el peritaje y como era de esperarse las compañías interpusieron amparo en contra del Laudo objetando el peritaje, a las mismas autoridades del trabajo y a la Suprema Corte de Justicia para que ésta rectificara el Laudo, sin embargo el mismo fue confirmado el 1° de marzo de 1938, las compañías por su parte se negaron a acatar el fallo de la Corte.

El 18 de marzo de ese año, el presidente Cárdenas decide expropiar la industria petrolera en un acto de legítima aplicación de la soberanía del Estado, ocupando el gobierno las instalaciones petroleras el 29 de marzo, para que así no se suspendiera la actividad industrial. Y el 7 de junio de 1938 el presidente de la República Mexicana, creó la empresa Petróleos Mexicanos, misma que se constituyó como patrón directo de los trabajadores, surgiendo así una primera sustitución patronal.

Al hacerse cargo el gobierno mexicano de la industria petrolera, asumió también la obligación de responder del pasivo laboral que implicaba el Laudo pendiente de cumplir por parte de las compañías extranjeras, sin embargo en los años siguientes a 1938 la producción petrolera disminuyó y el panorama era negativo, para 1940 era necesario un plan de reconstrucción de la industria que no favorecía los intereses de los trabajadores, ya que contemplaba la reducción de gastos y por ende de los recursos en general, lo que se traducía en despido de personal.

De 1940 a 1942 las relaciones laborales de Petróleos Mexicanos se ven afectadas, tanto que se hizo necesaria una nueva regulación que culminó en la celebración de un primer contrato colectivo de trabajo en el año de 1942, entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos.

El primer contrato colectivo de trabajo, instauró avances importantes, pues, cuando el régimen de seguridad social de los trabajadores se encomendaba al Instituto Mexicano del Seguro Social (creado en el año de 1943) el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, ya establecía todo un capitulado

que comprende: servicios médicos; prestaciones en caso de enfermedades, accidente o muerte, jubilación; también prestaciones relativas a la vivienda de los trabajadores.

La materia petrolera en el ámbito del derecho del trabajo siempre ha sido considerada de competencia federal, y se estableció en el artículo 123 de la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo de 1931, conserva esta directriz. Por su parte la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de agosto de 1992, constituyó un acontecimiento que impactó en el régimen laboral de la paraestatal. Con la expedición de dicha Ley, la empresa adecuó su estructura al programa de modernización 1990-1994, para acelerar la tarea de su transformación, a fin de hacer frente a los crecientes requerimientos del mercado nacional. Este paso se tradujo en la creación de cuatro empresas subsidiarias, cuya conducción central corresponde a Petróleos Mexicanos, para asegurar su integridad, unidad de acción y el mando estratégico y son:

Pemex Exploración y Producción;
Pemex Refinación;
Pemex Gas y Petroquímica Básica; y
Pemex Petroquímica.

Las empresas subsidiarias creadas bajo la modalidad de organismos descentralizados de Petróleos Mexicanos, con personalidad jurídica y patrimonio propios, son las encargadas de asumir de manera autónoma y responsable cada una de las diversas actividades que abarca la cadena industrial petrolera.

Petróleos Mexicanos, como ya lo dijimos, es un organismo descentralizado, con fines productivos, ésta constituido por bienes, derechos y obligaciones que hayan adquirido o se les hayan asignado o adjudicado ya sea a título jurídico, partidas presupuestales o donaciones, así como por rendimientos de sus operaciones y los ingresos que reciban de cualquier otro concepto. Tiene como principal objetivo llevar a cabo la explotación y exploración de yacimientos petroleros y cuenta con

los organismos descentralizados subsidiarios que ya se mencionaron para llevar a cabo las actividades de la industria petrolera.

Los actos jurídicos que celebren Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios se regirán por las leyes federales aplicables y las controversias nacionales en que sea parte, cualquiera que sea su naturaleza, serán de competencia de los Tribunales de la Federación.

En caso de actos jurídicos de carácter internacional Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios podrán convenir la aplicación del derecho extranjero, la jurisdicción de tribunales extranjeros en asuntos mercantiles y celebrar acuerdos arbitrales cuando así lo convengan al mejor cumplimiento de su objeto. Por último Petróleos Mexicanos tiene un marco jurídico básico dividido en Leyes, Reglamentos y Tratados Internacionales.

CAPÍTULO II

Antecedentes Históricos de los Trabajadores de Confianza

Proporcionar una definición clara y precisa del término trabajador de confianza, no ha sido una labor fácil para los legisladores, es por ello que en el presente capítulo trataremos de establecer de manera general los sucesos que se dieron para llegar a la concepción de trabajador de confianza que tenemos hoy en día, haciendo mención un tanto limitada de las condiciones de los trabajadores, aun y cuando el periodo de la Constitución de 1857 al final del siglo ha sido estudiado minuciosamente por diversos autores sólo lo habremos de explorar con base a las investigaciones hechas por ellos.

Desde principios de ese siglo, los trabajadores comenzaban a hacer sentir su voz, sin embargo en el periodo del principio de la guerra de independencia no hay disposiciones claras que se puedan considerar derechos los trabajadores, no obstante, en los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón se determinaba la proscripción de la esclavitud y en los “Sentimientos de la Nación” de José María Morelos se establecía que se debe de moderar la opulencia y la indigencia y aumentar el jornal del pobre, implantando las bases fundamentales para estructurar al naciente Estado mexicano.

La condición de los trabajadores no mejoró con la Independencia continuándose con las mismas condiciones y además sufriendo los resultados de la crisis política, social y económica, para 1823 había aumentado la jornada de trabajo a dieciocho horas y los salarios fueron reducidos y más porque los trabajadores estaban obligados a comprar en la tienda de raya al doble o triple de su valor en el mercado; con la Constitución de 1824 no hubo avances en cuanto a los derechos laborales y dejó intocado el problema social.¹⁹

¹⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Novena Edición, Edit. Porrúa, México 1999, pág. 55 y 56

La Revolución de Ayutla persiguió como objetivo derrocar al general Santa Anna y obtener el reconocimiento de los derechos del hombre, y una vez depuesto el Presidente Comonfort reunió al Congreso Constituyente el 17 de febrero de 1856 en la Ciudad de México para el efecto de formular un proyecto de Constitución, que dio como resultado la Constitución de 1857 en la cual no se consagró en realidad ningún derecho social no obstante tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo como lo fue el artículo 5° (siendo el antecedente del artículo 123 de la Constitución de 1917) que consignaba las libertades de profesión e industria el cual decía “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...”²⁰

En las discusiones del proyecto se plasmaron ideas importantes como el pronunciado por el diputado Ignacio Ramírez quien pugnaba porque se legislara que los trabajadores recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de su producción; lamentablemente sus ideas cayeron en el vacío y fueron ignoradas por el constituyente de 1857²¹.

Posteriormente al triunfar los liberales sobre los conservadores, Benito Juárez desde Veracruz decreta diversas leyes las cuales ayudan a reformar la condición jurídica del país especialmente en lo concerniente al clero; después con el triunfo de los conservadores y la entrada de Juárez a la Ciudad de México se creía que se dejarían las armas y se consolidaría la aplicación de las nuevas Leyes²², sin embargo se impone a México un régimen monárquico con el emperador Maximiliano de Habsburgo y contrario al grupo que los había elegido elabora el Estatuto Provisional del Imperio en el cual se prohibían los trabajos gratuitos y

²⁰ Tomado de la página del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Legislación mexicana colección completa de las disposiciones legislativas expedidas desde la independencia de la República, edición oficial, México, 1877, Tomo VIII.

²¹ DÁVALOS, José. Ob. Cit., pág. 57

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima Octava Edición, Edit. Porrúa, México 2008, pág. 306.

forzosos, se constituía además que los padres debían de autorizar el trabajo de los menores.

Se expidió también el 1° de noviembre de 1865 la “Ley del Trabajo del Imperio”, en la cual se establecía el descanso semanal, el pago de salarios en efectivo, el libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, sin embargo fue tan precario su imperio que sólo quedaron en buenas intenciones.²³ Por otro lado, Juárez pudo superar los factores adversos pero ya habían transcurrido seis años los cuales frenaron las leyes que se necesitan no obstante en la última etapa de la vida de Juárez se promulgaron leyes importantes como lo fue el Código Civil.

Uno de los primeros conflictos en los que se vieron afectados los trabajadores se produjo el 14 de julio de 1868 en las fábricas “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando” y otras del Distrito Federal, los industriales decretan un paro con el objetivo de presionar para lograr una rebaja a los sueldos de los trabajadores y ellos acudieron con el Presidente Juárez, sin embargo sus peticiones no fueron atendidas optando por emigrar a otros pueblos, por su parte los empresarios contrataron a nuevos trabajadores imponiéndoles las condiciones de trabajo que a ellos les convenía y en las cuales había un rotundo abuso hacia los jornaleros.

La situación en la que se vivía, las ideas sociales comenzaban a circular cada vez más y más mediante publicaciones como *La Comuna*, *La Huelga*, *El hijo de Trabajo*, etc., se empezaron a fundar sociedades como *La fraternidad de Sastres*, *Sociedad de Artesanos y Agricultores*, *La Sociedad Artística Industria*; quizá el organismo obrero más importante fue “El Gran Círculo de Obreros” llegando a convertirse en la organización más importante en el país con sucursales en diferentes Estados. Sus objetivos estaban encaminados hacia "el bienestar y la mejora de la clase trabajadora". El origen del Gran Círculo de Obreros se remonta a la década de 1860, y su primera directiva se nombró en septiembre de 1872,

²³ DÁVALOS, José. Ob. Cit., pág. 58

tres años después contaba con 28 sucursales, en su mayoría de obreros textiles, seguidos por los sombrereros artesanos²⁴.

Para 1874, publican un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las Fábricas Unidas del Valle de México el cual se podría considerar como el primer intento de Contrato Colectivo de Trabajo.

A finales del último tercio del siglo XIX pueden destacarse diversos acontecimientos sociales los cuales sirven de cimiento para las manifestaciones más significativas de nuestra historia como son la huelga de sombrereros, el movimiento de Pinos Altos en Chihuahua sucedido el 21 de enero 1883, misma que se da a raíz de que los trabajadores sólo tenían una paga de cincuenta centavos diarios, cantidad que les era entregada la mitad en vales para la tienda de raya y su pago era quincenalmente, ellos pedían que se les pagara semanalmente y que fuera en efectivo, la dificultad se presenta el 20 de enero del citado año cuando algunos obreros no permiten la entrada al baile que tenía lugar en la tienda de raya, el movimiento de protesta abarcó todo el pueblo y se declaró un estado de sitio, mismos que fueron reprimidos de manera brutal, fusilando a diversos trabajadores y a otros condenándolos a trabajos forzados; quizá sea éste movimiento el antecedente de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Con el paso del tiempo la condición de los obreros se fue haciendo más y más difícil, hasta que se producen dos de las manifestaciones más conocidas, la huelga de Cananea y la de Río Blanco.

Nuestra intención no es dar una explicación pormenorizada de los hechos ocurridos en mineral de Cananea, pero sí, establecer a grandes rasgos la Huelga de Cananea, la cual se da en un marco específico, surgiendo del descontento al régimen porfirista, dicho movimiento tenía influencia Flores Magonista, en el cual se reclama por primera vez la jornada de ocho horas y en donde se exigió la

²⁴ Tomado de la pagina http://es.wikipedia.org/wiki/Programa_del_Partido_Liberal_Mexicano

igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y extranjeros, peticiones que se presentan a la empresa el 1° de junio de 1906, podríamos decir que la falta de malicia y de formación sindical es lo que determinó la manera en que los trabajadores son sorprendidos y que produjeron muchas muertes, así como el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes.

Por su parte la Huelga de Río Blanco tiene sus orígenes en diciembre de 1906, cuando obreros textiles de Tlaxcala y Puebla se declaran en huelga para exigir mejores condiciones laborales. Para frenar la creciente organización del movimiento obrero en la región, los industriales realizaron un paro el 24 de diciembre en toda la zona industrial. Los obreros solicitan la intervención de Porfirio Díaz, quién favorece a los empresarios y ordena la reanudación de labores.

La huelga de Río Blanco surge más como una muestra de descontento social que de un acto obrero, pues los dueños de las fábricas preparaban un reglamento patronal con cláusulas irrisorias como la prohibición a los obreros de leer periódicos o libros sin previa autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos en el salario, la oposición de recibir visitas, que tuvieran un horario de seis de la mañana a ocho de la noche; en virtud de ello se declara una huelga general en treinta fábricas de la misma zona, la cual deriva en el sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente Porfirio Díaz, por su parte y para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país surge el paro patronal incluyendo la fábrica de Río Blanco.

El 4 de enero de 1907, el Laudo emitido por el Presidente Díaz favorece totalmente el interés patronal y en tal se ordenaba regresar al trabajo el 7 de enero del citado año, los obreros por supuesto rechazan el Laudo y realizan un mitin frente a la puerta de la fábrica la mañana de citado siete de enero, donde fueron reprimidos por parte del ejército.

Y es así como Cananea da forma al establecimiento de la jornada de 8 horas, al principio de igualdad de salarios y el derecho de preferencia, la Huelga de Río Blanco se convierte en la razón máxima para prohibir las tiendas de raya.²⁵

En los últimos años del porfiriismo, se dictan importantes leyes como lo es la “Ley sobre Accidentes de Trabajo” dictada en el Estado de México mejor conocida como la “Ley Vicente Villada” votada el 30 de abril de 1904 en la que se establecía la obligación de prestar atención médica y pagar salario a los trabajadores en caso de accidentes por riesgo de trabajo y enfermedad; la “Ley Bernardo Reyes” promulgada en el 9 de noviembre de 1906 la cual sirvió de modelo para la “Ley de Accidentes de Trabajo” de Nuevo León. Lo importante de ambas leyes es que adoptan la teoría del riesgo profesional.²⁶

El 1 de julio de 1906 se publica el manifiesto y programa del Partido Liberal Mexicano cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, ésta organización fue una de las más importantes en cuestión de propuestas reivindicativas de la época, misma que sirvió como fundamento del artículo 123 constitucional, quizá sea uno de los documentos más importantes a favor del derecho del trabajo, el documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, proponiendo reformas trascendentales a fin de lograr una legislación más humana del trabajo²⁷, el programa constituye la base ideológica de la revolución mexicana pues establecía que:

"Un gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo, no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz que pone el poder al servicio de los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición mas miserable; en donde quiera que preste sus servicios es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones de trabajo, que siempre son desastrosas

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 315 y 316

²⁶ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Decimo Onceava Edición, Edit. Porrúa, México 2010, pág. 55

²⁷ DE LA CUEVA, Mario., Ob. Cit., pág. 43.

para el obrero, y este tiene que aceptarlo por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque si se revela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encarga de someterlo. Así es como el trabajador mexicano acepta las labores de doce o mas horas diarias por salarios menores...La falta de escrúpulos de la dictadura actual para apropiarse y distribuirse entre sus favoritos ajenas heredades la rapacidad de los actuales funcionarios para adueñarse de los que a otros pertenece ha tenido por consecuencia que unos cuantos afortunados sean los acaparadores de la tierra mientras la infinidad de honrados ciudadanos lamentan en la miseria la pérdida de sus propiedades... Una labor máxima de 8 horas y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador este siquiera salvo de la miseria, para que la fatiga no le agote, y para que le quede tiempo y humor para procurarse instrucción y distracción después del trabajo. Los demás puntos que se proponen para la legislación sobre el trabajo, son de necesidad, la higiene en fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que dependientes y obreros deben estar por largo tiempo; las garantías a la vida del trabajador; la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical; la indemnización por accidentes y la pensión a obreros que han agotado sus energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la obligación de pagar en efectivo; la anulación de la deuda de los jornaleros; las medidas para evitar abusos en el trabajo a destajo y las de protección a los medieros; todo esto lo reclaman de tal manera las tristes condiciones de trabajo en nuestra patria, que su conveniencia no necesita demostrarse con ninguna consideración".²⁸

No es la ocasión para hacer un relato pormenorizado de lo ocurrido en el movimiento contra el general Porfirio Díaz, nuestra intención sólo es mencionar los momentos más importantes.

El movimiento armado comienza quizá en forma definitiva el 5 de octubre de 1910 aunque como ya lo vimos, antes de 1908 ya existían diversos pronunciamientos Flores-Magonistas que intentaban desplazar al régimen, pero es a partir del Plan de San Luis donde Francisco I. Madero da a conocer sus metas inmediatas y no hay otra intención mas que la de quitar el régimen del general, sin embargo y desgraciadamente no plantea una tendencia social determinada.

²⁸ ZERTUCHE MUÑOZ, Fernando. Ricardo Flores Magón El Sueño Alternativo. Compilación y Estudio Introductorio de Fernando Zertuche Muñoz. Edit. Fondo de Cultura Económica Primera Edición, México 1995, pág. 81 a 100

Con el triunfo de Madero no sólo no introduce ninguna reforma social, sino que además ataca y reprime a través de la prensa el movimiento obrero que apenas intentaba salir adelante, dicho movimiento se intenta agrupar en la “Casa del Obrero” misma que es fundada el 24 de agosto de 1912, cuya personalidad se asocia a la de un anarquista colombiano de nombre Juan Francisco Moncaleno, debido a que cuando él llega a la Ciudad de México se relaciona con el Partido Socialista, dentro del partido surge una división y se crea el “Grupo de La Luz”.

El “Grupo de la Luz” toma dos acuerdos el primero es editar un periódico libertario que sale el día 15 de julio del mismo año, y el segundo era establecer una escuela racionalista y para ello se toma en arrendamiento (gracias a la ayuda económica de la Unión de Canteros Mexicanos) la casa ubicada en Matamoros 105; sin embargo Francisco Moncaleno, quien en un acto público crítica y censura al Procurador de Justicia del cual provoca su indignación, éste lo detiene inmediatamente y es deportado. Es hasta el 22 de septiembre de 1912 que se abren las puertas de la “Casa del Obrero”, el 1 de mayo de 1913 adopta su nombre definitivo “La Casa del Obrero Mundial” la cual cierra sus puertas el 02 de agosto de 1916 al fracasar la huelga general.

La Casa del Obrero radica en una ideología de un sindicalismo revolucionario sólido, sin embargo al celebrarse el pacto entre la Casa del Obrero y Venustiano Carranza (del que nacieron los “Batallones Rojos”) se abandonaron sus ideales del sindicalismo revolucionario y se transforma tristemente en un sindicalismo politizado; en dicho pacto no se comprometían en nada que no fuera aceptar que los batallones obreros llevaran el nombre de “Batallones Rojos” y a permitir a los obreros el establecimiento de comités revolucionarios los cuales verían por las agrupaciones obreras. Cabe señalar que el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) se negó a formar parte de los Batallones Rojos²⁹.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 336 a 338.

El movimiento obrero exigía que se cumplieran las promesas que el gobierno había prometido, en particular por un salario mínimo y en general por el programa del Partido Liberal Mexicano. En 1916 fue un año difícil para los trabajadores, recibían su salario en papel moneda con el cual tenía que comprar productos que los comerciantes calculaban en oro; solamente lograron un ligero aumento a su salario gracias a la huelga de los electricistas, tranviarios y otros gremios, sin embargo la mejoría de los salarios no duro mucho debido a la devaluación de la moneda.

Con la situación insostenible la Federación de Sindicatos Obreros declaraba una huelga general el 31 de julio de 1916, suspendiendo de inmediato los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, carreteras, panaderías, tortillerías, teléfonos, fábricas y talleres en general. Los electricistas tomaron parte fundamental en el movimiento de aquella época, el SME apoyo la huelga general dejando sin luz a la ciudad por varios días.

Por su parte Venustiano Carranza, trajo a su presencia a los miembros del comité de huelga a través de engaños; al recibirlos en Palacio Nacional los llamó traidores a la Patria y de inmediato fueron llevados a la penitenciaría del Distrito Federal, el último en ser aprehendido fue Ernesto Velasco electricista de profesión y Secretario General del SME quien es engañado y traicionado, pues le logran averiguar el manejo del control de la Planta de Necaxa ordenándose obviamente la reanudación inmediata del servicio (y por ende fracasa la huelga general) quien fue enjuiciado por un tribunal militar y condenado a muerte, finalmente fue perdonado dos años después, otros de sus compañeros fueron expulsados del país y otros más encarcelados. Unos meses después de la Huelga, Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente y al redactar el artículo 123 constitucional reconoció el derecho de huelga.³⁰

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 338 a 340.

Para la reforma de la Constitución, Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916 un decreto de reformas que autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, siendo el 1° de diciembre cuando se inauguran las sesiones del Congreso, en el discurso dado por Carranza señalaba que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72 la cual confería al Poder Legislativo la facultad de expedir Leyes sobre el trabajo, sin embargo el proyecto de reformas no aportaba mucho a favor de los trabajadores, excepto la adición al artículo 5° en cuanto a limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo³¹.

Al suscitarse la discusión del artículo quinto, toda vez que tenía modificaciones como la de igualdad en el salario, en el trabajo, recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo, establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de conflictos que se dieran entre el capital y el trabajo, pues tales eran consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales.

Después de intensas discusiones, el diputado Manjarrez pidió que se dictara no sólo un artículo, sino todo un capítulo el cual hiciera más explícita la situación de los trabajadores.

Fue en ese momento cuando se concibió el artículo 123, al insistir en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y defender su contenido preciso, es entonces que se preparó un nuevo proyecto, tal fue terminado en 13 de enero de 1917³²; tras varias discusiones con diversos grupos de diputados resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión encargada de presentarlo a la Asamblea y es hasta el 23 de enero de 1917 que el artículo 123 es aprobado.

Sin embargo, dicho artículo ha sido reformado en diversas ocasiones, una de las adiciones fue la presentada por el presidente Adolfo López Mateos consistía en incorporar el artículo 123 a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión

³¹ DÁVALOS, José. Ob., Cit., pág. 62.

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 343 a 347.

y del Gobierno del Distrito Federal y Territorios, a consecuencia de lo anterior se dividió el texto original y tal se convirtió en el inciso “A” que se refiere a obreros y jornaleros, empleados domésticos, artesanos y el inciso “B” que se refiere a los empleados del Estado Federal, la reforma fue publicada el 6 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial de la Federación.³³

El surgimiento de los conflictos de trabajo que cada vez se suscitaban con mayor frecuencia, revelan la necesidad de establecer las Juntas de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje; la Secretaría de la Industria gira una serie de circulares en las que establecía la competencia de diversas dependencias, todas éstas circulares conllevan a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto por el cual se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje³⁴.

2.1 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931

En el anteproyecto de la Constitución que presentaba Venustiano Carranza señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar las leyes en temas de trabajo, tal cuestión fue desechada, en el proemio del artículo 123 se concedió esta facultad tanto al congreso como a los gobiernos de los estados, pero años después el 26 de julio de 1929 el Presidente de la República E. Portes Gil propuso reformar el artículo 73 fracción X referente a la facultades del Congreso, a fin de que sólo éste pudiera expedir leyes sobre trabajo, es hasta el 22 de agosto de 1929 que quedan aprobadas dichas reformas³⁵. Y es así como el primer Proyecto de Código Federal del Trabajo es presentado, mismo que se encuentra con una oposición muy fuerte, no sólo por los desaciertos en materia de huelga y sindicatos.

³³ Ob. Cit., pág. 356.

³⁴ DÁVALOS, José. Ob. Cit., pág. 71.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 370.

El segundo proyecto es formulado por el Secretario de Industria Comercio y Trabajo; en él se tuvo la consideración de apoyarse en las conclusiones de las convenciones obrero patronales que fueron convocadas para éllo, la importancia de la Ley de 1931 radica en tres instituciones que fueron reglamentadas como el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

El ambiente mundial que se vivía antes de expedirse la ley, era de inquietud, después de que Estados Unidos entró en una crisis y alcanzó la depresión más grande de su historia, la crisis se extendió país tras país, México no fue la excepción, el desempleo y la miseria crecieron de manera brutal. El gobierno, se veía obligado a tomar medidas para mantener a los trabajadores tranquilos y al mismo tiempo mantener una política de austeridad.

Bajo este panorama el Presidente Plutarco Elías Calles tenía claro que en aquel momento se tenían que enfrentar los embates de la crisis a nivel mundial, tenía que institucionalizar las luchas de los trabajadores y poder así, controlar sin que ello significará una fractura del poder, es así como es promulgada la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931³⁶.

En la exposición de motivos de la Ley de 1931, se distinguía el espíritu del legislador, toda vez que plasmaba lo indispensable que era para los trabajadores y para los empresarios que conocieran las normas que los regían. No obstante, la ley contenía una serie de restricciones, que en un primer momento, los trabajadores organizados realizaron grandes movilizaciones rechazándola manteniendo una postura de oposición por cuestiones como la de registrar los sindicatos ante el gobierno, dar cuentas al mismo de sus miembros, de sus finanzas, aunado a que solamente se harían por escrito los contratos colectivos a los sindicatos legales, es decir a los registrados en el gobierno, otra cuestión era la limitación respecto al derecho de huelga la cual sería legal o no según el criterio

³⁶ DÁVALOS, José. "Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit, pág. 68.

del Estado; éstas eran algunas de las causas que provocaron la oposición de las organizaciones sindicales.

Respecto de los trabajadores de confianza, la Ley de 1931 no contenía ni definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería de entenderse por empleado de confianza pues no había una distinción, no obstante se les denominaron “empleados de confianza” tal y como se puede apreciar en el artículo 48 que establecía: *Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado. Se podrá exceptuar de lo la aplicación del contrato colectivo a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en los trabajos personales del patrón, dentro de la empresa*.³⁷

Parece ser que a los empleados de confianza serían considerados como trabajadores, sin embargo la falta de precisión produjo cierta incertidumbre, la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su parte resolvió en algunas ejecutorias que los empleados de confianza deberían de ser aquellos que intervengan en la dirección, vigilancia y que de cierta manera sustituyen al patrón en algunas de sus funciones.

En la vida diaria a los trabajadores que representaban al patrón como son administradores y vigilantes los empezaron a caracterizar como empleados de confianza, debido a que a éstos se les identificaba cada vez más con las empresas en donde prestaban sus servicios

Baltasar Cavazos cita el amparo directo 2/38/2da. Cía. Mexicana del Petróleo “El Águila S.A.” y comenta que nuestro más alto tribunal *sostiene que el concepto empleado de confianza es utilizado por primera vez en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional de Trabajo que se celebró en la Ciudad de Washington en el año de 1919... pasó*

³⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Edit. Trillas, México 1993, pág.12

*posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4°, 48 y 126, fracción X de la Ley Federal de Trabajo...*³⁸

Baltasar Cavazos además comenta que antes de 1970 no había la obligación, por ley de dar aguinaldo a los obreros, sin embargo a los trabajadores de confianza se les daba una quincena e incluso hasta un mes.³⁹

Es debido a la vaguedad y a las controversias que se suscitaban respecto la imputación de la calidad de trabajadores de confianza a una determinada persona, que ocasionó que se buscara una fórmula más clara; para tal efecto la Comisión encargada de elaborar el proyecto de la nueva Ley de Trabajo, se allegó de todas las experiencias obtenidas después de la Ley de 1931 analizando tesis jurisprudenciales y doctrinales.

2.2 LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN EL PROYECTO DEL LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1968

Para hablar del Proyecto de Ley Federal de Trabajo de 1968, habría que mencionar los dos momentos que quizás sean principales en la historia del movimiento obrero durante los seis años de gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el primero de ellos fue el movimiento de médicos los cuales se manifestaron durante tres meses, como resultado de la transformación de una profesión privada a un servicio público, el movimiento fue terminado de la forma en que se solía solucionar es decir, con represiones carcelarias, despidos, etc.; el segundo momento es la huelga estudiantil de 1968 la cual es reprimida el 2 de octubre de ese año en Tlatelolco, marcando con tal el punto crítico de la evolución de México, pese a la derrota del movimiento estudiantil y a un gran número de

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Edit. Trillas, México 1997, pág.145.

³⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., pág. 147.

mueritos se quebró una estructura ya debilitada por los movimientos sociales, donde el vencedor fue el derrotado.⁴⁰

En 1967 el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión (la primera fue elegida por el presidente López Mateos en 1960) formada con el Secretario de Trabajo Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, Mario De la Cueva y Alfonso López Aparicio, quienes una vez terminado el proyecto, fue enviado al presidente quien lo remitió a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista⁴¹.

Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores la comisión redactó el proyecto final, en él se estableció un apartado de trabajos especiales, donde se albergó a los trabajadores de confianza, justificando su existencia en la exposición de motivos de 9 de diciembre de 1968 bajo el artículo 181, que establecía:

“La reglamentación de los trabajos especiales está regida por este artículo y por las normas que se consignan para cada uno de ellos y por las generales de la ley en cuanto no las contraríen.” Sin embargo, a los trabajadores de confianza se les limitó en la mayoría de los casos de los derechos que ya tenían adquiridos y que les otorgaba la Ley de 1931.

Uno de los aspectos que caracteriza a las relaciones de trabajo de los trabajadores de confianza es la terminación y la rescisión; el artículo 123 de nuestra Carta Magna cabe mencionar que no establece diferencia alguna, entre los trabajadores de confianza y los que no son de confianza, es decir ningún trabajador puede ser despedido injustificadamente, sin embargo el proyecto de 1968 establece que no es posible aplicar a los trabajadores de confianza la regla general que rige la rescisión de las relaciones de trabajo, pues si esto ocurriese los

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 388 a 391

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 391 a 393

trabajadores de confianza estarían equiparados a los demás trabajadores, en virtud de lo anterior se adoptó la existencia de “pérdida de confianza”.

En el proyecto se estableció también una cuestión importante en cuanto a la denominación “empleados de confianza” por el de trabajadores de confianza, lo anterior con la finalidad de dejar en claro que todos son trabajadores y así respetar el principio de igualdad, sólo los hace diferentes algunas características especiales, sometidos a una reglamentación especial, no obstante tienen derecho a todos los beneficios que se consagran en el proyecto.

Atendiendo el principio de igualdad el artículo 182, señala que los salarios de los trabajadores de confianza no podrán ser inferiores a los trabajos similares, el artículo 184 analiza la aplicación de los contratos colectivos a los trabajadores de confianza y previene que las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo se extiendan al personal de confianza salvo disposición en contrario, sin embargo, el artículo 183 señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Para dictar estas normas se tomó en cuenta que a los trabajadores de confianza por lo general se aplica el contrato colectivo pero es posible que en los contratos individuales de este personal se establezcan condiciones distintas.

En el artículo octavo del anteproyecto que se entregó a los trabajadores y empresarios para su estudio (que es el artículo noveno de la ley actual) se decía que “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación del puesto”, el concepto era bueno pero el inconveniente era establecer en que consistían las funciones de confianza, al respecto la parte empresarial quería que se enumeraran algunas funciones y se incluyera en la parte final las semejantes, por supuesto el sector obrero se opuso toda vez que dicho precepto era muy ambiguo, al final quedó en “general” lo cual no llegó a satisfacer del todo.⁴².

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit., pág. 147 a 149.

Las razones que tuvo la Comisión para adoptar esta solución dice Mario De la Cueva fue que la ley es igual para todos y que el derecho del trabajo es un derecho imperativo y de ambas se infiere que se trata de una excepción que flexiona el principio de igualdad ante la ley y su legitimación puede únicamente derivar de una necesidad que no puede ser otra que la naturaleza de sus funciones que se desempeñan y que la determinación no puede depender del arbitrio ni de los trabajadores ni de los empresarios⁴³.

Menciona además que la Comisión se planteó la necesidad de establecer cuando la función era de confianza por su naturaleza, existiendo dos alternativas la primera era el señalamiento de las funciones de confianza típicas y la inserción de una frase final que permitiera extender esa categoría a otras que tuvieran características similares, la otra vía era un concepto general que posteriormente se individualizara ya sea por acuerdos de los trabajadores con los empresarios o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Comisión propuso en el anteproyecto la primera vía la cual no fue rechazada sin embargo, en las pláticas que se celebraron los trabajadores pretendían que además de reducir la enumeración de las funciones rechazaron la idea de una fracción que permitiera una ampliación analógica. Sin embargo, la Comisión estimó que era preferible suprimir una enumeración limitativa y que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentarían.⁴⁴

2.3 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

La Ley de 1970, se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado por su pasividad en los sucesos de 1968, aunque en realidad la preparación de la ley fue anterior a esa fecha, sin

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Decimo Novena Edición, Edit. Porrúa. Pág. 156.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit, pág. 157.

embargo la presentación de la iniciativa ante las Cámaras fue hecha precisamente en diciembre de ese año, no obstante como dice Néstor De Buen esta ley no reflejó una conquista sino una dación generosa.⁴⁵

Mario De la Cueva comenta que en la Exposición de Motivos se hizo un elogio a su antecesora al decir “Los autores de la Ley Federal de Trabajo pueden estar tranquilos porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de los servicios...”

La elaboración de la nueva ley configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de mayor trascendencia, como fue el reconocimiento respecto a que la propina formara parte integrante del salario, el pago del tiempo que exceda al de trabajo extraordinario, la prima por trabajo en domingo, el pago del trabajo en días de descanso, dos nuevos días de descanso obligatorio (el primero de enero y el cinco de febrero), el aumento del período de vacaciones, el aguinaldo, la obligación de otorgar becas y de fomentar el deporte, la creación de hospitales en empresas de personal numeroso, la norma que impone a los empresarios el preferir a los trabajadores que les hubiesen servido con anterioridad, las reglas sobre el trabajo a domicilio, diversas normas procesales que tenían como finalidad dar firmeza a los procedimientos en materia de huelgas, las nuevas sobre la participación en las utilidades, las normas que previenen que únicamente serán considerados trabajadores de confianza las personas que desempeñen funciones que tengan carácter general, regla que como podemos ver tiende a impedir la proliferación de los puestos de confianza.⁴⁶

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 391.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Décimo Novena Edición, Edit. Porrúa. Pág. 58, 59.

La Ley de 1970 surge con principios revolucionarios, superando a la Ley de 1931, con su aspecto proteccionista. En la exposición de motivos, se establecían prestaciones superiores pues la realidad social y económica era muy distinta a la que contemplo la ley anterior, debido a que comenzaba una era de crecimiento, progreso, desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, determinaron una nueva problemática que exigía una legislación que sólo constituirá un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía, procurando mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales, la difícil condición por la que atravesaban las clases campesina y trabajadora, su propósito fue y así quedó consignado en los artículos 27 y 123 asegurar a los integrantes de éstas clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y exigencias de la persona humana, consecuentemente la legislación del trabajo tiene que ser, un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra constitución buscando además la igualdad de todos los trabajadores, que la clase trabajadora fuera más fuerte, y por ende mejorar su nivel de vida.

En otro orden de ideas, un aspecto importante que hay que mencionar de dicha ley es que a partir del 1° de mayo de 1970, se aprovechó el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual suprimió al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral, toda vez que en la primera Ley Federal de Trabajo bajo el artículo 16 se autorizaba acudir supletoriamente al derecho común.

Actualmente el citado artículo 17 establece que: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos,

los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”. Así, se sostuvo la inaplicabilidad de los ordenamientos distintos de la ley laboral, ya fuesen de carácter sustantivo o adjetivo, de materia civil o mercantil o del fuero común o federal.

Nos muestra un cambio radical al excluir el uso del derecho común como fuente supletoria, porque no es adecuado recurrir a conceptos jurídicos ajenos a las finalidades que persigue nuestra legislación del trabajo, como son las previstas en el artículo 2o. de nuestra Ley de la materia, que dispone: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”. Lo anterior se refuerza con el contenido del artículo 3° párrafo primero, el cual establece el principio solidario cuyo texto prescribe: “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.”

Claramente podemos ver que en la ley se contiene las esperanzas de justicia, comenta Mario De la Cueva que la ley de 1970 no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fabricas. Tampoco es una obra final, por lo que debería de modificarse en la medida que lo exija el progreso nacional, para acoger a los grupos de trabajadores aun marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres.⁴⁷

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 61

CAPÍTULO III

Los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos en la normatividad laboral vigente

Uno de los graves problemas de nuestro país es la aplicación de la ley, y ha sido una lucha que se ha encaminado a encontrar en el derecho una defensa contra la arbitrariedad y hacer que se cumpla con lo que dice la misma, aunado a que la mayoría de las leyes son infructuosas si no van acompañadas de su conocimiento general, pues la escasez de una cultura jurídica no hacen posible el acceso a la justicia plenamente.

El derecho es una herramienta vital para la coexistencia social, y es así como las reglas jurídicas son el mínimo indispensable para asegurar las relaciones entre las personas. Nuestro sistema laboral descansa en una concepción tutelar a favor de los trabajadores, pues las regulaciones laborales surgieron como ya hemos mencionado de la necesidad de impedir la explotación de los trabajadores.

Es por ello, que en el presente capítulo pretendemos visualizar la normatividad laboral por la que están regulados los trabajadores de confianza, e intentaremos divulgar las normas laborales que los envuelven.

Es nuestra Constitución Política la que da cabida, en una primera instancia al cúmulo de actos que configuran el régimen laboral en la empresa. Para abordar el marco legal en el que se desenvuelve el régimen laboral de Petróleos Mexicanos, habría que puntualizar algunas cuestiones y antecedentes.

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México surgió la primera Constitución Social del mundo, el texto inicial fue aprobado en la Ciudad de Querétaro y entró en vigor el 5 de febrero del 1917, en el Teatro de la República. La cual conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo

mexicano y por su contenido social ha sido definida como la primera Constitución social del siglo XX en el mundo.

Marcó los derechos mínimos y las obligaciones máximas, con los principios fundamentales como la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y de la nulidad, en el caso de las renunciaciones; además de reconocer sus derechos colectivos y derecho de huelga. Esos derechos al ser reglamentados por la Ley pueden ampliarse, siendo la Constitución la base para garantizar los mismos.

En la Constitución se hace mención por primera vez sobre el derecho social como protector de los débiles, siendo en el congreso constituyente donde se establecieron los artículos 27 y 123 las cuales se crearon a favor de los obreros, campesinos y de los desprotegidos, para que tuviesen una mejor condición económica, reivindicarlos como personas y dejar de ser objetos de explotación. En el párrafo tercero del artículo 27 se estableció el concepto del derecho de propiedad privada característica de nuestra Constitución como social, debido a que se establece que la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo del país, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana; el derecho a que toda persona tuviera un trabajo digno y socialmente útil, mediante la creación de empleos.

Se estableció también la propiedad de la nación sobre las aguas de tipo nacional, así como sobre los recursos naturales de la plataforma continental y los zócalos submarinos de las islas, el dominio directo de los minerales o sustancias que en vetas, mantos o yacimientos sean de distinta a la de los terrenos.

Estableciéndose además que la materia petrolera sería de competencia federal, por lo que hace a los aspectos laborales, ello obedece al hecho que, desde su creación, se otorgó a Petróleos Mexicanos el carácter de organismo público

descentralizado del gobierno federal y por reforma de 1938 se estipuló que, tratándose del petróleo y de los carburos de hidrógeno sólidos, líquidos o gaseosos o de minerales radioactivos, no se otorgarán concesiones ni contratos ni subsistirán lo que en su caso se hayan otorgado, y que la nación llevará a cabo la explotación de estos productos.

En diversos estados de la República se expidieron leyes laborales con la finalidad de tutelar y proteger a la clase trabajadora reglamentando en beneficio de ellos las diversas especialidades laborales como son: obreros, mineros, agrícolas, empleados públicos y privados, menores de edad, jornadas de trabajo, salarios, descansos, participación de utilidades, etc.

No obstante habría que recordar que en 1929 el presidente provisional Emilio Portes Gil sólo atribuyó esta facultad al Congreso de la Unión quedando tal disposición establecida en el artículo 123 “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir Leyes sobre el trabajo...”. Sin embargo el propósito del constituyente era la de señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía dentro de los factores de producción el equilibrio del capital y el trabajo.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se basa en un conjunto de principios o decisiones políticas fundamentales que se han venido adoptando gradualmente desde los primeros días de nuestra independencia, éstos principios políticos fundamentales son: a) La soberanía popular, lo cual lleva implícita la Independencia Nacional; b) El concepto de los derechos individuales y sociales del hombre; c) El sistema representativo de gobierno; d) La división de poderes; e) El sistema federal; f) La rectoría del Estado sobre el desarrollo nacional y la economía mixta, y g) La separación entre el Estado y la iglesia.

Los derechos sociales parten del reconocimiento de la dignidad, la libertad y la justicia entre individuos, y esta obligado el Estado a su cumplimiento directo cuando las Leyes así lo señalen, en los términos que se establezcan entre ellas.

Estando obligado el Estado a establecer el orden normativo, las políticas públicas y las instituciones que propicien el goce y disfrute de los derechos sociales, el alcance de las obligaciones para atender esos derechos depende del potencial económico de cada país y de su sistema de distribución de la riqueza y el ingreso.

El artículo 123 constitucional contiene una amplia gama de disposiciones para regular la relación de trabajo, como la protección a menores, el descanso semanal, las vacaciones, la protección a mujeres embarazadas, disposiciones protectoras del salario, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, horas extras, vivienda obrera, capacitación y adiestramiento para el trabajo, responsabilidad de los patrones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales, normas de higiene y seguridad en los centros de trabajo, así como los derechos colectivos de trabajadores y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, derechos de huelga y paro, en fin, bases para la justicia laboral a cargo de tribunales especializados (Juntas de Conciliación y Arbitraje) integrados por igual número de representantes de obreros, patrones y uno del gobierno, así como también un amplio catálogo de derechos individuales y colectivos de los trabajadores, entre los que destacan la institución del patrimonio familiar y el establecimiento del Seguro Social (artículo 123, apartado “A”).

En ninguna fracción del apartado “A” del artículo 123 constitucional hace referencia alguna a los derechos de los trabajadores de confianza. No obstante el propio artículo 123 consagra el principio de estabilidad en el empleo en la fracción XXII la cual dice: “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...”

Para Mario De la Cueva si bien es cierto que la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Carta Magna, su recepción en la ley no viola las normas constitucionales, dado a que los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades implícitas y no se destruyen aquellos beneficios, derivado de la naturaleza de sus funciones y ésta consideración la explica en el sentido que se trata de una categoría de excepción la cual como ya se mencionó sólo se justifica en razón de la naturaleza de sus funciones.

La consecuencia inmediata del carácter de excepcional de la categoría hace aparecer una acción del trabajador la cual obtiene de la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre si fue correcta o no la condición en que se le colocó. Es decir, dice Mario De la Cueva que los problemas que surjan en materia de interpretación existirá la presunción *juris tantum* de que la función no es de confianza, de tal manera que será indispensable probar lo establecido respecto de la naturaleza de sus funciones si se dan o no los caracteres de excepción.⁴⁸, es decir, los trabajadores de confianza están amparados por el mismo artículo 123, sin embargo existen características especiales de algunos trabajos y la ley en atención a ello creó la categoría de confianza sometiéndola a un régimen especial y amparándolos sin contrariar los principios estipulados en el artículo citado.

Baltasar Cavazos, estima que si la Ley Federal de Trabajo es reglamentaria del artículo 123, mal puede reglamentar algo que no está previsto y que se debe de considerar anticonstitucional porque donde la Ley no distingue no se debe de distinguir y considera que si se desea tutelar a dichos trabajadores es necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos⁴⁹.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 156.

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de Con...fianza. Edit. Trillas, México 1993. Pág. 11

3.2 LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Para hablar de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, resulta necesario mencionar a La Ley de Petróleos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de noviembre de 2008 (la cual derogó a su antecesora la Ley la Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios) Y en su artículo primero establece “La presente Ley es de interés público, tiene su fundamento en los artículos 25, 27 y 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Este ordenamiento tiene como objeto regular la organización, el funcionamiento, el control y la rendición de cuentas de Petróleos Mexicanos, creado por Decreto publicado el 7 de Junio de 1938, así como fijar las bases generales aplicables a sus organismos subsidiarios.”

El artículo tercero establece “Petróleos Mexicanos es un organismo descentralizado con fines productivos, personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en el Distrito Federal que tiene por objeto llevar a cabo la exploración, la explotación y las demás actividades a que se refiere el artículo anterior, así como ejercer, conforme a lo dispuesto en esta ley, la conducción central y dirección estratégica de la industria petrolera. Petróleos Mexicanos podrá contar con organismos descentralizados subsidiarios para llevar a cabo las actividades que abarca la industria petrolera. Petróleos Mexicanos, sus organismos subsidiarios y sus empresas podrán cogenerar energía eléctrica y vender sus excedentes a la Comisión Federal de Electricidad y a Luz y Fuerza del Centro, mediante convenios con las entidades mencionadas.”

En base a este artículo se establece la naturaleza jurídica de Petróleos Mexicanos como un organismo descentralizado que de acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal nos dice que son 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.

En México, el Poder Ejecutivo es unipersonal y su ejercicio se deposita en el Presidente de la República quien es, al mismo tiempo, Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Jefe de la Administración Pública. El Presidente de la República es la cúspide de la organización administrativa y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal lo faculta para crear unidades de apoyo técnico y de coordinación en áreas que el propio titular del ejecutivo determine como prioritarias.

Por otra parte en nuestro país a medida que se lograba la consolidación institucional, el Estado intervino en la economía, explotando los recursos que le pertenecían exclusivamente y realizando actividades de fomento a la inversión privada, promoviendo junto con ésta la industrialización del país surgiendo así, Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Caminos y Puentes Federales de Ingresos, Nacional Financiera, Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas.

No fueron sólo los propósitos económicos los que generaron y ampliaron el sector paraestatal. La prestación de servicios públicos no lucrativos, la seguridad y asistencia social y el desarrollo de actividades científicas y tecnológicas, motivaron la aparición de múltiples organismos, como la antigua Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro, creada en 1925 la cual fue el primer establecimiento público en México como antecedente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Nacional de Cardiología, el Comité Administrativo del programa Federal de Construcción de Escuelas, el Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares y el Instituto Mexicano del Petróleo.

Así pues, además de la función administrativa, el Poder Ejecutivo mexicano desarrolla funciones de gobierno y de Estado, en virtud del sistema federal que caracteriza al Estado, existen tres niveles de gobierno: el municipal, el estatal y el federal, en cada uno de los cuales se puede encontrar el correspondiente nivel administrativo.

Las administraciones públicas contemporáneas, en la mayoría de los casos se organizan a través de tres importantes tipos de instituciones que son: las centralizadas, las desconcentradas y las descentralizadas.

La centralización “es la forma de organización administrativa en la cual, las unidades, órganos de la administración pública, se ordenan y acomodan articulándose bajo un orden jerárquico a partir del Presidente de la República, con el objeto de unificar las decisiones, el mando, la acción y la ejecución.”⁵⁰ En otras palabras, las instituciones centralizadas se llaman así porque se encuentran concentradas alrededor del titular del Poder Ejecutivo, quien se encarga de la coordinación entre ellas y de los poderes de mando, de decisión, de nombramiento, de revisión, de vigilancia y de decidir los conflictos de competencia que surjan entre ellos, como parte de las facultades de las que goza precisamente dicho titular.

Es pertinente destacar que estos organismos centralizados debido a la relación tan estrecha con el Poder Ejecutivo, sus funciones son tanto de carácter administrativo como político. Los titulares de los organismos pertenecientes a este tipo de organización administrativa centralizada federal en México son el Presidente de la República, el Procurador General de la República y los Secretarios de Estado.

Por su parte, la desconcentración se configura al trasladar la titularidad y ejercicio de una competencia específica de un órgano superior jerárquicamente a uno inferior que sea parte de la misma administración pública. Estas instituciones desconcentradas están sumamente ligadas a la organización centralizada, pero la diferencia radica en que las actividades que desarrollan son de índole principalmente técnica y no política, por lo que requieren de mayor independencia, gozando de la denominada “autonomía técnica” consistente en contar con determinadas facultades de decisión y cierta autonomía financiera presupuestaria.

⁵⁰ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del derecho Administrativo. Décimo Tercera Edición, Edit. Porrúa, México 1997, pág. 280.

La desconcentración administrativa en el caso de nuestro país, la encontramos en unidades que pertenecen a la Administración Pública Federal, como es el caso del Instituto Politécnico Nacional, el cual depende de la Secretaría de Educación Pública, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y la Comisión Nacional Bancaria que depende de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Estos órganos desconcentrados son creados a través de Leyes, dentro de un reglamento interior, decretos o por acuerdos del Ejecutivo Federal.

La descentralización administrativa para Miguel Acosta Romero “es una forma de organización que adopta, mediante una Ley (en sentido material), la Administración Pública, para desarrollar actividades que competen al Estado (o que son de interés general en un momento dado) a través de organismos creados especialmente para ello, dotados de:

- a) Personalidad Jurídica.
- b) Patrimonio Propio.
- c) Régimen Jurídico Propio.”⁵¹

Las instituciones descentralizadas, basándonos en el punto de vista del Maestro Serra Rojas, se entienden como una forma de organización en el que personas jurídicas se integran con el fin de administrar los asuntos o negocios que les competen exclusivamente, llevando a cabo fines específicos del Estado, y manteniéndose ligadas a la orientación y unidad financiera del Gobierno.

Como personas jurídicas colectivas de Derecho Público que son, los organismos descentralizados poseen determinadas características y son creadas a través de un acto legislativo, ya sea Ley del Congreso de la Unión, o decreto del Poder Ejecutivo, con régimen jurídico propio, personalidad jurídica propia otorgada por dicho acto legislativo, sede de oficinas y dependencias, así como ámbito territorial, órganos de dirección, administración y representación, estructura administrativa interna, patrimonio propio, objeto ,finalidad, régimen fiscal .

⁵¹ ACOSTA ROMERO, Miguel., Ob. cit., pág.493.

Aplicadas éstas características al caso de Petróleos Mexicanos se cumplen totalmente, primero; son creados por un acto legislativo, sea Ley del Congreso de la Unión o Decreto del Ejecutivo, segundo; poseen régimen jurídico propio, tercero; gozan de personalidad jurídica propia, cuarto tiene denominación, la cual se establece en el artículo primero y tercero de la Ley de Petróleos Mexicanos, cuarto; la sede de sus oficinas y dependencias y ámbito territorial establecida en el artículo tercero, quinto; sus órganos de dirección, administración y representación están legislados en el artículo sexto, posee una estructura administrativa interna; séptimo; el objeto de Petróleos Mexicanos, conforme a la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional finalmente está sujeto a su propio régimen fiscal.

A partir de 1917, la administración pública mexicana ha diversificado sus tareas, comprendiendo objetivos que le eran ajenos en términos generales, puede decirse que la participación Estatal en la vida económica y el desarrollo social fueron las pautas que inspiraron la vigencia de nuevas leyes organizativas, y con éstas la creación, fusión y supresión de departamentos de Estado.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal ha introducido algunas innovaciones en la materia, quizás la más importante consiste en que por primera vez, una ley reglamentaria del artículo 90 Constitucional regula conjuntamente tanto la administración centralizada como la paraestatal, detallando los órganos y entidades que componen a una y a otra.

Ésta ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976 su última reforma fue el 17 de junio de 2009, establece cuales son las bases de organización de la Administración Pública Federal, centralizada y paraestatal. La Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, los Departamentos Administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, conforman a la Administración Pública Centralizada.

Los organismos descentralizados como las empresas de participación estatal, las instituciones nacionales de crédito, las organizaciones auxiliares nacionales de

crédito, las instituciones nacionales de seguros y de fianzas y los fideicomisos, componen a la administración pública paraestatal.

Son organismos descentralizados los creados 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, cuyo objetivo es la prestación de un servicio público o social, la explotación de bienes.

Los Secretarios de Estado y los Jefes de los Departamentos Administrativos, una vez abierto el período de sesiones ordinarias, darán cuenta al Congreso de la Unión del estado que guarden sus respectivos ramos y deberán informar, además, cuando cualquiera de las Cámaras los cite en los casos en que se discuta una ley o se estudie un negocio concerniente a sus actividades. Esta última obligación será extensiva a los directores de los organismos descentralizados y de las empresas de participación estatal mayoritaria.

A la Secretaría de Energía la ley le otorga la facultad de requerir la información necesaria para el desarrollo de sus funciones a los órganos desconcentrados, organismos descentralizados y empresas del sector y en general, a toda persona física o moral que realice cualquiera de las actividades a que se refiere la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo.

3.3. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo por su parte establece como una categoría de trabajadores a los de confianza, los cuales dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. En este sentido, el artículo 9 de la Ley dispone que se consideren funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o el establecimiento.

Bajo el rubro de trabajos especiales se conocen diversas actividades mismas que se encuentran cubiertas de características especiales, que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento y protección.

Comenta Mario De la Cueva que la especialidad de éstos trabajos especiales no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador- patrón, pues ésta es idéntica a la de la relación de trabajo tipo, es decir, corresponde íntegramente a la de la relación laboral del artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo, a los derechos, a las obligaciones de los trabajadores y de los patronos, por ende se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.⁵²

Con base en lo anterior es como debe de interpretarse el artículo 181 de la ley “los trabajos especiales se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen”. De esta disposición se puede desprender lo siguiente en primer lugar como ya lo dijimos las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en el sentido pleno del artículo 123 constitucional, en segundo lugar se tiene que las normas especiales han de interpretarse de forma tal que no conduzca a una contradicción, pero en dado caso que se diera debe de preferirse el texto constitucional por ser norma de rango superior, en tercer lugar tenemos que la reglamentación de los trabajos especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que hasta donde sea posible puedan aplicarse las normas generales, es decir lo más apegado a dichas normas sin perder de vista las normas de excepción.

Las normas que tienen como misión proteger la salud y la vida los trabajadores, las reglas sobre higiene y salubridad en los centros de trabajo, las disposiciones sobre las escuelas establecidas en el artículo 123 y los mandamientos sobre

⁵² Cfr. De la Cueva, Mario. Ob. Cit. 455

riesgos de trabajo cubren a trabajadores de confianza sin ninguna modificación, el principio de los derechos mínimos constitucionales y los legales son intocables.

3.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETRÓLEOS MEXICANOS

El contrato colectivo en México, adquirió una fisonomía propia, con la Ley Federal del Trabajo de 1931 adquirieron la categoría de fuentes formales del derecho del trabajo, mismo que surgió con motivo de las exigencias nacionales, de las injusticias de las relaciones laborales, comenta Mario De la Cueva que así fue expresado en la exposición de motivos de la Ley de 1931 “Nació el contrato colectivo de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual... Merced al contrato colectivo, las relaciones entre patronos y obreros no quedan abandonadas al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa... El contrato colectivo no es solamente la conquista mayor realizada por la idea sindical, sino también la expresión de la solidaridad entre los diversos elementos de la producción. En el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.”⁵³

El 12 de abril de 1915 el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán presentó a Venustiano Carranza un proyecto sobre contrato de trabajo el cual era una novedad para nuestra legislación, declarando en la exposición de motivos que “los obreros en sus relaciones con los patronos no encuentran mas elemento de fuerza que puedan derivar de su unión estrecha, de su sindicación, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias, algunas veces y opresoras, que trae consigo un sistema capitalista... La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., pág. 408.

dolorosas de esa Ley, y el contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia...⁵⁴” Lamentablemente el proyecto no podía ir más lejos.

En la Ley Federal de Trabajo encontramos a las relaciones colectivas de Trabajo bajo el Título Séptimo regulando a las coaliciones y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, inicia su capítulo precisamente con la definición de Contrato Colectivo de Trabajo bajo el artículo 386 “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Baltasar Cavazos expresa que los elementos que se desprenden de esta definición son:

- 1) El contrato colectivo es un convenio
- 2) Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios
- 3) Puede ser celebrado por un sólo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales
- 4) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.⁵⁵

Los elementos del contrato colectivo son los de existencia y validez: El primero de ellos lo podemos dividir en dos:

- a) Elemento subjetivo: Se refiere a las partes en el Contrato Colectivo, es decir los actores que es el patrón (es) y el sindicato (s)

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit., pág. 409.

⁵⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo mexicano T.L.C. Edit. Trillas México 1993. Pág. 191

b) Elemento Objetivo: Es decir, es el objeto del contrato (artículo 386), establece las condiciones en virtud de las cuales se debe prestar el servicio:

Requisitos de validez: 1) Capacidad de los sujetos 2) Ausencia de vicios en la voluntad o consentimiento 3) Licitud en el objeto 4) Requisitos de formalidad.

- 1) Capacidad de los sujetos: Sindicato (s) de trabajadores, se refiere a su legal constitución y por lo tanto a su registro. Patrón (es), puede ser persona física, es decir tener 18 años, y estar en pleno goce de sus derechos, o puede ser una persona moral, y debe reunir los requisitos que establezca la legislación respectiva, puede ser una sociedad civil, sociedad cooperativa, o puede ser un organismo público descentralizado y por conducto de su representante legal deben acreditar su personalidad jurídica.
- 2) Consentimiento libre: Es una libertad relativa, porque el consentimiento suele definirse como el acuerdo de voluntades exteriormente manifestadas para la creación o transmisión de obligaciones y derechos.

De lo anterior, se desprende que en el consentimiento deben concurrir dos o más voluntades; que éstas deben dirigirse a la producción de determinados efectos de derecho y que, además, las voluntades tienen que exteriorizarse de tal manera que no exista duda alguna de su alcance. Sin embargo la institución de la huelga matiza la voluntad del patrón, Mario De la Cueva considera que el derecho de huelga, no es un procedimiento especial para la celebración de las convenciones colectivas, sino un instrumento de presión sobre el capital para obligarlo a la contratación.⁵⁶

- 3) Licitud del objeto: No tiene una reglamentación explícita en la Ley Federal de Trabajo sin embargo es un requisito implícito de que todo acto debe ser conforme a derecho.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Decima Quinta Edición. Edit. Porrúa México 2011, pág. 418

- 4) Formalidad: La Ley establece que los contratos colectivos de trabajo deben celebrarse por escrito y por triplicado.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Es importante mencionar también a los componentes que del contrato colectivo:

a) Normativo, es decir se establece las condiciones específicas de trabajo, la jornada, días de descanso, de trabajo, aspectos económicos, vacaciones y aspectos complementarios como son los ingresos, permanencia, escalafones, etc.

b) Obligatorio, son las normas que garantizan y dan seguimiento al elemento normativo éste ha de llevarse a cabo en el establecimiento de las comisiones mixtas y se dividen en: Legales, establecidas en la Ley Federal de Trabajo; en contractuales, son las pactadas en el contrato adicionales a las que establece la Ley. También se establecen los derechos y obligaciones concretos de los titulares, pero además existe la cláusula de exclusividad como es la de admisión y la de separación.

c) Una cubierta protectora, se trata de distintos ámbitos de aplicación del contrato colectivo, y así tenemos un ámbito personal, temporal y espacial. El primero va a determinar a qué personas se va a aplicar el contrato, funciona respecto de un gremio determinado. El segundo es cuando el contrato rija en uno o varios establecimientos, ya sea a toda la empresa o a varias empresas y por último el ámbito temporal, de aquí se desprende la temporalidad de un contrato y se puede celebrar por tiempo determinado, obra determinada, o por tiempo indeterminado.

El contrato colectivo está sujeto a las reglas en materia de:

- 1) Revisión, es la posibilidad de revisar el contrato para poder modificar las condición, la manera de plantearla puede ser, con o sin emplazamiento a huelga. Prorroga, opera cuando las partes se ponen de acuerdo, o cuando se vence el término para la revisión, o cuando no se ponen de acuerdo sin emplazar a huelga artículo 400. Otra hipótesis es cuando la huelga es declarada ilícita o inexistente los trabajadores tienen que regresar a su trabajo, procede tácitamente la prórroga.
- 2) Cumplimiento, mientras el contrato este vigente el patrón está obligado a respetarlo y en caso de incumplirse pueden demandar el cumplimiento del mismo.
- 3) Terminación, cuando el contrato colectivo deja de estar vigente, las hipótesis de terminación están contenidas en el artículo 401 de la Ley Federal de Trabajo y termina: I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII de ese Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Para poder hablar de los Contratos Colectivos de Trabajo de Petróleos Mexicanos es necesario hacer mención que dicho organismo descentralizado se rige por su propia ley la cual tiene como objeto regular la organización, el funcionamiento, el control y la rendición de cuentas de Petróleos Mexicanos, regula además las modalidades especiales de contratación.

Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios podrán celebrar con personas físicas o morales los contratos de obras y de prestación de servicios para la mejor realización de sus actividades, con las restricciones establecidas en los términos del artículo 6 de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es celebrado entre Petróleos Mexicanos organismo público descentralizado del gobierno federal creado por decreto el 7 de junio de 1938 por sí y en representación de los Organismos Subsidiarios constituidos conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de julio de 1992 y que son: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, Pemex-Petroquímica y por otro lado el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en representación del interés profesional de todos y cada uno de sus miembros, el cual está legalmente constituido, con registro en el Departamento Autónomo del Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 27 de diciembre de 1935, como sindicato de jurisdicción federal.

El contrato colectivo en Pemex, es producto de diversas etapas de las relaciones laborales, así como de las justas peticiones de los trabajadores petroleros, y en ello tiene que ver en gran parte el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana el cual se constituyó el 15 de agosto de 1935 a raíz de la fusión de varios sindicatos de empresa (aquellos constituidos por los trabajadores que prestaban sus servicios para la misma empresa con independencia de que fuesen trabajadores pertenecientes a diversas profesiones, oficios o especialidad) los cuales existían con anterioridad a la constitución de un sindicato único.

En aquella época existían muchas empresas petroleras y quizá una de las más importantes era la Compañía de Petróleo el Águila S.A. Cabe mencionar que los trabajadores se encontraban agrupados en diversos sindicatos lo que originó indudablemente una gran cantidad de condiciones de trabajo, como diferencias en el salario por sólo mencionar una de ellas. Los sindicatos gremiales y los de empresa en consecuencia de lo anterior llegaron a la conclusión de que era necesaria su unificación a efecto de presentar un frente sólido lo cual no fue un proceso sencillo.

Es el 15 de agosto de 1935 que se reúnen en la Ciudad de México los dirigentes de los diversos sindicatos que existían con el objeto de constituir un sindicato único de la industria petrolera, sin embargo aun unificados los sindicatos siguieron

existiendo condiciones de trabajo diversas como el salario, la jornada, los días de descanso, vacaciones, etc.,

En algunas empresas existían contratos colectivos que regulaban sobresueldos por labores peligrosas o insalubres, así como el pago de salarios en los casos de incapacidades por riesgo de trabajo, indemnizaciones en caso de muerte, servicio médicos para los trabajadores y sus familiares, jubilaciones, fondos de ahorro, becas para los trabajadores y sus hijos, etc.

Como consecuencia de ello los trabajadores ya organizados (como ya dijimos en un sólo sindicato) llevaron a cabo la Primera Gran Convención de la Industria, donde se elaboró el proyecto de contrato colectivo de trabajo único, mismo que se envió a las empresas y fueron emplazándolas a huelga; por su parte las empresas aceptaron acudir a una convención obrero patronal para discutir ambas partes el proyecto, sin embargo el sindicato no aceptó. No obstante el Presidente de la República Lázaro Cárdenas motivo a los trabajadores y fue así como aceptaron.

Dicha convención debía concluir en un término de cuatro meses, sin embargo, a pesar de los esfuerzos del gobierno las partes no llegaron a un acuerdo y finalmente la huelga estalló el 28 de mayo del 1937 causando la suspensión de las actividades lo cual fue un duro golpe al desarrollo económico.

En virtud de lo anterior el Presidente de la República tuvo que intervenir explicándole a los directivos del Sindicato la necesidad de que se reanudaran los trabajos en la industria. Es por ello que se reunieron el Jefe del Ejecutivo Federal, los miembros del Comité Ejecutivo Nacional y los representantes de todas las secciones que en ese entonces integraban el Sindicato en la Primera Convención Extraordinaria de Trabajadores Petroleros en donde se exhortó a levantar la huelga e invitándolos a que someter el conflicto al arbitraje de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual fue aceptado por los trabajadores.

Así el 7 de junio de 1937 el sindicato presentó ante la Junta su demanda en contra de las empresas petroleras reclamando la celebración del contrato colectivo de trabajo único, siendo hasta el 9 de junio de ese año cuando se levantó la huelga

por haberse sometido los trabajadores al conflicto. De acuerdo a las facultades que le otorgaba Ley de ese momento la Junta Federal designó una comisión de peritos la cual elaboró un dictamen que se encargó de hacer análisis de la situación de la industria petrolera en México, Estados Unidos de América y algunos otros países, analizando aspectos como producción, consumo, transporte, precio, salarios, condiciones de trabajo, impuestos, situaciones financieras de cada una de las empresas, etcétera.

Bajo 40 conclusiones emitieron su dictamen en el cual se establecía que las empresas estaban en posibilidad de acceder a las peticiones de los trabajadores. En vista de lo anterior, la Junta emitió el Laudo el 18 de diciembre de 1937, mismo que fue combatido por las empresas mediante un amparo ante la Suprema Corte de Justicia, sin embargo el mismo que fue confirmado por nuestro máximo Tribunal el 1° de marzo de 1938.

Las empresas como era de esperarse se manifestaron alegando que no podían cumplir con el Laudo alegando incapacidad económica, en virtud de lo anterior el sindicato solicitó la aplicación del artículo 601 de la Ley Federal de Trabajo de 1931 consistente en dar por terminados los contratos de trabajo.

Así las cosas el 18 de marzo de 1938, la Junta resolvió la petición del sindicato declarando la terminación de los contratos de trabajo amparados por el Laudo y condenando además a las empresas al pago de una indemnización más diversas prestaciones.

Con esta situación y ante la fatal paralización de la industria petrolera, adminiculado a los graves problemas de abastecimiento de artículos de consumo necesarios, el Presidente de la República Lázaro Cárdenas expidió el mismo día el decreto en virtud del cual se declararon expropiados por causa de utilidad pública y a favor de la nación la maquinaria, instalaciones, edificios, oleoductos, refinerías, carros, vías de comunicación, etc., de las diversas compañías petroleras.

Cabe hacer hincapié que dentro del cuerpo del Laudo se hace mención de diversos puntos entre los que destacamos la jornada de trabajo la cual adoptó una máxima legal de 8 horas por día.

En cuanto a los trabajos insalubres o peligrosos como ya se mencionó en la industria petrolera hay actividades que se desarrollan en condiciones insalubres, la recomendación en este tipo de trabajos es que se redujera la jornada, sin embargo la solución práctica por parte de los petroleros fue la de fijar cuotas adicionales al salario de quienes se dedicaran a este tipo de actividades, misma fórmula se aplicó en los casos de trabajos cuyas actividades se caracterizan por su particularidad peligrosa.

En lo referente a los días de descanso el Laudo establece 40 horas de trabajo distribuidas en cinco días a los que corresponden dos de descanso (sábado y domingo) los días de descanso obligatorio se consideraron dos tipos, los propiamente denominados obligatorios y los festivos.

Por lo que se refiere a las vacaciones hace un análisis promedio de días de vacaciones refiriéndose a que tienen derecho a 21 días para los que tuvieran de 1 a 10 años de servicios y 30 días para los que tengan mayor antigüedad.

En lo concerniente a la estabilidad en el empleo establece que con independencia de los casos de rescisión o terminación de una relación individual de trabajo se debe de pagar una indemnización.

En cuanto a la antigüedad el Laudo al determinar la parte normativa del contrato colectivo, señaló que los reajustes se harían considerando la antigüedad, por lo que se refiere al salario y debido a que existían diferentes salario la opción fue la de elaborar un tabulador considerando las actividades intrínsecas realizadas por cada trabajador.

El fondo de ahorro se basó en la reglamentación existente en alguna de las empresas es decir, se estableció que se descontaría del salario de los trabajadores un 10% de su salario y las empresas aportarían otro 10%.

En las normas de previsión social encontramos los servicios médicos, se señalaba la obligación de la parte patronal a fin de que en los centros de trabajo que contaran con más de 1,500 trabajadores tuvieran hospitales, así como indemnizaciones derivadas de las incapacidades, jubilaciones y habitaciones para los trabajadores.

El Laudo ya establecía la cláusula de admisión en virtud de la cual desde entonces el sindicato de trabajadores tenía la facultad de proponer a sus miembros en los casos vacantes o puestos de nueva creación y también encontramos la delimitación de los trabajadores de confianza.

Los petroleros con apoyo de otros gremios fueron saliendo poco a poco adelante, debido a la situación económica que predominaba en el país no era muy favorable, aunado a los embargos en el extranjero, la falta de refacciones, falta de carros tanque, etc. En virtud de lo anterior, hubo falta de aplicación del contrato colectivo lo que trajo como descontento a determinados sectores del sindicato; situación que motivó que Petróleos Mexicanos se pronunciara sobre un nuevo conflicto de orden económico ante la Junta Federal cuya solución sirvió de base para la primera contratación colectiva única.

El 28 de noviembre de 1940 la Junta Especial Número Siete dictó el Laudo, resolviendo en lo principal las peticiones planteadas, declarando la existencia de un desequilibrio económico, también autorizó a Petróleos Mexicanos a implementar nuevas condiciones de trabajo con carácter transitorio en tanto existiera la incosteabilidad.

El Laudo en comento señalaba que la situación económica en la industria petrolera era incosteable y señalaba una serie de medidas con el objeto de reducir costos y así generar los recursos suficientes para desarrollar los trabajos de exploración.

Sin embargo, su contenido no era propiamente un contrato colectivo, más bien establecía medidas que implicaban modificaciones a las relaciones laborales existentes. Entre las medidas encontramos la jornada de trabajo, la cual se ratificó

la jornada ordinaria por día de ocho horas, modificándose la jornada semanal de 40 a 44 horas, los días de descanso se modificaron para restablecer el principio de seis días de trabajo y sólo uno de descanso laborándose el sábado media jornada, el salario fue motivado y fundamentado en la autorización a la empresa para que ésta redujera los salarios superiores a los 700 pesos mensuales en un 10%, por lo que se refiere a las normas de previsión social, el Laudo no especificó modificaciones en torno a los servicios médicos, sólo cambios secundarios relativos a las indemnizaciones.

Cabe mencionar que el Laudo también autorizó a la empresa a reajustar al personal de planta de ingreso posterior al 1 de abril de 1938, así como al 25% del personal médico, abogados y perforistas sin responsabilidad para la empresa; asimismo se autorizó para que dieran por terminados los contratos de los trabajadores eventuales o transitorios una vez concluidos los trabajos para los que fueron contratados.

En cuanto a la cláusula de admisión y delimitación de los trabajadores de confianza, quedó en los mismos términos, simplemente se recomienda que los trabajadores de confianza que pertenecieran al sindicato por haber ingresado con anterioridad a su designación, debieran desligarse de él mientras desempeñe el cargo de confianza.

La empresa no estuvo totalmente conforme con el Laudo e interpuso un amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismo que no se llegó a resolver toda vez que las partes celebraron varios convenios para solucionar sus diferencias, entre los más importantes fue el celebrado el de 29 de octubre de 1941, el cual resolvió algunas de las cuestiones más importantes como el desistimiento del amparo y la realización de un Comisión Mixta de Contratación, la cual finalmente redactó lo que sería el primer contrato colectivo de trabajo para la industria petrolera que tuvo plena vigencia y serviría de base para las revisiones subsecuentes.

El contrato colectivo fue celebrado el 15 de mayo de 1942, depositado en la Junta Federal el 19 del mismo mes y año, su contenido está determinado en gran parte por sus antecedentes, es decir en los Laudos de la Junta y los convenios complementarios.

La jornada de trabajo quedó establecida en la cláusula 48 en 8 horas diarias y 44 horas a la semana distribuidas de lunes a viernes y 4 horas los sábados. La jornada extraordinaria se estableció en la cláusula 66, las horas extras se cubrirían a razón de salario doble, en lo referente a las actividades que requieren continuidad permanente las 24 horas del día. La cláusula 48 estableció la existencia de tres turnos uno diurno y los otros dos nocturnos.

En los trabajos insalubres y peligrosos se ha preferido, como ya mencionamos antes, establecer pagos suplementarios que van del 50% al 100% del salario. Respecto a los días de descanso el contrato colectivo de trabajo distinguen los días de descanso semanal, obligatorios y festivos.

Las vacaciones establecidas en la cláusula 157 se ocupó del problema de las vacaciones estableciendo 21 días laborales para quienes tuvieran una antigüedad de 1 a 10 años y de 30 días cuando el trabajador tenga antigüedad de 10 años.

En cuanto a la estabilidad en el empleo se reglamentó en las cláusulas 25 a 33, se consagró el principio de reinstalación obligatoria en los casos de despido injustificado en la cláusula 30 hay que recordar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación concedía al patrón la facultad de negarse a reinstalar a los trabajadores mediante el pago de una indemnización, por su parte la cláusula 154 estableció que los trabajadores en calidad de prejubilación (con 20 años o más de antigüedad) el patrón sólo podría despedirlos por causas debidamente comprobadas, la cláusula 164 estableció el derecho de los trabajadores a obtener permisos hasta de 90 días sin goce de sueldo.

Respecto al salario la cláusula 55 señalaba que los salarios estarían fijados en los tabuladores respectivos, el fondo de ahorros se reglamentó en la cláusula 168 se

estableció que se descontaría a los trabajadores el 10% sobre el monto del salario ordinario y el patrón aportaría un 3% por concepto de intereses.

En cuanto a las normas de previsión social encontramos a los servicios médicos en las cláusulas 101 a la 139 estableciendo la obligación de poner hospitales, centros de maternidad y consultorios según el número de trabajadores de cada centro de trabajo, las previsiones por riesgo de trabajo y por riesgos ordinarios las encontramos en las cláusulas 140 a 152 estableciendo prestaciones para los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo y para sus beneficiarios, en lo tocante a la jubilación estableció la obligación de la empresa de jubilar a los trabajadores a su servicio ya sea por vejez o por incapacidad por vejez desde los 55 años de edad y 25 años o más de servicios, en los casos de incapacidad por riesgos de trabajo la jubilación se concedía desde los 15 años servicios.

Los derechos de antigüedad se establecieron en las cláusulas 169 a 176 del contrato establecían el derecho de los trabajadores a que la empresa proporcionara habitaciones cómodas e higiénicas y en caso de no ser posible se pagaría un cantidad a los trabajadores.

El contrato colectivo establecía prestaciones como el establecimiento de bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento deportivo, otorgamiento de becas para los trabajadores o para sus hijos, descuentos en la adquisición de productos. La cláusula tres por su parte determinaría la manera específica de cuáles serían los puestos considerados como de confianza dividiéndolos en tres grupos: los que deben de ser designados por el Presidente de la República, los designados por oposición (sin que tenga que ver necesariamente el sindicato) y los designados por la administración (seleccionado dentro del personal sindicalizado).

Este contrato colectivo es el primero que tuvo plena vigencia en la industria petrolera y a partir de ahí se establecieron nuevas condiciones de trabajo y se mejoraron las ya pactadas, de conformidad con la cláusula 286 tendría ese contrato colectivo una vigencia de dos años contados a partir de la fecha del

depósito, sin embargo el siguiente contrato entraría en vigor el 8 de septiembre de 1944.

Las revisiones contractuales posteriores han versado prácticamente sobre los mismos términos generales de la primera contratación colectiva, con adiciones como la que se dio en la revisión de 1953 cuando se estableció que en los casos de disminución o agotamiento de la materia de trabajo el patrón antes de separar del servicio a cualquier trabajador lo reacomodaría previo acuerdo con el sindicato.

En cuanto a la contratación del personal en general salvo los trabajadores de confianza, se ha continuado realizando mediante el mecanismo derivado de la cláusula de admisión, en lo referente a los trabajadores sindicalizados y los de confianza, habría que mencionar que desde la primera contratación colectiva se pretendió resolver el problema especificando cuales eran los puestos de confianza en el entendido de los que no estuvieran expresamente en esa categoría se entendían como puestos sindicalizados.

Como ya señalamos en la cláusula 3 del Contrato Colectivo se estableció la existencia de tres grupos de trabajadores de confianza. Primer Grupo, el relativo a los funcionarios designados directamente por el Presidente de la República de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos incluyendo los miembros de los Consejos de Administración de los Organismos, que representan al Estado, así como los Directores Generales de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, es decir aquellos que estime necesarios para el eficaz funcionamiento de la institución; el segundo grupo comprendía a los trabajadores que podrían ser designados libremente 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; el tercer grupo comprende a los trabajadores designados por el Director General de entre los trabajadores que ya formaren parte del propio grupo o bien directamente del personal sindicalizado, es decir, comprende los puestos 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 figuren 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 del Contrato.

La clasificación de los trabajadores de confianza fue objeto de diversos debates por la inconformidad de importantes sectores de trabajadores que no estaban de acuerdo en ser considerados como de confianza. En el Contrato Colectivo de 1977 se determinó clasificación de los puestos de confianza pero con un criterio más restringido.⁵⁷

El clausulado del contrato colectivo ha evolucionado en virtud de la dinámica sindical, atravesando por varias etapas, las primeras de origen reivindicador y posteriormente, como un instrumento de equilibrio de los factores de producción.

No es objeto de este trabajo analizar una por una sus cláusulas, en su génesis y evolución, sencillamente basta decir que a la fecha refleja el entendimiento del trabajador petrolero hacia su empresa y el de sus funcionarios hacia los problemas de los trabajadores, entendimiento basado en una permanente voluntad de dialogar y resolver conjuntamente, lo más posible, los problemas de los trabajadores y, por ende, los de una industria que se moderniza para ser productiva y competitiva. Como ya se mencionó, este contrato colectivo resultó avanzado para su época, por lo completo de sus previsiones que hicieron de él un objetivo a conseguir por otras organizaciones sindicales.

El contrato colectivo ha sido revisado en los términos de ley cada dos años por lo que toca a su clausulado general y, a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, anualmente por lo que corresponde a salarios por cuota diaria, con excepción del

⁵⁷ Cfr. Marquet Guerrero, Porfirio. Los Energéticos en México. Un enfoque Laboral. En: Anuario Jurídico VII. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1980.

año de 1946, en que dejó de revisarse y fue hasta 1947 en que volvió a hacerse, y en adelante en años noes.

La particularidad del contrato colectivo son 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, y se establecen una serie de definiciones para la correcta aplicación del mismo.

Por otro lado también hay que mencionar que es muy común ver sindicatos se conviertan en verdaderos negocios que se utilizan para "vender protección" a las empresas, celebrando contratos colectivos de trabajo a espaldas de los trabajadores con el fin de obstaculizar la llegada de algún sindicato verdaderamente representativo. Dichos contratos suelen repetir las condiciones básicas que establece la Ley Federal de Trabajo y en ocasiones incluyen pequeñas mejoras para tratar de justificar su existencia. En general los trabajadores tienen una relación mínima con sus supuestos representantes, a veces no los conocen y a menudo ni siquiera saben que son miembros del sindicato o que existe en la empresa un contrato colectivo de trabajo.

Desde 1945 hubo intentos aislados de sindicalización por parte de los trabajadores técnicos y profesionistas de Petróleos Mexicanos, fue hasta mayo de 1970 cuando 700 técnicos y profesionistas en asamblea general realizada en Coatzacoalcos Veracruz, mediante un notario público se constituyeron en sindicato. Sin embargo, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social les negó el registro, argumentando que no reunían los requisitos legales, por lo que tuvieron que ampararse ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero perdieron el amparo.

Las condiciones laborales, provocaron que éstos se unieran para exigir respeto a su derecho de organización, pero tanto la empresa como el STPRM se oponían a su sindicalización.

En abril de 1973, los técnicos y profesionistas mandan una carta la Presidente de la República solicitando apoyo, en julio de ese año el Presidente Luis Echeverría ordena su sindicalización, pero incluyéndolos en el STPRM iniciándose un proceso de sindicalización a partir de 1974 de los niveles más bajos pero es hasta 1976 después de paros, plantones y manifestaciones es que se logra incluir en la cláusula tercera del Contrato Colectivo de Trabajo la sindicalización de los grupos tres y cuatro de los trabajadores de confianza.

Existe un proceso donde los trabajadores de base como transitorios participaron en el diseño y desarrollo de los proyectos, presentando una resistencia constante en contra de los primeros intentos de contratismo dentro de la empresa. Posteriormente al *quinazo*, en 1991, regresan al régimen de confianza a todos los técnicos y profesionistas de nivel 30 en adelante y se inicia un nuevo periodo para un sector de la industria que queda si bien con un ingreso mayor, en una situación de vulnerabilidad de sus derechos laborales y humanos.⁵⁸

3.5 REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETRÓLEOS MEXICANOS

Para hablar del reglamento de trabajo del personal de confianza de Petróleos Mexicanos es necesario establecer los antecedentes de los reglamentos. El legislador ha dotado al reglamento de carácter normativo con la finalidad de establecer los elementos reguladores de la conducta patronal en los centros de trabajo.

Jesús Castorena, dice que el legislador aceptó de acuerdo a la doctrina que el reglamento de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de las trabajos de una empresa o establecimiento, pero modificó sus características para darle una orientación

⁵⁸ AGUILAR GARCÍA, Javier “Los Sindicatos Nacionales, Petroleros”, GV Editores S.A. de C.V., México 1986

distinta a la que contenía el contrato colectivo de trabajo, destinándolo a la regulación de las actividades de la empresa con la finalidad de lograr el mejor desempeño y la máxima utilización de la mano de obra.⁵⁹

El tratamiento otorgado al reglamento interior de trabajo no fue una novedad, toda vez que a raíz de la regulación que otorgó el artículo 123 de la Constitución el cual como ya dijimos dio plena libertad a los Estados para legislar sobre la materia laboral, varios de ellos lo incluyeron. Estos reglamentos debían ser formados por representantes de los patronos y de los trabajadores y sólo en el caso de que dichas representaciones no pudieran ponerse de acuerdo en algunas disposiciones intervendría la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El reglamento debía de contener horas de entrada y salida de los trabajadores, descansos, forma de entrega para los materiales, nombres de las personas que ocupasen las jefaturas de talleres o departamentos, de los administradores de campo, sobrestantes de obras, pagadores y demás empleados superiores, las facultades del personal de dirección y vigilancia, días y lugares de pago, las instrucciones para la limpieza de la maquinaria y aparatos, prescripciones sobre el orden, seguridad e higiene, recursos para los obreros en caso de diferencias en las relaciones del personal, penas para los infractores del reglamento, reglas sobre la disciplina y regulación de los trabajos de a que se dedicaría cada persona o grupo de trabajadores. Se tenía por nula toda disposición que fuera opuesta a lo establecido en los contratos de trabajo o contraria a las disposiciones o prohibidas a la ley.

A cualquier trabajador, antes de firmar un contrato para ingresar a laborar, debía dársele a conocer el reglamento de trabajo que estuviera en vigor, con la finalidad de que después no alegara que no lo conocía.

Por ejemplo una sanción no podía aplicársele si no le era comunicada previamente la infracción que hubiese cometido.

⁵⁹ CASTORENA, De Jesús. Manual de derecho obrero, Derecho sustantivo. Sexta Edición, Composición Tipográfica "Ale", México 1984, pág. 225

Al reglamento debía dársele publicidad, fijarlo en un lugar visible y de ser posible entregar un ejemplar al trabajador que lo solicitare.

En el Estado de Durango, en Ley de Trabajo denominó al reglamento “Del reglamento del taller” el cual impuso de forma obligatoria en almacenes, tiendas, fábricas, talleres, minas y en cualquier lugar de trabajo donde prestaran su servicio diez o más trabajadores, regulo las previsiones para evitar accidentes y para prestar auxilio a otros trabajadores.

En el Estado de Guanajuato sólo se reglamentó sobre las minas con disposiciones limitadas sobre las horas de entrada y salida, periodos de descanso durante la jornada de trabajo, entrega de material e indicaciones para evitar accidentes. No se estableció la existencia de un acuerdo para imponer las normas reglamentarias, sino que su imposición se dejó a facultad de la autoridad laboral.

En el Estado de Oaxaca en su Ley de Trabajo en el capítulo correspondiente lo denominó “Reglamento del Taller y de las fabricas” y estableció que solamente estaría en vigor en cada negociación agrícola o minera bajo determinadas bases a las que deben sujetarse el patrono y los trabajadores en el desempeño de las labores las estipulaciones eran similares a las de los demás estados, sólo agregó un artículo respecto a que las violaciones cometidas por los trabajadores, por el patrón o por sus representantes serán denunciadas por escrito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Lo nuevo de esta ley fue que la comisión que debía formular el reglamento estaría integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los patrones, y su contenido debía ser primero aprobado por la Junta correspondiente.

La Ley de Trabajo del Estado de Puebla denominó “Reglamento de Talleres” el cual debía ser formulado por tres representantes de los patrones y tres de los trabajadores pero nombrados por el sindicato y además que se aplicaría una multa al patrón que no redactase el reglamento.

Las legislaciones de los estados de Nuevo León, Veracruz y Jalisco sólo contenían artículos en los que se establecía que el reglamento quedaba a cargo

de las comisiones de los representantes del trabajador y de los patronos quienes debían someter sus decisiones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para su aprobación antes de ser puestos en vigor. De no cumplir con lo anterior carecería de validez y los trabajadores que ya laborasen y los de nuevo ingreso no estaban obligados a cumplir con dichas normas.

Los demás Estados no incluyeron en su legislación ninguna disposición sobre los reglamentos de trabajo, solamente en las obligaciones inherentes a los trabajadores se incluyó que debían cumplir y respetar el que estuviese vigente en cada fábrica o taller, es decir en dichas leyes facultada al patrón imponer las reglas a las que debía de sujetarse el trabajador en cuanto a lo que a su actividad concreta se refiriese.

Esta diversidad de razonamientos provocó conflictos de competencia y jurisdicción, aunados a las primeras huelgas nacionales que fueron de grave preocupación al gobierno federal, desaparecieron con la Ley Federal de Trabajo de 1931, toda vez que era necesaria una legislación uniforme, sobre todo en aquellas actividades como el trabajo ferrocarrilero, minero, textil.

En el año de 1929, a iniciativa del presidente del República Mexicana Emilio Portes Gil por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo fue presentado el proyecto del Código Federal de Trabajo, en cuya exposición de motivos se estableció el problema que representaba para el país una legislación diversa y autónoma en cada entidad federativa

“Resulta urgente y se siente en forma palpable la necesidad de una ley del trabajo nacional que defina de una vez por todos los derechos de los trabajadores y de los patronos al igual que el papel y funcionamiento coordinador que corresponde al Estado...” Propuso por esta razón al Congreso de la Unión una reforma constitucional para la posible federalización de las leyes estatales del trabajo que permitan la elaboración con carácter urgente de una Ley Nacional de Trabajo.⁶⁰

⁶⁰ Proyecto de Código Federal de Trabajo, México 1929 pág. IX a XI

Explicó también que a pesar de las diversas resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados, no había sido posible la satisfacción de diversas exigencias obreras por falta de disposiciones generales y sobre todo obligatorias correspondientes a una misma materia, por tal motivo no podían dar a cada artículo el mismo efecto e igual aplicación tratándose de conflictos similares, agregado que:

“Si el propósito del constituyente de Querétaro fue establecer bases sobre las que pudiera legislar tanto el Congreso de la Unión como las legislaturas de los Estados, fundadas en las necesidades de cada región, a tal facultad no se le interpretó con la debida propiedad, ya que si algunos Estados elaboraron leyes que respondían al anhelo, la mayor parte sólo copiaron leyes extranjeras producto de las teorías inadaptables a nuestro medio y ajenas a lo prescrito por el artículo 123 Constitucional.”

Razonamientos que sirven de explicación, respecto del motivo por el cual la Comisión Redactora incluyó en la primera Ley Federal de Trabajo un capítulo completo sobre el reglamento interior.

El artículo 101, de la Ley Federal de Trabajo definió al Reglamento Interior de Trabajo como el “conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación”.

El reglamento debe formularse de acuerdo en lo previsto en los contratos colectivos, o en su defecto por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono, excluyéndose las normas de orden administrativo formuladas directamente por la empresa, para la ejecución de los trabajos que dentro de ellos se realizaren.

Se aceptaron algunas de las normas reglamentarias de los Estados, que ya hemos mencionado líneas arriba como son: el horario de labores, los periodos de descanso durante las jornadas para tomar alimentos o aquellos que obliga la intensidad del trabajo, la fijación estricta de los días y horas destinados a la limpieza de la maquinaria, aparatos, talleres y locales; indicaciones para riesgos

profesionales, días y lugares de pago, tiempo y forma en que los trabajadores deberían de someterse a exámenes médicos periódicos, disposiciones disciplinarias y forma de aplicarlas.

Con lo anterior se limitó a los patrones la facultad que tenían para imponer sanciones al trabajador que incurriese en faltas de disciplina en el centro de trabajo, pues cualquier castigo sólo puede tener lugar cuando se demuestre la falta mediante una investigación administrativa. De comprobarse la infracción en que haya incurrido podrá suspenderse al trabajador sin pago de salarios hasta por un periodo de ocho días máximo. Se obligó al depósito del reglamento en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En 1968 cuando el presidente Gustavo Díaz Ordaz presentó la iniciativa para una nueva Ley Federal de Trabajo en el capítulo XXXV de la misma dijo:

“El reglamento se compone de normas complementarias de los contratos colectivos y de los contratos-ley y tiene como finalidad crear normas para el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento. Por esta razón el artículo 422 recoge una disposición de la Ley Federal de Trabajo vigente, según la cual no son materia del reglamento las normas de orden administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos. El proyecto establece que el reglamento se formulara mediante acuerdo de los trabajadores y del patrón y una vez formulado se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. No producirán ningún efecto las disposiciones contrarias a la ley, a sus reglamentos, a los contratos colectivos. Los patrones y los trabajadores podrán solicitar en cualquier tiempo se subsanen las deficiencias o se revise el reglamento.”⁶¹

Mario De la Cueva dice que en la Ley Federal de Trabajo se prefirió dar al reglamento un sentido profundamente democrático, haciendo del mismo un conjunto de garantías destinadas a precisar únicamente los deberes de los

⁶¹ Iniciativa de la nueva Ley Federal de Trabajo, México 1968, pág. 19

trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajos.⁶²

La idea se ajusta a los principios jurídicos que norman la legislación vigente. En la ley anterior el reglamento debía redactarse conforme a lo previsto, en los contratos colectivos y sólo a falta de tal previsión lo formularía una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón, el artículo fue suprimido. Y en la nueva Ley Federal de Trabajo se estipula en el artículo 424.

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

La autonomía en las relaciones colectivas entre trabajadores y empleadores en México supone tres medios: El Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y los reglamentos y resoluciones de las comisiones mixtas.

El Reglamento Interior de Trabajo comprende las normas que rigen el desarrollo de los trabajos, destacando como parte principal las relativas a las medidas disciplinarias.

Las comisiones mixtas son organismos integrados en forma paritaria por representantes de los trabajadores y del empleador que tienen fines específicos. La Ley Federal de Trabajo se refiere a la comisión para determinar la suma que a cada trabajador corresponde del total del reparto de las utilidades de la empresa (art. 125), la comisión para vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento (art. 153-1), la comisión para determinar la antigüedad de los trabajadores (art. 158), la comisión para formular el Reglamento Interior de Trabajo (art. 424), la comisión de seguridad e higiene (art. 509) y

⁶² DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Edit. Porrúa, México 1972, pág. 493.

cualesquiera otras que las partes establezcan dentro de los Contrato Colectivo de Trabajo para funciones sociales y económicas (art. 392).

La Ley Federal de Trabajo no regula propiamente el procedimiento de negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, del Reglamento Interior de Trabajo ni de las comisiones mixtas. Por lo que hace a la formulación del Reglamento Interior de Trabajo, por lo general la autoridad se abstiene totalmente de intervenir.

Por lo que respecta al contenido del Reglamento Interior de Trabajo, el artículo 422 que lo define,

“Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajo”.

El mismo artículo dispone en su segundo párrafo que las normas técnicas y administrativas que las empresas formulan directamente para la ejecución de los trabajos, no son materia del reglamento, con lo que da a entender que el establecimiento de esas normas constituye un derecho irrenunciable de los empleadores.

El artículo 423 enumera una serie de cuestiones que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo. Es normal que el Reglamento el Contrato Colectivo de Trabajo regulen a veces las mismas cuestiones. Aunque la fracción III del artículo 424 de la Ley Federal de Trabajo establece que las disposiciones del Reglamento contrarias al Contrato Colectivo de Trabajo no producen efectos, lo cierto es que de conformidad con el principio de la norma más favorable, si las disposiciones del Reglamento son mejores para el trabajador, deben prevalecer sobre las del Contrato Colectivo de Trabajo. El reglamento comienza a surtir efectos a partir de su depósito en la Junta (art. 425).

El reglamento del personal de confianza surge con la finalidad de establecer las relaciones laborales con su personal y regulando las mismas, tuvo un esbozo incipiente en la década pasada, logrando su plena formalización en el año de 1993, a raíz de la promulgación de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios en su artículo 13 fracción III, que a la letra dice: "Son facultades y obligaciones del Director General entre otras la de fijar las normas de organización, administración y funcionamiento del organismo, y elaborar los programas de manejo y explotación de sus bienes".

Dicha ley fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1972 con la finalidad de que los órganos directores de Petróleos Mexicanos actúen con un reglamento que precise y delimite las funciones y facultades que les otorga la ley de la Institución, es decir faculta al director general para expedir el reglamento de trabajo del personal de confianza.

Este conjunto de normas que se denomina "Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios", se encuentra depositado en el expediente No. RI-18/93-XXII (1) R.M. en el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El citado instrumento comprende disposiciones de carácter general y regulaciones concretas sobre aspectos básicos del nexo laboral; establece los distintos tipos de la relación de trabajo, requisitos para el ingreso y ascenso; jornadas, horarios y tiempo extra; composición del salario y prestaciones económicas diversas; movilizaciones y comisiones; disposiciones en materia de seguridad; previsión social; prestaciones en los casos de muerte por riesgo ordinario y profesional; capacitación y desarrollo, renuncias e indemnizaciones; jubilaciones y otros distintos aspectos de la temática laboral.

El reglamento de confianza del año 2000, se aplica a los organismos que integran la Industria Petrolera Estatal y se considera como personal de confianza a los trabajadores de Petróleos Mexicanos, Pemex -Exploración y Producción, Pemex -

Refinación, Pemex -Gas y Petroquímica Básica, y Pemex -Petroquímica y los contratados en los términos del 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.

En el Reglamento de 1993, establecía a diferencia del actual que se aplicarían además a las empresas filiales y en el actual reglamento establece quienes son los funcionarios y empleados de los Organismos mencionados y sus facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia.

Establece quienes se considera como representantes generales del patrón y son Director General de Petróleos Mexicanos, Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos, Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos, Gerente Corporativo de Recursos Humanos, estableciendo también a los representantes sectoriales del patrón por los Organismos Subsidiarios, así como quienes son los 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 aquellos trabajadores de confianza de planta, que estén expresamente facultados para actuar con tal carácter.

El reglamento interior no sólo es un acuerdo de empresa, sino un conjunto de normas objetivas que fijan el régimen de trabajo en un establecimiento con independencia de los contratos colectivos o individuales que hayan sido celebrados y tal debe ser el resultado de un debate colectivo dentro de la empresa, que permita su formación con base en la igualdad jurídica que debe existir entre los trabajadores y patrones.

CAPÍTULO IV

Régimen Jurídico de los Trabajadores de Confianza en Petróleos Mexicanos

Las regulaciones laborales nacieron, precisamente, de la necesidad de impedir la excesiva explotación de los trabajadores. El derecho laboral se estructura sobre una pirámide invertida, siendo la Constitución quien ha de marcar los derechos mínimos y las obligaciones máximas de los trabajadores, con los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores. Además, reconoce sus derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga. Esos derechos, al ser reglamentarios en la ley, puede ampliarse.

Cabe hacer mención que la delimitación del concepto del "trabajador de confianza" no es sencilla, pues, la doctrina la califica de difícil por los términos vagos e imprecisos con que los ha conceptuado el legislador. Además, la nota característica del trabajador de confianza radica en el hecho de que posee un régimen jurídico de excepción frente a los demás trabajadores, sea en cuanto a estabilidad, contratación colectiva, sindicalización, etc.

En la Ley Federal de Trabajo actual en el Título Sexto, se encuentran regulados los trabajos especiales, entre ellos encontramos a los trabajadores de confianza establecidos en el capítulo segundo, los cuales a nuestro criterio no deberían estar en ese apartado, toda vez que no se trata de una modalidad de trabajo como son los artistas, los ferrocarrileros, domésticos, deportistas, buques, etc. Por el contrario es sólo una forma de relación de trabajo, cualquiera que sea su actividad con el patrón y quizá en realidad son trabajadores con mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del patrón.

La regulación de trabajadores contenida en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo vigente, hace difícil y complicado entender quiénes son verdaderamente los trabajadores de confianza, debido a que la misma no se utiliza como cualidad,

no obstante el patrón puede separar al trabajador si se le pierde la confianza y así quedó establecido en el artículo 185 del ordenamiento legal.

En el apartado “A” del artículo 123 constitucional, en general no hace referencia alguna a los derechos de los trabajadores de confianza, pero al consagrar el principio hoy relativo, de la estabilidad en el empleo establecida en la fracción XXII, desliza hacia la Ley la posibilidad de establecer excepciones al instaurar: “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”.

4.1 Criterios de Determinación

El trabajo de confianza no es un trabajo especial sino una relación especial entre el patrón y el trabajador, en razón de las funciones que éste desempeña.

Dar una definición satisfactoria de lo que es un trabajador de confianza no es tarea fácil, por el contrario representa un serio obstáculo tanto para la doctrina como para el legislador, debido a sus características especiales que revisten sus funciones.

Hubo como ya se mencionó muchas dificultades con los sectores, el obrero quería limitar al máximo las posibilidades de la confianza, el patrón pretendía una regla general y una larga lista. Ante esto se llegó a un punto medio se estableció un concepto general, en el entendido que los trabajadores de confianza son trabajadores y que están protegidos por una legislación laboral con sus diversas modalidades propias de su naturaleza teniendo derecho a todas las prestaciones legales en materia de aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración de tiempo extraordinario etc.

Su actividad se relaciona de forma directa con la vida de las empresas con sus interés, fines, con su dirección, administración y vigilancia general, esta consideración permitió dos características fundamentales de los trabajadores de confianza, la primera es que su categoría depende de la naturaleza de sus

funciones y la segunda es que las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general.

Mario De la Cueva, menciona que para determinar el significado de los trabajadores de confianza, debe tomarse en cuenta que la categoría de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. Sin duda que tratándose de altos funcionarios, incluso nombrados por el Ejecutivo Federal, la "confianza" resulta necesaria e imprescindible, porque se trata de sus colaboradores más cercanos. Pero en los demás casos, deben determinarse claramente las funciones y atribuciones que correspondan a los puestos de confianza, para evitar injusticias.⁶³

El trabajador de confianza es la persona que por la naturaleza de las funciones que desempeña en una empresa o al servicio de un patrón en lo particular, ajusta su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, desempeñando el trabajo que se relaciona con la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa.

Para que un empleado se estime de confianza la Ley Federal del Trabajo señala quiénes deberán considerarse como tales. De acuerdo a las funciones enumeradas tenemos a varios grupos de trabajadores e incluso las labores a que se refiere pueden coincidir en la misma persona, pero basta que se realice una sola de ellas.

Así tenemos a quienes ejercen labores de dirección, como los consejeros, ya individualizados, ya como integrantes de los consejos, los asesores y funcionarios ejecutivos que tienen a su cargo fijar las políticas de la empresa. Un segundo grupo lo integran aquellos quienes van a ejecutar las políticas y cuyas decisiones obligan a la empresa, tales como los gerentes, administradores. El tercer grupo realiza labores de supervisión en la ejecución directa del trabajo a que se dedica la empresa. Un cuarto grupo desarrolla labores de inspección. El quinto grupo está

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I Tercera Edición. Edit. Porrúa México 1975, pág. 158.

encargado de la vigilancia y seguridad de las instalaciones y conservación de las mismas.

Una vez que llegamos a una clasificación de los distintos puestos que puedan desempeñar este tipo de trabajadores, nos encontramos con otro elemento, el de la generalidad de sus funciones, al establecer “cuando tengan carácter general”, es decir, además de que el trabajador desempeñe algunas de las funciones antes señaladas es indispensable que estas funciones tengan ese carácter general; en caso contrario no cubrirá la totalidad de los requisitos que marca la ley.

El criterio para determinar a los trabajadores de confianza podríamos decir que es aquella persona que por razón de jerarquía, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrón, adquiere responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata.

4.2 Reglas de ingreso

Es evidente que los de trabajadores de confianza son indispensables para el debido desarrollo de la empresa ya que son contratados en virtud de sus cualidades personales, en función de lo que puedan aportar al éxito de la misma, pues están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

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, la contratación del personal de confianza para obra determinada, procederá cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar. En el contrato individual correspondiente se precisará la obra de que se trate, el señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse únicamente en los siguientes casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador
- En los demás casos previstos por la Ley Federal del Trabajo

Las condiciones antes señaladas, se harán constar expresamente en el contrato individual respectivo. La contratación del personal de confianza, se efectuará con apego a sus propias dependencias y Organismos Subsidiarios.

En el reglamento de 1993 estipulaba que los trabajadores de confianza tenían limitaciones dada su calidad de confianza y Pemex establecía las modalidades que juzgara convenientes para la contratación de dichas personas, con lo anterior se dejaba en estado de indefensión a los trabajadores; con lo anterior se muestra la arbitrariedad con que se conducían el patrón.

Además establecía que 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 del reglamento y su separación permanente o provisional del sindicato, según se trate de movimientos definitivos o temporales.

Actualmente la relación laboral con el personal de confianza sólo obliga al organismo con el que se haya celebrado el último contrato individual de trabajo. El contrato individual de trabajo se hará constar en tarjetas especiales por cada uno de los trabajadores en las que debe señalarse:

- Nombre y domicilio del patrón
- Nombre, nacionalidad, sexo y estado civil del trabajador
- Numero de ficha

- Registro Federal de Contribuyentes y Clave Única de registro de Población (CURP)
- Domicilio del trabajador
- Centro de trabajo
- Categoría, clasificación o nivel y jornada
- Naturaleza del servicio o servicios que deban prestarse
- Lugar o lugares donde deba de ejecutarse el trabajo
- Monto de salario por día y demás prestaciones que lo constituyan, de acuerdo a este reglamento
- Duración o vigencia de las relaciones de trabajo
- Firma del trabajador y patrón o su representante autorizado y
- Manifestación de no encontrarse inhabilitado por la SECODAM

En forma simultánea a la firma de su primera contratación, el trabajador designará ante dos testigos a las personas que en caso de muerte deben recibir los salarios y prestaciones correspondientes, así como el importe de los seguros contratados.⁶⁴

El personal de confianza deberá proporcionar todos los datos y documentos que le sean solicitados por el patrón con motivo de la relación de trabajo. El propio personal será responsable de la veracidad de los datos que haya proporcionado o de la omisión o falsedad en ellos, en cuyo caso se hará acreedor a la sanción que legalmente proceda.

Los requisitos de ingreso son conocimiento: aptitud, adecuado perfil y buen estado de salud, a través de los exámenes que el patrón determine, cuando el puesto de

⁶⁴ Artículo 12 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000.

confianza requiera determinado perfil profesional; la contratación quedará sujeta al previo cumplimiento de diversos requisitos.

El personal de confianza tiene la obligación de prestar sus servicios en la jurisdicción del centro de trabajo para el cual fue contratado y el patrón podrá movilizarlo libremente dentro de la República Mexicana, cuando lo requiera por necesidades del servicio o en razón de su especialidad.

4.3 Condiciones de Trabajo

Como ya mencionamos la categoría de confianza se caracteriza por la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por el nombre que se le de, pues se quería evitar una evaluación subjetiva de los trabajadores.

Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, como:

- Las características de las instalaciones, equipos, y demás útiles existentes en el centro del trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de los riesgos laborales.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.

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. Y sus

condiciones de trabajo están consagradas en la ley laboral tal y como se desprende del artículo 182 y 183.

4.3.1 Jornada

La palabra jornada deriva del francés *journal* que significa día, también del latín *diurnus* diario, por tanto, la jornada es el trabajo de un día o el camino que suele andarse en un día.

En nuestro país, el Constituyente de Querétaro de 1916-1917, resolvió disminuir la duración de la jornada, para que los trabajadores no agotaran sus energías por el trabajo extenuante. Muchas fueron las razones de reducir la jornada la cual no podría exceder de ocho horas.

En la ley de 1970, en su artículo 58 la define como: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador, pero también el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud del trabajador, puede ocasionar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial los países se mantuvieron escépticos frente al problema que se comenta, y en general, a los problemas del trabajo, ocupándose, en forma limitada, de algunas labores especiales. Fue en 1919, cuando se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales, siendo adoptado por diversas legislaciones del trabajo. Néstor de Buen, nos sugiere la siguiente clasificación:

- Jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.

- Jornada nocturna, entre las veinte y las seis horas. Con duración máxima de siete horas.
- Jornada mixta, la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Con duración máxima de siete horas y media.
- Jornada reducida, en el trabajo de menores de dieciséis años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, en los distintos periodos de la jornada, éstos disfruten de una de reposo, por lo menos (artículo 177 LFT).
- Jornada especial, será aquella -según De Buen- cuya duración es mayor de la diaria o habitual.⁶⁵
- Jornada extraordinaria, es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, la cual no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.
- Jornada emergente, es aquella que requiere una prolongación del trabajo más allá del límite ordinario de trabajo, por causas o circunstancias de siniestro o riesgo inminente.
- Jornada continua, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que ésta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador está a disposición del patrón.
- Jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.⁶⁶

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo Tomo II, Décima Edición, Edit. Porrúa, México 1994, pág. 163.

⁶⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Jornada de trabajo y descansos remunerados, Edit. Porrúa, México 1993, pág. 119 y 120

La jornada de trabajo del personal de confianza será de 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.⁶⁷

La prestación de servicios del personal de confianza será de ocho horas diarias durante cinco días consecutivos, en la inteligencia que el trabajador descansará dos días seguidos, el primero se denominará contractual y el siguiente corresponderá al descanso semanal, los que serán predeterminados por el patrón, según sus requerimientos.

Cuando las necesidades del servicio encomendado impongan labores en los días de descanso del personal de confianza, el tiempo laborado se pagará como extra con excepción de aquel que ya tenga retribuido este tipo de contingencias mediante compensaciones por Tiempo Extra Ocasional (T.E.O.) y Tiempo Extra Adicional (T.E.A.).

En aquellos trabajos que requieran labores de turno, el personal de confianza estará obligado a trabajar un turno adicional a la jornada semanal. Ese turno adicional junto con las horas extras que están obligados a laborar los demás días de la semana en las jornadas nocturnas y mixtas, se distribuirán entre los días laborables de la semana.

En la jornada continua, el personal de confianza disfrutará sin abandonar el centro de trabajo, de media hora de descanso, que será fijada por el patrón o su representante en cada lugar de trabajo. 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.

⁶⁷ Artículo 18 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

4.3.1.1 Tiempo Extra Ocasional

Se llama tiempo extraordinario o tiempo extra, a la prolongación de la jornada de trabajo. Es decir, el tiempo extra consiste en continuar trabajando después de concluida la jornada establecida. Esto es importante porque no debe confundirse la prolongación de la jornada con el trabajo en día de descanso. Por ejemplo, si el trabajador labora de lunes a sábado y descansa el domingo y este día es llamado a trabajar, eso no constituye tiempo extra. El tiempo extra esta consagrado en la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 65, 66, 67, 68,

Las reglas siguientes sirven para establecer el tiempo extra:

- a) Siempre debe ser autorizado y ordenado por el patrón y no depende de la voluntad del trabajador.
- b) El tiempo extra debe obedecer a necesidades de la empresa y debe ser evitado en lo posible, pues además de que produce doble pago de salario, tiene en la Ley un límite de 9 horas a la semana.
- c) Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o comidas, ese tiempo se considera como parte de la jornada.

El personal de confianza está obligado a prestar sus servicios en jornada extraordinaria cuando sea requerido para ello por el patrón, obligación que será ineludible en los casos de riesgo inminente.

El patrón podrá asignar una compensación del 30% por concepto de tiempo extra ocasional (TEO), la que se cubrirá catorcenalmente. Esta prestación remunerará el tiempo extraordinario que el personal de confianza de jornada diurna llegue a laborar en forma ocasional en exceso de su jornada semanal, siempre que no exceda de seis horas.⁶⁸

⁶⁸ Artículo 26 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

El personal de confianza que tenga asignado tiempo extra ocasional (TEO), está obligado a laborar fuera de su jornada normal de trabajo, cuando sea requerido para ello por su superior jerárquico.

4.3.1.2 Tiempo Extra Adicional

Al personal de confianza de jornada diurna que deba laborar tiempo extraordinario no susceptible de medición y control, o se encuentre a disposición del patrón incluyendo sus descansos, festivos y obligatorios, el patrón le podrá autorizar por este concepto hasta por 30% de tiempo extra adicional (TEA).

El tiempo extra ocasional (TEO) y adicional (TEA), se calculará sobre el salario tabulado aumentado con el fondo de ahorros cuota fija, el 60% del salario tabulado y la ayuda para despensa, cuyo resultado se multiplicará por el porcentaje autorizado.⁶⁹

4.3.2 Días de Descanso

Son aquellos que tiene derecho el trabajador a recibir a cambio de días laborados, por el mismo. Los días de descanso se encuentran consagrados en la Ley Federal de Trabajo en sus artículos: 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se establecen que son días de descanso obligatorio los señalados en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. Se consideran como días festivos con goce de salario los siguientes: 18 de marzo,

⁶⁹ Artículo 29 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos 2000

jueves, viernes y sábado de la semana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1 y 2 de noviembre.

El personal de confianza que labore en cualquiera de los días antes indicados percibirá como extra el tiempo efectivamente laborado, excepto los que tengan asignado tiempo extra adicional (TEA). El personal de confianza que en su jornada semanal esté obligado a laborar en día domingo, tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional, equivalente al 35% sobre su salario ordinario.

4.3.3 Vacaciones

La palabra vacaciones se utiliza normalmente para designar a aquel período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no necesita realizar ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales pero aún así recibe sueldo y ciertos beneficios adicionales.

Las vacaciones son además entendidas como el momento del año en el cual una persona puede relajarse y desestresarse para poder comenzar luego otra vez con mayores energías; usualmente, los períodos de vacaciones se acuerdan una o dos veces al año.

No sería hasta fines del siglo XIX y principios del XX que empezaría a hablarse de las vacaciones como uno de los derechos más importantes para cualquier persona independientemente de su condición social o tarea. En este sentido, se empezó lentamente a reconocer que, junto a las asignaciones familiares y a la jubilación, las vacaciones eran esenciales para que los trabajadores descansaran tanto corporal como mentalmente y disfrutaran el esfuerzo de todo un año.

Las vacaciones suelen abarcar períodos de diez o quince días, en algunos casos hasta un mes entero dependiendo del tipo de trabajo, tiempo en el cual la persona sigue recibiendo su sueldo a pesar de no asistir a trabajar. Las vacaciones se encuentran consagradas en la Ley Federal de Trabajo en los siguientes artículos: 76, 77, 78, 79, 80, 81.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se establece que al iniciar sus vacaciones el personal de confianza tendrá derecho a percibir una prima equivalente al 150% del promedio del salario tabulado que corresponda, más la cuota fija del fondo de ahorros y la ayuda para despensa.

El personal de confianza de planta tendrá derecho al salir a disfrutar sus vacaciones, a que se le cubra el incentivo por asistencia según los días laborados en su ciclo vacacional, de acuerdo:

- 30 días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 360 días.
- 20 días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 350 días.
- 15 días de salario ordinario a quienes hayan laborado durante 340 días.⁷⁰

Para estos efectos, no se considerarán como ausencias, las propias vacaciones, la capacitación, la disposición del trabajador en el departamento de personal, los exámenes médicos establecidos por el patrón, los días de preparativos de viaje por movilización definitiva, comisiones administrativas, la incapacidad médica por riesgo de trabajo, descansos semanal y contractual, días festivos y descansos obligatorios para el personal diurno o de turno que no tenga obligación de laborar ese día y los días de permiso económico.

4.3.4 Salario

El salario en efectivo es el que se entrega al trabajador en moneda de curso legal, en nuestro caso es el peso mexicano. El salario es el conjunto de bienes y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo, como despensas, la habitación, vales para gasolina, el servicio de comedor o el servicio de transporte.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo).

⁷⁰ Artículo 40 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza del 2000

El artículo 101 de la Ley Federal de Trabajo señala que el salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal, la cual no puede ser sustituida por mercancías, vales, fichas, etcétera. No se prohíbe el pago del salario en especie, lo que pretende evitar es la sustitución dolosa de la moneda por algún signo representativo.

Respecto a las prestaciones en especie, éstas deben ser adecuadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (artículo 102).

No debe confundirse el salario en especie con los medios e instrumentos de trabajo. Los bienes o servicios que se dan al trabajador para el desempeño de su trabajo, son instrumentos de trabajo.

En cambio, los bienes o servicios que se entregan al trabajador como retribución por sus servicios, son prestaciones en especie. El uniforme que proporciona la empresa, generalmente es un instrumento de trabajo; el vale semestral canjeable por ropa que se puede elegir libremente, constituye salario en especie. Es decir, los recursos para el trabajo son instrumento de trabajo, los recursos por el trabajo son prestaciones o salario.

El pago del salario en especie es importante, debido a que es un mecanismo que, puede ser de gran utilidad para ayudar a atemperar los problemas derivados de la pérdida del valor adquisitivo del dinero.

En el contrato colectivo de trabajo se determina que el salario que perciba el personal de confianza, será el que se establezca por cuota diaria en los tabuladores establecidos por el patrón, mismos que están depositados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El salario tabulado es el que aparece sin prestaciones en el tabulador del personal de confianza. El salario ordinario se integra con el salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable), ayuda de renta de casa y ayuda para despensa. En el caso de los trabajadores de turno, se incluye el tiempo extra fijo.

El patrón se obliga a liquidar cada catorce días el importe de los salarios devengados por el trabajador, directamente o a través de instituciones bancarias; asimismo a retener los impuestos que correspondan conforme a las Leyes respectivas.

4.3.4.1 Su integración

El salario esta integrado por:

- a) Ayuda para despensa. El patrón pagará cada catorce días al personal de confianza una cantidad fija diaria por concepto de ayuda para despensa.
- b) Fondo de ahorros. El patrón queda obligado a que se constituya un fondo de ahorro para el personal de planta confianza, conforme a las siguientes bases:
 - El patrón descontará a cada trabajador un 5% sobre el monto de sus salarios tabulados, esta cantidad junto con otras equivalentes al 30% y el 30% del propio salario tabulado, más un \$1.65 (un peso con sesenta y cinco centavos) que aportará el patrón, constituirá el fondo de ahorros.
 - La suma de \$ 1.65 diarios y un 30% del salario tabulado con que se integra el fondo de ahorros en los términos de la fracción anterior, será liquidada catorcenalmente.
 - Los trabajadores están obligados a designar, para el caso de muerte, a sus beneficiarios para cobrar su fondo de ahorros.
 - El patrón queda facultado para manejar en la forma que lo estime conveniente, las cantidades que por concepto de fondo de ahorros se acrediten a los trabajadores de planta confianza, abonando a éstos un interés del 1.75% mensual.
 - Las cuentas del fondo de ahorros se liquidarán anualmente, comprendiendo el periodo del primero de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente; y el patrón entregará a los trabajadores las cantidades que

durante ese periodo les haya acreditado por concepto de fondo de ahorros, más los intereses devengados.

- Al personal transitorio de confianza se le cubrirá íntegramente la prestación de fondo de ahorros, acreditando su importe en la Lista de Raya, para el efecto de que le sea liquidado juntamente con sus salarios en cada período de pago.

c) Renta de casa.-

En cumplimiento a los fines a que se refiere la fracción XII del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional; el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del INFONAVIT, el patrón se obliga a pagar al personal de confianza por concepto de ayuda de renta de casa, las cantidades que fija el tabulador de salarios.

Las prestaciones que no forman parte del salario ordinario:

a) Aguinaldo.

El patrón pagará al personal de confianza por concepto de aguinaldo, el importe de 55 días del promedio de los salarios ordinarios percibidos en el año correspondiente⁷¹.

El pago por este concepto se hará entre el 1° y 15 de diciembre de cada año. Al personal de confianza de planta y transitorio que no hubiese laborado todo el año, el aguinaldo se le otorgará en proporción a los días en que hubiere percibido salarios.

b) Canasta Básica de alimentos

El patrón se obliga a entregar al personal de confianza, en efectivo y en pagos cada catorce días en proporción al tiempo que hubiesen percibido salarios, una cantidad mensual para la adquisición de canasta básica de alimentos.

⁷¹ Artículo 48 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

c) Compensación.

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. Este pago se aplicará en los términos y condiciones de la normatividad respectiva⁷².

d) Gas Doméstico.

El patrón reembolsará mensualmente al personal de confianza, el 100% del importe de 135 Kg de gas doméstico⁷³.

e) Gasolina y Lubricantes.

El patrón se obliga a reembolsar al personal de confianza, el 50% del precio al distribuidor del importe de mil litros de gasolina Nova-Plus o su equivalente y de Los reembolsos se harán cada catorce días⁷⁴. Para obtener tal reembolso:

I.- Se deberá acreditar ser propietario del automóvil

II.- Se considerará falta de probidad, cuando le presente al patrón documentación falsa.

f) Rendimientos y Productividad.

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 rendimientos⁷⁵.

⁷² Artículo 50 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

⁷³ Artículo 51 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

⁷⁴ Artículo 52 del Reglamento del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

⁷⁵ Artículo 53 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza del 2000

g) Productividad.

Prestación que se otorga a todo el personal de confianza y que consiste en un pago del 9% del salario ordinario vigente. Se liquidará cada catorce días en proporción al tiempo en que se perciban salarios, el pago por concepto de productividad se suspenderá en ausencias de los trabajadores de confianza.

h) Transporte.

El patrón proporcionará al personal de confianza medios adecuados de transporte, cuando lo requiera la naturaleza de las labores o las distancias que tengan que recorrer desde el centro de trabajo a los lugares donde deban ejecutarlas⁷⁶.

En aquellos casos en que por ese motivo, se les asigne vehículo propiedad del patrón, el trabajador tendrá la obligación conservarlo en buen estado y devolverlo cuando así se lo solicite el patrón. Cuando el personal de confianza, por las actividades que realiza, tenga que transportarse a lugares diferentes durante la jornada y el patrón no le proporcione medio de transporte, le reembolsará los gastos respectivos.

4.3.4.2 Indemnizaciones

En 1962 se hicieron reformas a las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional con la intención de otorgar a todos los trabajadores la garantía de estabilidad de empleo.

Fracción XXI: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción

⁷⁶ Artículo 54 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos del 2000

siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

Fracción XXII: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga 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...”

Sin embargo dichas fracciones no se refieren para nada a los trabajadores de confianza, sin embargo al ser reglamentados por la Ley Federal de Trabajo en el artículo 49 establece que “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en artículo 50 en los siguiente casos: Fracción III, cuando se trate de trabajadores de confianza”.

El artículo 50 dice: Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 49 consistirán en:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestado; y

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

Es decir, la fracción III del artículo 49 excluye y deja sin protección constitucional a los trabajadores de confianza, y mediante el pago de una indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón esta en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la junta, ya que esta por ley eximido de reinstalar a esta clase de trabajadores.

Y los trabajadores que son injustificadamente despedidos tienen dos opciones A) Indemnización constitucional que consta de 3 meses de salario y B) La reinstalación a la fuente de trabajo.

Para el caso de que opte por el inciso A) sólo tiene derecho a 3 meses de salarios y al pago de salarios caídos así como de las prestaciones que hubiese devengado y que la ley le otorga, perdiendo su derecho a los 20 días por cada año de servicio.

Para los trabajadores de confianza se establece que el patrón podrá realizar los ajuste que considere pertinentes y cuando dichos ajustes impliquen cancelación de plazas, el personal de planta excedente podrá ser reubicado en distinto puesto, de no lograrse su reacomodo podrá ser jubilado siempre y cuando acredite años de servicios establecidos en el Artículo 82 Fracción I del reglamento, con dispensa del requisito de edad.

En caso contrario se le liquidará, otorgándole cuatro meses de salario ordinario más el importe de 20 días de ese salario por cada año de servicios prestados o fracción mayor de 6 meses, y 10 días si la fracción es menor

Asimismo, se le liquidará una prima de antigüedad, consistente en 20 días del mencionado salario ordinario por cada año de servicios prestados y por fracción mayor de 6 y de 10 días por fracciones menores.

En los casos de reajuste de personal, el salario ordinario que sirve de base para su cálculo, se le incrementará la proporción diaria del importe de la canasta básica de alimentos y de gas doméstico.

El tiempo extra ocasional y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de confianza de planta, en el caso que tenga asignado estos conceptos.

Cuando el reajuste afecte directamente a personal de confianza transitorio, únicamente se le liquidarán los salarios correspondientes al tiempo que falte para la terminación del contrato individual de trabajo respectivo.

El personal de confianza de planta que con motivo del reajuste acepte un descenso de categoría o su reacomodo en una plaza de nivel inferior, será indemnizado con el importe de 4 meses y 20 días por cada año de servicios prestados o fracción mayor de seis meses y 10 días si la fracción es menor.

Tratándose de personal de planta confianza que tenga asignado compensación y tiempo extra ocasional, estos conceptos se adicionarán al cálculo para el pago de las liquidaciones de diferencia de niveles por descenso de categoría originado por reajuste de personal o reacomodo en una plaza de nivel inferior. En los casos del personal de turno, la indemnización comprenderá también la diferencia que resulte por la disminución o pérdida del tiempo extra fijo.

4.4 Limitaciones legales

El objetivo de la regulación jurídica laboral es la protección de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones profesionales, para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores mediante del establecimiento de las garantías jurídicas y auténticas de estos derechos.

La regulación de los derechos laborales debe ser considerada como voluntaria y obligatoria y debe ser adicional a la legislación nacional en el ámbito de las relaciones laborales. Se basa en la ratificación de las convenciones y otros instrumentos de las organizaciones internacionales. Las limitaciones a que se refiere nuestra legislación laboral (artículo 183):

I. La primera es en relación con su libertad sindical.

Los derechos fundamentales de todo ser humano son el derecho al trabajo, el derecho de asociación, el derecho a la libertad de discriminación en el empleo, el derecho a la libertad de trabajo forzado y algunos otros.

Existen retos en la aplicación de los principios pues ciertas categorías de trabajadores se les niegan el derecho de asociación. Debido a que la libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden asociarse para negociar las relaciones de trabajo con eficacia. Combinada con una fuerte libertad de asociación, las prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores tienen igual voz en las negociaciones y que el resultado será justo y equitativo. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien una justa relación de trabajo y eviten costosos conflictos laborales.

Existen en México cuatro fuentes de los derechos sindicales, la Constitución, las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, los tratados internacionales y las fuentes autónomas.

En el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución destina su fracción XVI a la consagración de la libertad de coalición, al consagrar que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." es decir, en la norma constitucional no existe ninguna limitación al derecho de asociación profesional.

La ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 es la Ley Federal de Trabajo, en su título VII se refiere a las relaciones colectivas de trabajo y sus dos primeros capítulos tratan de las coaliciones y de los sindicatos, federaciones y confederaciones, respectivamente. Y en el artículo 358 establece que:

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación

del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”.

Sin embargo, cabe señalar que los trabajadores de confianza no pueden pertenecer al gremio sindical de los demás trabajadores, tal y como lo establece el artículo 183; el citado artículo contiene tres prohibiciones:

- a) No pueden formar parte de los sindicatos de los demás.

Esta limitante se justificó en la exposición de la Ley Federal de Trabajo diciendo que los trabajadores han sostenido de manera invariable que los trabajadores de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios. Es, decir el razonamiento fue que los trabajadores de confianza alcanza una mayor y más directa vinculación con el patrón, pues gozan de su máxima confianza por su lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones y debido a ello no podrían formar parte de sus sindicatos, pues uno de los fines es la defensa de los intereses del obrero frente al patrón.

Sin embargo, no se justifica del todo pues se restringe el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa. Sin embargo el derecho de asociación se les encuentra reconocido en forma muy limitada, en el 354 de la Ley Federal de Trabajo determina que, la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

Los trabajadores de confianza tienen derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos a los que formen los demás trabajadores. Sólo podrán formar sindicatos de trabajadores de confianza.

- b) No son considerados para participar en los recuentos a fin de determinar la mayoría en la huelga.

Se les excluye a los trabajadores de confianza al momento de votar para los efectos de la huelga, del llamado recuento, impedimento contenido en el artículo 183.

Al estallar el movimiento de huelga llevado a cabo por los trabajadores, se paralizan las labores de una empresa o establecimiento; ningún trabajador puede laborar, llámese sindicalizado, no sindicalizado o de confianza.

Para que se pueda levantar el estado de huelga, la Ley Federal del Trabajo prevé el procedimiento de inexistencia, mediante la cual se pretende acreditar, que en los términos de lo previsto por la fracción I del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga no haya sido estallada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento respectivo.

El patrón al promover la inexistencia de la misma, dirá que ésta no fue estallada por la mayoría de los trabajadores y para acreditar su dicho podrá ofrecer una prueba de recuento, en la cual, la autoridad laboral toma el parecer de los trabajadores para saber si están de acuerdo o no con la huelga. En la diligencia de recuento es donde los trabajadores de confianza tiene la limitación legal dispuesta en la fracción IV del artículo 931 el cual menciona que: "...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."

Esta consideración de excluirlos en el recuento se debe a que dichos trabajadores son afines al patrón y a sus intereses, sin embargo no siempre es así pues como todos los trabajadores los mismos tienen intereses personales muy distintos a las del patrón y el hecho de creer que un trabajador de confianza votaría a favor del patrón, equivale a pensar que un trabajador sindicalizado tampoco debería de votar porque lo haría a favor de los sindicatos.

- c) No pueden ser acreditados de los trabajadores como representantes del trabajo y del capital.

No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones consagradas en el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. Es preciso señalar que al interior de las empresas, la Ley Federal del Trabajo exige la integración de ciertas comisiones de integración mixta (obrero-patronal), como la: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, Comisión Mixta para elaborar el Proyecto de Reparto de Utilidades, Comisión Mixta que elabora el Cuadro de Antigüedades y Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.

Respecto de cada una de esas comisiones, los trabajadores de confianza sólo podrán formar parte de las mismas como representantes del patrón, pero no como representante de los demás trabajadores.

- II. Otra limitación es en cuanto a la participación en las utilidades de la empresa.

En 1962, se reglamentó la Fracción IX del artículo 123 constitucional el cual establece: “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Como podemos observar nada dice de los trabajadores de confianza, sin embargo el artículo 127 de la Ley Federal de Trabajo hace lo propio y establece que: El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustara a las normas siguientes: II.- Los demás trabajadores de confianza participaran 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 esta al trabajador de planta con la misma característica, se considerara este salario aumentado en un 20% como salario máximo.

Este precepto se explica, por el hecho de que de esta forma se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran mas parte, toda vez que tiene normalmente mayores salarios y se buscaba que esta repartición llegara a los trabajadores que tuvieran menores ingresos, que era en realidad los que más la necesitaba.

III. Otra limitante que nos encontramos es en relación con su reinstalación obligatoria. Estabilidad en el empleo. Pérdida de la confianza.

Como ya lo dijimos en líneas anteriores en 1962 también, se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 con la finalidad de que los trabajadores gocen del principio de la estabilidad en el empleo, sin embargo la fracción III del artículo 49 excluye y deja a sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza.

En el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo se establece 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.

Es decir, basta con que el patrón demuestre ante la autoridad laboral que existió 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, para que pueda rescindir la relación de trabajo con dicho trabajador.

Por su parte el patrón según lo estipula el artículo 49 tiene la opción de indemnizar al trabajador en lugar de reinstalarlo; esto es, el empleado de confianza podrá ser despedido por un patrón, sin causa alguna.

La estabilidad en el empleo, es aquella que tiene el trabajador a conservar su empleo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinada mientras subsista la materia. La estabilidad de que gozan los trabajadores de confianza es precaria.

Conforme al artículo 49, fracción III de la ley, los trabajadores de confianza tienen limitado el derecho a la estabilidad en el empleo, debido a que queda a facultad del patrón el reinstalarlo o indemnizarlo en los términos del artículo 50 de la ley.

En cuanto a la reinstalación la fracción XXII del artículo 123 constitucional establece: “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”

IV. Una limitante mas es lo concerniente a la huelga.

El artículo 462 de la Ley Federal de Trabajo establece que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores no se computará los votos de los trabajadores de confianza. El propósito de este artículo era excluir a los

trabajadores de confianza por que se presuponía como ya dijimos que son afines al patrón, sin embargo no siempre es así, pues no es tomado en cuenta para nada, a pesar de que se ve afectado en su salario aun cuando la ley no establece expresamente que en los casos de huelga los trabajadores de confianza no tiene derecho a exigir los salarios.

Sin embargo la huelga está calificada como el instrumento legal de que disponen los trabajadores para presionar directamente al empleador a fin de que acepte las peticiones de carácter laboral que le fueren planteadas, en virtud de lo cual constituye un derecho sustantivo actuante, toda vez que su ejercicio es directo y representa el apremio obrero reconocido en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, es decir, el conjunto de normas de más alta jerarquía legislativa de nuestro país

4.5 Disolución del trabajo

Las relaciones laborales son dinámicas y por lo mismo están expuestas a ciertas contingencias que afectan su continuidad, en ocasiones es por una conducta o por circunstancias de alguna de las partes o en otras es totalmente ajeno a ellos, ya sea por un caso fortuito o de la fuerza mayor.

La ley determina de una manera precisa las causas por las que la relación de trabajo puede ser suspendida, modificada, rescindida o terminada. Éstas disposiciones generales, son aplicables a los trabajadores de confianza, por ende el patrón puede separarlos por causas justificadas establecidas en la ley.

Sin embargo en el artículo 126 fracción X de la Ley Federal de Trabajo de 1931, creó una causa especial la pérdida de confianza en la ley actual se aceptó esta idea y se consagró en el artículo 185.

En el Reglamento de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos existe la figura de reajuste en el cual establece que el patrón podrá realizar en todo tiempo ajustes a las plantillas del personal de confianza, cuando así lo requiera el

cumplimiento de sus actividades, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. 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 del reglamento, con dispensa del requisito de edad.

4.5.1 Por terminación

La figura de terminación está establecida en los artículos 53, 54 y 55 de la Ley Federal de Trabajo sin embargo no la define, el artículo 53 establece que son causas de terminación de la relación de trabajo: a) el mutuo consentimiento de las partes, b) muerte del trabajador, c) la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36, 37 y 38, d) incapacidad física o mental o inhabilidad manifestada por el trabajador que haga imposible la prestación del trabajo y e) los casos a que se refiere el artículo 434 (tal se refiere a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo las cuales tienen una regulación distinta, la fuerza mayor o el caso fortuito, concurso o la quiebra etc. El agotamiento de la materia, la incosteabilidad, explotación de minas de dudosa productividad).

El artículo 54 establece que en caso de la fracción IV del artículo anterior si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 162 o de ser posible, si así lo desean, que se le proporcione otro empleo compatible, con sus aptitudes independientemente de las prestaciones que le corresponda de conformidad con las leyes, es decir este artículo establece los derechos a favor del trabajador inhabilitado que son independientes de las prestaciones que le corresponda de conformidad con diversas regulaciones, lo que significa que el patrón esta obligado a cubrirlas es decir, mejorar la situación jurídica del trabajador inhabilitado.

El artículo 55 establece que si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Mario De la Cueva señala que: “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia la interferencia de un hecho, independientemente de su voluntad de los trabajadores o de los patrones que hacen imposible su continuación”⁷⁷. Por ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es la consecuencia del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas. Es decir, la podemos dividir en dos:

- 1.- El mutuo consentimiento
- 2.- Las circunstancias ajenas a la voluntad del patrón y trabajador.

Se traduce en la extinción de dicha relación laboral ya sea por el recíproco consentimiento o bien por el advenimiento de una situación ajena a la voluntad de las partes.

La renuncia, es una forma de terminación de la relación laboral y es considerada como un acto por medio del cual el trabajador ejerce su derecho a dar por terminada su relación con su empleador es decir, es un acto producto del libre albedrío del trabajador para desligarse de la relación laboral. Sin embargo en ocasiones encubre un despido injustificado.

Para el personal de confianza de Petróleos Mexicanos existe la figura de la renuncia y el mismo puede renunciar en cualquier tiempo a su trabajo sin que tenga que exponer motivos, siempre que avise con la debida oportunidad a fin de no causar trastornos en el servicio, y para este efecto, al término de la relación laboral se cubrirá al trabajador de planta que acredite una antigüedad de 15 años

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I, Décima Segunda Edición, Edit. Porrúa, México, 1990, pág. 242.

en adelante, el importe de 20 días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 meses, y 10 días por fracción menor.

Asimismo, se le pagará la prima de antigüedad consistente en 20 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 años señalados, el patrón liquidará únicamente 20 días de salario ordinario por cada año de servicios y fracción mayor de 6 meses, y 10 días por fracción menor.

El tiempo extra ocasional y la compensación se aumentarán a la liquidación, tratándose de personal de confianza de planta, que en el caso tenga asignado estos conceptos.

4.5.2 Por rescisión

Uno de los aspectos que caracteriza a los trabajadores de confianza es lo referente a la rescisión y terminación de sus relaciones de trabajo sin embargo en ninguna parte del artículo 123 Constitucional establece diferencia alguna, lo que quiere decir que ningún trabajador puede ser despedido injustificadamente, sin embargo no sería posible aplicarlo a la regla general a los trabajadores de confianza pues quedarían equiparados a los demás trabajadores y en virtud de lo anterior se adoptó una posición intermedia que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones laborales no está regulada por las normas generales tampoco será suficiente la voluntad del patrón si no que deberá de ser necesario que exista y se pruebe un motivo razonable de pérdida de confianza.

Incluso Mario De la Cueva expresa que la legislación laboral es unitaria y no admite diferencia alguna entre los prestadores de trabajo sin embargo a pesar de ello nuestra Ley Federal de Trabajo hace diferente a los trabajadores de confianza al definirlos en su artículo 9.

Rescisión la podríamos definir como aquella circunstancia en que una de las partes decide en un momento dado tomar la iniciativa de disolver la relación

laboral, a dicha figura la consagra el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo que dice el patrón o el trabajador podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Mario De la Cueva, se refiere la disolución de las relaciones de trabajo⁷⁸ y distingue entre las causas de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo. Define a la rescisión como la disolución de las relaciones de trabajo hecha por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente en sus obligaciones es decir, contiene los siguientes elementos:

- a).- Es un acto u omisión imputable a uno de los sujetos, que implique el incumplimiento de las relaciones laborales,
- b).- El incumplimiento debe de ser de naturaleza grave de tal manera que si son faltas de carácter secundario no amerita la ruptura de las relaciones de trabajo con excepción de las contenidas en el artículo 161 de la Ley Federal de Trabajo,
- c).- El hecho o acto motivo de la rescisión debe de ser imputables.

Define también a la terminación diciendo que es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o por consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible u continuación.

Podemos decir que mientras la rescisión es la disolución de la relación trabajo por iniciativa por una de las partes motivada o derivada por el incumplimiento de las obligaciones de la otra parte; mientras que la terminación salvo el mutuo consentimiento se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes que hace imposible su continuación.

En suma la rescisión constituye la ruptura de contrato por alguna de las partes basándose en la conducta indebida de la otra, si la rescisión la efectúa el patrón es un despido, y si es por parte del trabajador es una separación o retiro.

⁷⁸ DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. Tercera Edición. Edit. Porrúa , México, 1975, Pág. 240

Cabe mencionar que la rescisión se insertó en la ley aun cuando no coincide con las causas justificadas, y asimismo se justificó estableciendo que una de los aspectos que caracteriza a la condición de los trabajadores de confianza es la que se refiere a la rescisión y la terminación aun cuando en ninguna de las partes del artículo 123 constitucional establezca diferencia alguna.

La disposición contenida en el artículo 185 como ya dijimos encierra un problema, al constituirse como un hecho subjetivo la pérdida de confianza, no puede producir sus efectos de modo caprichoso, o sea, que el patrón tiene que partir de un hecho objetivo para llegar lógicamente a concluir que el trabajador no merece su confianza.

Es pues, indispensable concluir que la pérdida de confianza es una causa de terminación de la relación laboral cuando existan circunstancias que, sin consistir precisamente en las señaladas en el artículo 47, sí sean motivos de peso para que tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con el interés del patrón, amerite la separación del trabajo; es decir, no es suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión de la relación de trabajo se produzca, sino que es indispensable, basándose en hechos objetivos, que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de la pérdida de confianza.

En el Reglamento de los Trabajadores de Confianza de Petróleos Mexicanos establece el incumplimiento de las obligaciones y dice que: Los actos u omisiones que entrañen incumplimiento de obligaciones y deberes laborales del personal de confianza y que a juicio del patrón deban ser esclarecidos, se someterán a una investigación administrativa conforme al siguiente procedimiento.

- a) 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.

- b) Las diligencias respectivas se harán constar en acta circunstanciadas.
- c) Si el trabajador no comparece al lugar y en la fecha y horas fijadas para iniciar la investigación, se hará constar este hecho por escrito ante dos testigos y el patrón dictará la resolución que estime procedente.

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

De igual manera señala cuales son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, son aquellas que se señalan en el artículo 47 y las previstas para trabajos especiales en la Ley Federal del Trabajo.

La resolución del patrón mediante la cual imponga una medida disciplinaria o la rescisión del contrato individual de trabajo, será comunicada por escrito al trabajador dentro de un plazo no mayor de un mes, computado a partir de la fecha en que la representación patronal respectiva tuvo conocimiento de los hechos, para cuyo efecto se le citará a comparecer en la oficina de personal que corresponda.

Como podemos observar los trabajadores de confianza y como ya se mencionó no deberían estar en el apartado de trabajos especiales, toda vez que no se trata de una modalidad de trabajo por el contrario es sólo una forma de relación de trabajo.

El régimen especial de los trabajadores de confianza presenta una relevancia que va en aumento quizás sea, por la gran cantidad de personas que se ubican en tal categoría.

Podríamos decir entonces que la denominación “confianza” constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley.

Quizá el criterio para determinar a los trabajadores de confianza sería aquella persona que por razón de jerarquía, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrón, adquiere responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata.

La ley prevé que a un trabajador de confianza se le puede despedir "si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificables de rescisión. Dichos trabajadores de confianza, conforme a los artículos 47 y 183 de la Ley Federal del Trabajo de México, no tienen derecho a formar parte de un sindicato de trabajadores; por lo tanto, de beneficiarse de las disposiciones del contrato colectivo, y además de que la pérdida de la "confianza" por parte del patrón es un justo motivo de despido sin indemnización.

El empleo es un derecho fundamental del ser humano, es una necesidad del individuo. La estabilidad en el trabajo, dice Mario De la Cueva en su libro el Nuevo Derecho del Trabajo, que apareció en nuestro sistema como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho el trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miro apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez⁷⁹.

Por lo cual su esencia es que la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro; dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su pertenencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia.

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Es un derecho del trabajador de permanecer

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Décima Segunda Edición, pág. 219 y 220

en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo.

Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto. En si la estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido.

Para concluir diremos que el mundo de las relaciones interpersonales es de constante desequilibrio y el derecho no es sino la búsqueda del equilibrio ausente.

CONCLUSIONES

Primera.- El presente tema manifiesta como la falta de claridad en la ley provee los enfrentamientos permanentes, los cuales serán fáciles sólo y quizá cuando el legislador aporte nuevos conceptos para distinguir entre los de base y los de confianza.

Segunda.- Se pretendió expresar las diversas vicisitudes por las que atraviesan los trabajadores de confianza en nuestro sistema jurídico, Surgido en México para efectos de exclusión de la contratación vía sindicatos, pero la estabilidad y los regímenes de excepciones se han convertido en figuras que requieren de una revisión normativa.

Tercera.- El tema no es exclusivamente conceptual para tratar de aclarar cuando estamos en presencia de un trabajador de confianza, en atención a las tareas que viene realizando, más bien se intenta encaminar en la búsqueda de que se establezca de manera clara quienes son de base y quienes son de confianza.

Cuarta.- La esfera de los trabajadores de confianza es de incertidumbre, debido entre otras cosas a la inestabilidad laboral, y quizá la limitación a la estabilidad mantendría su lógica respecto del personal de confianza con funciones de dirección y en particular respecto de los representantes del patrón, es entonces donde se debería de considerar la posibilidad de que la facultad para decidir entre la reinstalación y la indemnización que considerarse la antigüedad después de un despido injustificado pueda ser realizada por cualquiera de las dos partes.

Quinta.- La fórmula quizás sea establecer una larga e interminable lista de categorías de clasificación de puestos de confianza en las contratos colectivos, sin embargo no es confiable toda vez que tal como se ha desprendido del presente trabajo aunado a la Ley Federal Trabajo la categoría de trabajador del

confianza no depende de la designación del puesto, sin embargo el verdadero problema son las restricciones en las que se encuentran actualmente inmersos los trabajadores de confianza.

Sexta.- No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino la naturaleza de la función la que produce la condición del trabajador. El término de confianza sugiere un aspecto subjetivo pero éste se relaciona con las cualidades que debe poseer una persona.

Séptima.- La importancia de determinar que la relación obrero- patronal de éste tipo de trabajadores, además de basarse en su reglamento, debería regirse por los contratos individuales de trabajo que se suscriban para tal efecto, que de manera esencial tendría que contener las reglas de contratación, ascensos, reubicaciones, etc., pues en la medida en que se detallen se propiciará una mejor administración, eficiencia y calidad que debe distinguir a una de las industrias más importantes de nuestro país

Octava.- La normatividad que rija a los trabajadores de confianza, deberá de tomar como puntos de partida la lealtad y honradez que deberían de caracterizar a este tipo de trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Décimo Tercera Edición, Edit. Porrúa, México 1997.
2. Alonso García, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Casa Editorial Bosch, Buenos Aires, 1958.
3. Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casas Boamode. Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición, Edit. Civitas, Madrid, 2000.
4. Alvarado Larios, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Edit. Adissón Wesley Logman, México 1998.
5. Báez Martínez, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Edit. Pac. S.A de C.V , México, 2001.
6. Borrell Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. Quinta Edición, Edit. Sista México, 1996.
7. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla, México, 1985.
8. Castorena, José de Jesús. Manual de derecho obrero, Derecho sustantivo. Sexta Edición, Composición Tipográfica "Ale", México 1984.
9. Cavazos Flores, Baltasar. 38 Lecciones de derecho Laboral. Séptima Edición, Edit. Trillas, México, 1992.
10. Cavazos Flores, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Edit. Trillas, México 1993.
11. Cavazos Flores, Baltasar. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo mexicano T.L.C. Edit. Trillas México 1993.

12. Climent Beltrán, Juan. Ley Federal de Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, México 2009.
13. Dávalos, José. Constitución y nuevo derecho del trabajo. Segunda Edición, Edit. Porrúa, México 1991.
14. Dávalos, José. Derecho individual del trabajo. Décimo Onceava Edición, Edit. Porrúa, México 2001
15. Dávalos, José. Derecho del Trabajo Tomo I. Décima Edición, Edit. Porrúa, México 2000.
16. Dávalos, José. Tópicos Laborales. Edit. Porrúa, México 1992.
17. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Octava Edición, Edit. Porrúa México 1991.
18. De Buen Lozano, Néstor. La decadencia del Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 2001.
19. De Buen Lozano, Néstor. Jornada de trabajo y descansos remunerados, Edit. Porrúa, México 1993.
20. De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo Tercera Edición, Edit. Porrúa, México, 1993.
21. Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima Novena Edición, Porrúa, México, 2003.
22. Reynoso Castillo, Carlos. Permanencia de las relaciones de trabajo. Edit. Porrúa- UAM, México, 1997.
23. Soto Álvarez, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Edit. Limusa, México, 1998.
24. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición, Edit. Porrúa, México, 1980.

25. Zertuche Muñoz, Fernando. Ricardo Flores Magón El Sueño Alternativo. Compilación y Estudio Introductorio de Fernando Zertuche Muñoz. Fondo de Cultura Económica Primera Edición, México 1995.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
4. Contrato Colectivo de Trabajo
5. Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos

HEMEROGRAFÍA

1. Aguilar García, Javier “Los Sindicatos Nacionales, en el México Contemporáneo Volumen 1”, GV Editores S.A. de C.V., México 1986
2. Marquet Guerrero, Porfirio. Los Energéticos en México. Un enfoque Laboral. En: Anuario Jurídico VII. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México 1980.

OTRAS FUENTES

1. [http://es.wikipedia.org/wiki/Programa del Partido Liberal Mexicano](http://es.wikipedia.org/wiki/Programa_del_Partido_Liberal_Mexicano)
2. [http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Regeneracion Programa PLM 1906.jpg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Regeneracion_Programa_PLM_1906.jpg)
3. http://es.wikipedia.org/wiki/Joaqu%C3%ADn_Hern%C3%A1ndez_Galicia
4. <http://www.jornada.unam.mx/1998/09/28/jose.html>
5. http://www.oit.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=65