

Circular 2244-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los derechos laborales del personal de confianza.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 10 de junio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

MERCADO LABORAL

Personal de confianza en México: ¿Qué derechos laborales tienen garantizados?

Para los investigadores Rodrigo Olvera y Edith Andrade, este régimen de contratación en el país restringe los derechos humanos laborales de las personas, especialmente para las mujeres y para quienes se desempeñan en el ámbito público.

Reinstalación por despido injustificado, pago de utilidades, aguinaldo, opción de sindicalización, seguridad social... **las trabajadoras y los trabajadores de confianza** no tienen acceso a todas las garantías que protegen la estabilidad en el empleo y aseguran condiciones laborales dignas. Y ante la inequidad con que las leyes laborales tratan a este personal, las mujeres pueden enfrentar más problemas.

El artículo 9 de la **Ley Federal del Trabajo** (LFT) establece que las actividades para un puesto de confianza pueden ser la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, “y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

La regulación de esta modalidad de empleo, tanto en el sector privado como en el público, restringe los **derechos humanos laborales** de las personas, señala el estudio *Trabajo de confianza en México: Entre el mito y la realidad*, publicado por la Fundación Friedrich Ebert (FES).

Algunas personas trabajadoras en puestos de confianza tienen [derecho a recibir el reparto de utilidades](#), pero si su sueldo es mayor al del personal sindicalizado de más alto salario, “se considerará este salario aumentado en 20% como salario máximo”, indica el artículo 127 de la LFT. Sin embargo, si el puesto es de dirección, administración o gerencia “no participarán en las utilidades”.

Las utilidades son un “beneficio social a los más desposeídos”, señala el reporte de la FES realizado por Rodrigo Olvera Briseño y Edith Andrade Fócil. Por lo tanto, las condiciones que la ley les marca para recibirlas, “está lejos de las concepciones modernas de otorgar mayores beneficios a las y los trabajadores en función de su **contribución a la productividad**”.

Como cualquier trabajador y trabajadora, el personal de confianza tiene derecho al **pago del aguinaldo** anual, que deberá cubrirse antes del 20 diciembre. En el ámbito privado éste es equivalente a 15 días de salario, como mínimo, según el artículo 87, de la LFT. En el sector público, se paga el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, corresponde a cuando menos 40 días del salario.

Mujeres y burócratas, los sectores más afectados

Cuando en 1917 se creó el artículo 123 constitucional y México se puso a la cabeza de los derechos sociales y laborales, no se estableció diferencia entre **trabajo de base y de confianza**. “Esta figura no se originó en el Legislativo sino en la práctica de las relaciones laborales mismas”, explica el estudio. Fue más tarde cuando se introdujo en la LFT.

Luego se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, la cual norma las condiciones laborales de quienes trabajan **al servicio del Estado**. Ahí se indica que el personal de confianza tiene derecho a la protección del salario y la seguridad social.

Ese ordenamiento, en el artículo 5, indica que son de **personas trabajadoras de confianza** quienes “integran la planta de la Presidencia de la República”, el gabinete, así como los que se designen en las secretarías de Estado y en los poderes Legislativo y Judicial. También menciona otros cargos que sujetos a dicho régimen, como la posiciones de investigación científica, asesoría o consultoría y agentes del Ministerio Público Federal y de la Ciudad de México, entre otros.

Pero en el artículo 8 de dicho ordenamiento se especifica que “quedan excluidos del régimen de esta ley los **trabajadores de confianza**”, por lo tanto, no cuentan con todos los beneficios de los que goza la burocracia. “Es en el sector público en donde más se encuentran prácticas que afectan las condiciones generales de trabajo”, señala el estudio de la FES.

Otra población afectada son las **mujeres trabajadoras**, pues, en general, “enfrentan diferenciales salariales, menor acceso a prestaciones y violencia en el ambiente laboral”, dice el reporte de la FES. Y el cruce de estos impactos, sumado a que sean de confianza, “una categoría que a su vez está precarizada por limitaciones de derechos humanos laborales”, las convierte en un sector especialmente vulnerable.

A lo que no tienen derecho

La empresa “podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza”, dice el artículo 185 de la LFT. En el artículo 47 de dicha ley [se enlista una serie de causales de despido](#)

, pero éstas no aplican para el personal de confianza, basta con que la persona empleadora diga que perdió fe en el trabajador o trabajadora para poder rescindir el contrato.

Además, las organizaciones o la institución empleadora “quedará eximida de la obligación de reinstalarla” en su puesto, aunque el despido no sea justificado, según el artículo 49 de la LFT. Se le podrá indemnizar, pero **no reponer su trabajo**.

Sin embargo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que en el caso de [las trabajadoras de confianza despedidas por su condición de embarazo](#) o durante el periodo de licencia postnatal, “cuentan con el derecho a la reinstalación”. En 2021 emitió una

tesis laboral aislada

al respecto, al analizar el caso de una mujer que laboraba Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y fue despedida por estar embarazada. El máximo tribunal estableció que es necesario proteger la estabilidad laboral de las mujeres en esa situación.

Este personal tampoco podrá **formar parte de los sindicatos** organizados por el resto de las trabajadoras y los trabajadores, ni será tomado en cuenta para decidir una huelga, ni votar para elegir qué organización sindical debe tener la titularidad del contrato colectivo de trabajo (CCT) ni en la negociación de éste, según el artículo 183 de la LFT.

Pero este artículo “no prohíbe que formen sindicatos, únicamente que formen parte de los sindicatos de los demás trabajadores”, señalan Rodrigo Olvera y Edith Andrade. Por mucho tiempo se interpretó de esa manera, sin embargo, “mediante decisiones del Poder Judicial de la Federación y de las autoridades registrales” se les reconoció el derecho contar con sus **sindicatos propios**

Además, en el artículo 184 de la LFT se indica que sí tendrán derecho a las condiciones que establece el CCT, pero “salvo disposición en contrario consignada en el mismo **contrato colectivo**

Para cualquier duda que tengan sobre los derechos laborales de los mal llamados empleados de “confianza”, estamos a sus ordenes.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por M