

**GERTRUD VERÓNICA
HERNÁNDEZ PIÑEYRO GROHMANN**

COMENTARIO

Las mismas sanciones que se prevén a los sindicatos en caso de infringir las prohibiciones de ley, aplican también a las Federaciones, ya sea el desconocimiento de la Directiva o la cancelación de su registro, en función de lo que resulte procedente; siendo igualmente el tribunal burocrático estatal quien conoce del litigio respectivo.

CORRELACIÓN CON OTRAS LEYES:

No existe.

**TÍTULO SÉPTIMO
DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO ÚNICO
De su Celebración, Contenido y Efectos**

ARTÍCULO 135.-Las Condiciones Generales de Trabajo se revisarán cuando menos cada dos años por la Entidad Pública, tomando en cuenta la opinión del Sindicato y a petición de éste.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En la revisión de las condiciones generales de trabajo, de algunas entidades públicas de la administración estatal y diversos municipios, el Tribunal funge como sede de las pláticas tendientes a lograr modificaciones o mejoras a las condiciones, estas reuniones se desarrollan con el auxilio de la unidad de conciliación, en la que los conciliadores contribuyen a establecer entre las partes los acuerdos pertinentes.

Existen sindicatos que hacen revisión de condiciones generales de trabajo cada año; otros, lo atienden cada dos años y algunos,

los más pequeños por lo general, no tienen un plazo establecido y sus modificaciones son esporádicas; otros estipulan lapsos diferentes para revisión de aumento de salario, por ejemplo, por año y cada dos o tres anualidades, fijan la revisión del resto del contenido del documento.

Si no se revisan en el lapso señalado en el artículo que se comenta, se tienen por prorrogadas las condiciones generales de trabajo por un período igual al de su duración o continuarán por periodo indeterminado, de acuerdo a lo establecido en el numeral 400 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

Sin embargo, se considera factible que las mencionadas condiciones, puedan ser revisadas al iniciar cada periodo de Gobierno estatal y municipal en caso del Poder Ejecutivo y los Ayuntamientos; y cuando cambien de titular los Poderes Legislativo y Judicial, así como los Órganos Autónomos del Estado, Organismos Públicos Descentralizados y demás entidades señaladas en Ley que se comenta, para que cada entidad pueda convenir únicamente durante el periodo y vigencia de su administración, tal y como de manera similar se estableció en el arábigo 62 de la Ley número 51 (de Veracruz), denominado Estatuto Jurídico de 1938, esto, a fin de no dejar pactadas condiciones de trabajo que el siguiente régimen no pueda solventar.

Ahora bien, dada la libertad sindical y la posibilidad que se ha otorgado a los trabajadores de formar más de un sindicato dentro de la misma entidad pública, hoy día son factibles diversos entes gremiales de empleados pertenecientes a una entidad, sin embargo, por regla general sólo conviene por entidad pública, un acuerdo de condiciones generales de trabajo, que se consensa entre el sindicato mayoritario y el patrón, es decir, aquel que posee un número superior de agremiados; sin posibilidad para las otras asociaciones sindicales de intervenir en la formulación de condiciones o la revisión de ellas.

Caso *sui generis* es el del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz, que cuenta con un número amplio de sindicatos, que

además están conformados por empleados de diversas secretarías o áreas del propio Poder Ejecutivo. Por tanto, al existir diversos entes sindicales en una entidad, se considera necesario, ingresar a la Ley en comento, disposición referente a que cuando un sindicato de una entidad deje de ser mayoritario, por declaración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tenga como consecuencia, la pérdida de la titularidad de las Condiciones Generales de Trabajo.

Si bien las condiciones generales de trabajo por disposición legal e interpretación de la norma, son un beneficio para todos los trabajadores, por lo menos para los de base, sean o no sindicalizados, también lo es, que cuando un empleado exige las prestaciones contenidas en un documento de dicha naturaleza, por regla genérica derivada de los criterios orientadores de la jurisprudencia, como fuente formal del derecho, emitida en diversos circuitos, la carga probatoria de su existencia, términos y condiciones, recae en el solicitante, es decir, en quien presta sus servicios a una entidad del Estado. Tal y como se puede advertir en los siguientes criterios:

PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA. Quien alega el otorgamiento de una prestación extralegal, debe acreditar en el juicio su procedencia, demostrando que su contraparte está obligada a satisfacerle la prestación que reclama y, si no lo hace, el laudo absolutorio que sobre el particular se dicte, no es violatorio de garantías individuales. Época: Novena Época, Registro: 185524, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Noviembre de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: I.10o.T. J/4, Página: 1058.

PRESTACIONES EXTRALEGALES. CORRESPONDE ACREDITAR SU PROCEDENCIA A QUIEN PRETENDE SU PAGO. Tratándose de prestaciones que no tienen su fundamento en la Ley, sino en la voluntad de las partes de la relación laboral, las mismas deben quedar plenamente demostradas, ya sea que se reclamen como fondo de contingencia, fondo para juguetes o cualquier otra denominación que se les dé; por lo que corresponde al

trabajador probar que su contraparte debe otorgarlas, y de no ser así, la determinación de la Junta responsable de condenar a su pago, sin haber determinado previamente la carga probatoria al actor, ni valorar las pruebas relativas a justificar que la patronal estaba obligada a satisfacer los conceptos extralegales reclamados, es contraria a los principios de verdad sabida, buena fe guardada y apreciación de los hechos en conciencia, claridad, precisión y congruencia que rigen a los laudos, previstos en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo; por ende, el fallo impugnado es violatorio de las garantías de legalidad, debido proceso y seguridad jurídica, consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales. Época: Novena Época, Registro: 186485, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Julio de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: VI.2o.T. J/4, Página: 1171.

PRESTACIONES EXTRALEGALES EN MATERIA LABORAL. CORRESPONDE AL RECLAMANTE LA CARGA PROBATORIA DE LAS. De acuerdo con el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones que ésta contiene son de orden público, lo que significa que la sociedad está interesada en su cumplimiento, por lo que todos los derechos que se establecen en favor de los trabajadores en dicho ordenamiento legal, se refieren a prestaciones legales que los patrones están obligados a cumplir, pero además, atendiendo a la finalidad protectora del derecho laboral en favor de la clase trabajadora, los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezca otro tipo de prestaciones que tiendan a mejorar las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, a las que se les denomina prestaciones extralegales, las cuales normalmente se consiguen a través de los sindicatos, pues los principios del artículo 123 constitucional constituyen el mínimo de los beneficios que el Estado ha considerado indispensable otorgar a los trabajadores. Si esto es así, obvio es concluir que tratándose de una prestación extralegal, quien la invoque a su favor tiene no sólo el deber de probar la existencia de la misma, sino los términos en que fue pactada, debido a que, como se señaló con anterioridad, se trata de una prestación que rebasa los mínimos

contenidos en la Ley y que deriva lógicamente de un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes. Época: Novena Época, Registro: 186484, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVI, Julio de 2002, Materia(s): Laboral, Tesis: VIII.2o. J/38, Página: 1185.

Aunado a lo anterior, recientemente también se ha limitado a través de la jurisprudencia –aunque en este caso, no es de carácter obligatorio, por tratarse de una tesis aislada de un circuito diverso al que pertenece el Estado de Veracruz, esto, conforme a lo previsto por el numeral 217 de la Ley de Amparo–, el periodo por el cual se pueden conceder los emolumentos que se contengan en condiciones generales, pues, según interpretación del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, probar la existencia de un concepto derivado del documento citado, no conlleva a su ilimitado goce, es decir, sí solo se acredita por un periodo determinado, hasta su vencimiento se hará efectivo y ello no se traduce en su continuidad; para ilustrar lo anterior, se cita la tesis aislada de rubro y texto:

PRESTACIONES EXTRALEGALES. SU OTORGAMIENTO POR UN PERIODO DELIMITADO NO SUPONE QUE TENGAN QUE RECONOCERSE PERMANENTEMENTE. Los patrones y los trabajadores pueden celebrar convenios en los que se establezcan prestaciones que rebasen las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, denominadas "prestaciones extralegales". Al no haber disposición restrictiva en la Ley Federal del Trabajo, es válido convenir prestaciones adicionales por periodos determinados, así sean breves, caso en el cual no estarán incorporadas permanentemente al salario del trabajador. De esa suerte, si en juicio el trabajador demuestra que en cierto periodo recibió una prestación extralegal, ante la falta de prueba de que ésta se convino indefinidamente, la Junta no puede presumir que forma parte del ingreso ordinario del trabajador, sino que requiere prueba sobre su vigencia. Lo anterior es así, puesto que la carga de la prueba de prestaciones extralegales corresponde al trabajador y no puede fincarse condena sin acreditar el acuerdo de voluntades sobre la temporalidad que,

al pertenecer al ámbito privado, no tiene por qué ser conocido por el tribunal de trabajo, como ocurre con las prestaciones de Ley. Época: Décima Época, Registro: 2009900, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, Septiembre de 2015, Materia(s): Laboral, Tesis: XVI.1o.T.15 L (10a.), Página: 2109.

ARTÍCULO 136.-Las Condiciones Generales de Trabajo establecerán:

I.- La jornada de trabajo;

II.- La intensidad y calidad del trabajo;

III.- Los días de descanso y las vacaciones;

IV.- Las prestaciones que se otorguen a los trabajadores;

V.- Las medidas que deban adoptarse para prevenir los riesgos de trabajo;

VI.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;

VII.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deban someterse a exámenes médicos previos y periódicos;

VIII.- Las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las mujeres embarazadas;

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban constituirse de acuerdo con esta Ley; y

X.- Las demás reglas que fuesen convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En relación con las condiciones o circunstancias derivadas de los derechos y obligaciones de la relación jurídica de trabajo, detalladas en las condiciones generales de trabajo, cada documento da prioridad a los temas que considera relevantes para su gremio.

Las fracciones I y III, parten de lo establecido por la Ley de la materia, es decir, la jornada, debe sujetarse a los máximos establecidos en el artículo 48 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, aunque, diversas condiciones generales brindan jornadas especiales a los empleados de determinada entidad, por ejemplo, en el caso del Poder Ejecutivo, sus trabajadores gozan de un horario máximo de siete horas diarias. Algunos instrumentos prohíben la labor extraordinaria, a menos que sea ordenada por escrito. En el caso de los días de descanso y vacaciones, generalmente remiten a la Ley Estatal del Servicio Civil, empero, en otras, se estipulan de acuerdo con el calendario de trabajo más días de descanso obligatorio, de los que menciona el artículo 52 de la norma burocrática o un número mayor en los días de vacaciones tasados en la Ley a partir de veinte días anuales.

Si bien estos beneficios son legalmente posibles en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, a través de las condiciones generales de trabajo, los sindicatos buscan mejorar tale bases, aumentando la subvención de cada prestación en dicho documento.

La fracción IV, habla de los beneficios a favor de los trabajadores burócratas; no hay límite o están sujetas a conceptos determinados, por el contrario, pueden ser cualquier cantidad y algunas derivan de la misma norma, ya sea en términos idénticos o superiores, así como también se integran por un sin número de conceptos diversos, tales como despensa, seguro de vida, becas escolares, festividades o pueden constituirse por artículos específicos como televisiones, relojes,

entre otras; normalmente, se ubican en un apartado del documento titulado “previsión social”. Referente a las medidas para prevenir riesgos de trabajo de la fracción V, las condiciones generales de trabajo, se avocan a establecer las prestaciones que pueden brindarse a los empleados públicos, al momento de sufrir un riesgo de trabajo, ello de manera independiente a lo dispuesto en la Ley de la materia y la aplicable de forma supletoria –Ley Federal del Trabajo–.

Si bien la fracción VI habla de las disposiciones disciplinarias y la forma de fijarlas, ese tema no es de relevancia para muchas condiciones generales de trabajo; sin embargo, algunas entidades pactan diversas sanciones antes de llegar a determinar el cese señalado en el cardinal 37 de la Ley que se comenta.

Los exámenes médicos referidos en la fracción VII, generalmente se estipulan para los trabajadores de nuevo ingreso, dentro de los demás requisitos exigibles para el perfil, empero, no es común que posterior a esto, los empleados se sujeten a pruebas médicas, a menos que su salud así lo requiera o cuando se trate de cuestiones de riesgo de trabajo.

La fracción VIII habla de labores insalubres y peligrosas, menores de edad y mujeres embarazadas, sin embargo, en la administración pública estatal o municipal, no es factible la contratación de menores de edad, puesto que, la burocracia se compone de profesionistas en su mayoría, es decir, con grado académico mínimo de licenciatura, por tanto, esa es la primera excluyente para menores de edad; el trabajo de las entidades públicas en general se desarrolla en oficinas y es de carácter administrativo, por lo tanto, es ajena a trabajos físicos peligrosos e insalubres, como puede darse en el caso de las empresas, dependiendo del giro económico o productivo de estas. En cuanto a las mujeres embarazadas, aquellas gozan de protección legal y es raro que a través de condiciones generales de trabajo se les otorgue un trato especial o diferente; sin embargo, siguiendo los nuevos paradigmas del derecho del trabajo, así como el contexto normativo tanto internacional como interno, las autoridades federales en diversos juicios de amparo, han emitido criterios al respecto, como los que a continuación se mencionan:

TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO. Conforme a los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 132, fracción XXVII, 164, 165, 166, 170 y 171 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo. Incluso, el legislador federal dispuso un año después del parto como margen razonable para conservarlo (artículo 170, fracción VI), lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder "especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o

castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191. De ahí que solamente razones legítimas y excepcionales pueden dar cabida a su despido durante los periodos protegidos, como son las faltas graves o la cesación de las actividades de la empresa, entre otras. Época: Décima Época, Registro: 2006384, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: III.3o.T.23 L (10a.), Página: 2271.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO PARA EMPLEADAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. SI EL DESPIDO ES ATRIBUIDO EN LOS PERIODOS PROTEGIDOS CONSTITUCIONAL E

INTERNACIONALMENTE, SU CALIFICACIÓN DEBE HACERSE BAJO UN ESCRUTINIO MÁS ESTRICTO.

Cuando la actora refiere en la demanda, ampliación o aclaración que estaba embarazada, sus periodos de incapacidad por licencia de maternidad (pre y postnatal) y ulterior reincorporación, con el planteamiento de un despido ocurrido en dicha época; y en la contestación, la demandada no debate ese contexto de maternidad, sino que guarda silencio, entonces debe tenerse como cierto ese aspecto de maternidad, al ser aplicable la consecuencia jurídica contenida en el artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, ello para efectos de la calificación del ofrecimiento de trabajo. En ese contexto, acorde con el principio internacional y nacional sobre estabilidad laboral reforzada para conservar el empleo en pro de la madre y el producto de la concepción, contenido en los artículos 123, apartado A, fracciones V y XV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en especial y, de forma orientadora, el Convenio 183, artículos 8 y 9, numeral 1, sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo, que establece: "La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador."; es obligado dar mayor intensidad a la carga de la prueba del patrón de la que ordinariamente tiene para desvirtuar el despido. Bajo esa perspectiva, la calificación del ofrecimiento de trabajo en ese tipo de casos no puede ser vista bajo un test ordinario, prescindiendo de dicho marco específico de tutela y medidas de protección contra la discriminación por despido en tales periodos, sino que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben desplegar un escrutinio más estricto (analizando con mayor rigor el cumplimiento de los requisitos para calificarlo), atendiendo, igualmente, a los beneficios de ese colectivo, a

través de fórmulas reforzadas, verificando detenidamente las condiciones de trabajo que no deben alterarse, el respeto a las prerrogativas básicas y fundamentales de estas empleadas, el análisis de conductas antagónicas, contradictorias o desleales y, demás aspectos indicados en la jurisprudencia para calificarlo, en aras de que no se utilice con el exclusivo fin de revertir la carga de la prueba a la madre trabajadora, ya que si el patrón intenta dicha reversión, en esa medida debe someterse a un estudio más riguroso, pues la justicia laboral debe otorgar tratos procesales acordes al despido aludido en periodos de mayor tutela, donde es fundamental el empleo, adoptando medidas procesales afines. De lo contrario, perderían sentido el marco de protección nacional e internacional, así como las medidas de protección especiales de ese grupo en desventaja, para lograr igualdad sustantiva o de hecho, en contextos como el trabajo y juicios laborales, cuando está a debate su derecho a conservar el empleo en épocas de tutela reforzada. Época: Décima Época, Registro: 2006366, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: III.3o.T.24 L (10a.), Página: 2087.

Posturas de las cuales se observa, el Poder Judicial de la Federación ha adoptado lo referente a la estabilidad reforzada, como lo ha denominado la Corte Constitucional de Colombia, en la unificación de criterios “SU-070/2013”, emitida en marzo de dos mil trece, que derivó en la sentencia “T-148/14”, en la cual unificaron sus criterios por cuanto hace casos de mujeres embarazadas a quienes no se les renovó el contrato o fueron despedidas por sus patrones, refiriéndose a tal estabilidad como una seguridad de permanecer en el empleo para determinadas trabajadoras por su características especiales, como por ejemplo, las mujeres embarazadas o en estado de maternidad (Corte Constitucional de Colombia, s/f.); con ello, se busca evitar un trato desigualitario y discriminatorio para las embarazadas o en situación de maternidad, a fin de preservar el derecho al trabajo e igualdad de trato, debido a su estado de vulnerabilidad.

ARTÍCULO 137.—Las Condiciones Generales de Trabajo se extienden a todos los trabajadores que ampara esta Ley, que laboren para la misma Entidad Pública, aunque no pertenezcan al Sindicato.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este dispositivo legal, hace la diferencia de los alcances de las condiciones generales de trabajo de cualquier entidad pública y su sindicato en Veracruz, puesto, que de manera protectora y extensiva, brinda la posibilidad de su gozo a todo empleado público de la entidad de que se trate, sin necesidad de estar afiliado al sindicato que tiene la titularidad de las condiciones u otro, por lo que, tanto puede ser parte de diverso gremio en caso de haber más de uno o puede mantenerse al margen de cualquier afiliación, en conclusión, siempre se ha aplicado en beneficio de los trabajadores sin distinguir si son de base o confianza; por lo menos así se ha resuelto en caso de ser reclamados en juicio ordinario ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz.

Sin embargo, hace poco el pleno de los Tribunales Colegiados del Séptimo Circuito en materia de trabajo, ha discernido a través de la contradicción de tesis 1/2015, que las condiciones generales de trabajo, son aplicables únicamente a los empleados de base de las diversas entidades públicas, sean o no sindicalizados, empero, excluye expresamente a los trabajadores de confianza, tal y como se advierte a continuación:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO DE VERACRUZ. NO LES SON APLICABLES LAS CONDICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES DE BASE. La interpretación sistemática y funcional de los artículos 137 y 11, fracción I, de la Ley del Servicio Civil de Veracruz, conforme a lo establecido en el artículo 123 de la Constitución General de la República, justifican el trato diferenciado entre trabajadores de base y de

confianza, que lleva a la conclusión de que las condiciones generales de trabajo previstas en esa legislación para los trabajadores de base, no les son aplicables a los de confianza, pues si bien en el primero de tales preceptos legales se prevé en términos amplios y sin distinción literal que "las condiciones generales de trabajo se extienden a todos los trabajadores", también lo es que agrega que se trata de los "que ampara esta Ley", de modo tal que si en el segundo de tales dispositivos normativos, expresamente señala que: "Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los trabajadores: I. De confianza". De ahí que ni por extensión pueda entenderse que el legislador local quiso que esas condiciones fueran aplicables a ambos tipos de empleados burocráticos, sino sólo a los de base, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar así prevista en una norma, ya que basta atender a los derechos que confirió el constituyente permanente a los trabajadores de confianza para inferir que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Máxime que en el marco jurídico de esta entidad federativa existe la "Ley Número 545 que establece las bases normativas para expedir las condiciones generales de trabajo a las que se sujetarán los trabajadores de confianza de los poderes públicos, organismos autónomos y municipios del Estado de Veracruz-Llave", publicada en la Gaceta Oficial estatal el 28 de febrero de 2003, cuya finalidad es precisamente dotar a esta clase laboral de las condiciones esenciales para el debido desempeño de las funciones públicas, respetando sus derechos fundamentales. Época: Décima Época Registro: 2009608 Instancia: Plenos de Circuito Tipo de Tesis: Jurisprudencia Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 20, Julio de 2015, Tomo II Materia(s): Laboral Tesis: PC.VII.L. J/2 L (10a.) Página: 1406.

Su argumento se basa en la "protección legal" que hace la Ley a los servidores públicos de base y de confianza, de acuerdo con el artículo 7 último párrafo y diverso 8 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, es decir, para los de confianza, sólo cubre las medidas de protección al salario y la seguridad social, por lo que, en opinión de la autoridad Federal, estos no se encuentran en la referencia del numeral 137, pues, al decir "todos los trabajadores que ampara esta Ley", se incluye únicamente a los de base.

A pesar de lo anterior, en el Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, el 31 de marzo de 2003, el Presidente del Consejo de la Judicatura del mencionado Poder, expidió las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza del Poder Judicial del Estado de Veracruz, que en su cláusula vigésima segunda, señala que los trabajadores de confianza de dicha entidad, tienen derecho al otorgamiento de las prerrogativas contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo para los empleados de base, tal y como se ilustra a continuación:

Cláusula vigésima segunda: En términos de lo dispuesto por el artículo 137 de la Ley Estatal del Servicio Civil, los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de las prestaciones que se consignan en las Condiciones Generales de Trabajo para los trabajadores de base, salvo aquellas que tengan relación la estabilidad en el empleo.

Por tanto, se considera que aunque la jurisprudencia mencionada en párrafos precedentes puntualice que los trabajadores de confianza quedan fuera de la aplicación del numeral 137 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, es decir, no pueden disfrutar de los beneficios pactados en las Condiciones Generales de Trabajo que se aplican a los empleados de base, en el caso en particular del Poder Judicial del Estado de Veracruz, por disposición expresa de las Condiciones Generales de Trabajo de los Trabajadores de Confianza de dicho Poder, a ese tipo de trabajadores si le corresponden, ya que, en las Condiciones Generales se establece el contexto que va a regir el vínculo laboral y además se conceden montos superiores a los mínimos fijados por la norma burocrática estatal, conjuntamente de mayor número de emolumentos.

ARTÍCULO 138.-Las Condiciones Generales de Trabajo deberán estipularse por escrito. Se harán por triplicado debiendo entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositar otro tanto en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

La “Jefatura de Registro de Asociaciones, Condiciones Generales y Huelgas”, en la realidad, se divide en dos áreas distintas, una especial para huelgas y otra para registro de asociaciones y condiciones generales de trabajo; ésta última, es la unidad encargada entre otras cosas, de recibir y archivar, así como llevar el control de los depósitos de condiciones generales de trabajo celebradas entre los sindicatos y las entidades públicas del Estado; lo que implica tener un registro de los diversos sindicatos, así como un padrón de socios actualizado de cada uno, pues también se encarga de dar trámite a las altas y bajas de los agremiados, entre otras.

Las condiciones generales se registran bajo un número de expediente que pertenece a la entidad y sindicato titular del documento, en ese instrumento se van agregando las condiciones actualizadas.

El ejemplar que se queda en resguardo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, es para dejar debida constancia del depósito y vigencia de las mismas, aunado a que sirve por si alguna de las partes extravía el suyo, por ello, pueden solicitar copia certificada de las Condiciones Generales de Trabajo; también tiene derecho, cualquier socio del sindicato que las haya signado, incluso cualquier trabajador de la entidad, con el sólo hecho de acreditar ser empleado de la dependencia que las haya pactado; esto, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria, además, algunos Tribunales Colegiados de Circuito se han pronunciado sobre este tema, tal y como se puede observar en el criterio orientador contenido en la tesis siguiente:

EXPEDICIÓN DE COPIAS POR LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. LOS MIEMBROS DE UN SINDICATO TIENEN INTERÉS LEGÍTIMO PARA SOLICITARLAS Y, POR ELLO, DEBE ACORDARSE FAVORABLEMENTE AQUÉLLA. De conformidad con el artículo 356 de la Ley

Federal del Trabajo el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En esa virtud, si una autoridad de las señaladas en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo tiene en sus archivos información relativa al sindicato del cual es miembro un trabajador, entonces, debe estimarse que la solicitud de expedición de copias hecha por un miembro de un sindicato debe acordarse favorablemente, por tener aquél interés legítimo para hacerlo, ya que esa autoridad posee información que le concierne al empleado como integrante del sindicato al que pertenece. Época: Novena Época, Registro: 172765, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, Materia(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.317 L, Página: 1701.

En ese contexto, se considera para garantizar el derecho humano de acceso a la información, cualquier persona está en posibilidad de pedir copias de condiciones generales de trabajo, conforme a lo establecido en el numeral 391 Bis de la Ley Federal del Trabajo, que reza:

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las Leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, eslabonado con lo dispuesto en el arábigo 23 fracciones VII y VIII, así como en el penúltimo párrafo de dicho arábigo, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Veracruz de Ignacio de

la Llave, publicada en la Gaceta Oficial del Estado, el 29 de Septiembre de 2016, que puntualiza:

Artículo 23. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos: VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo; y VIII. Todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copia de los documentos que obren en los expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información.

Otra hipótesis para el que se quedan a resguardo del mencionado Tribunal es, para el caso de que el Sindicato emplace a huelga, pues se ocupan a fin de verificar la existencia de las mismas y bajo qué número se encuentran registradas, también en su momento a través de ellas se puede comprobar si las cláusulas que se aducen incumplidas están inmersas, o bien, en caso de solicitar la revisión, constatar la vigencia de las condiciones pactadas y depositadas.

ARTÍCULO 139.-Las condiciones Generales de Trabajo surtirán sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

A pesar de esta disposición, es factible identificar dos tipos de vigencia de las condiciones generales de trabajo: 1. A partir de su depósito en el Tribunal; 2. Mediante un plazo especificado en los transitorios o cláusula especial del documento.

En el segundo supuesto, por ejemplo, las condiciones generales de trabajo son depositadas en noviembre, empero, en alguna cláusula se señala que serán retroactivas a partir de enero, en

este supuesto se debe estar a la disposición que otorgue mayor beneficio a los trabajadores, debido a que no se debe olvidar que el derecho del trabajo es un derecho de clases y, por ende, es imperante respetar la norma que más favorezca los intereses de los empleados.

TÍTULO OCTAVO DE LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO De los Objetivos y el Procedimiento

ARTÍCULO 140.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo decretada por un Sindicato de Trabajadores en la forma y términos que esta Ley establece.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Derecho previsto a nivel constitucional, en la fracción X del apartado B del arábigo 123, por tanto, es un derecho social fundamental de los trabajadores al servicio del Estado y un derecho humano; considerado por Sánchez (2012) como un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la entidad de ceder a ciertas peticiones de índole laboral.

A nivel internacional ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo, como una prerrogativa mediante la cual, los empleados se congregan para la defensa de sus intereses laborales, económicos o sociales, con la finalidad de ejercer presión mediante la suspensión de labores, para obtener mejoras en sus entornos laborales.

En nuestro país, la huelga ha transitado por 3 fases, la primera denominada prohibitiva, dado que fue considerada como un hecho antisocial que la norma estipulaba como ilícito, posteriormente, se dio la etapa de tolerancia, es decir, se permitía, empero, sin ninguna protección para los huelguistas