

**Die „Trabajadores de Confianza“ in Mexiko:
Rechtliche Grundlagen und praktische Umsetzung**

**Siglinde Hessler
Mexiko-Stadt im November 2004
Im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung
Repräsentation in Mexiko**

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Die Trabajadores de Confianza im mexikanischen Arbeitsrecht	5
2.1. Die Definition der Trabajadores de Confianza im Ley Federal del Trabajo	5
2.2. Die Einschränkung der Arbeitnehmerrechte der Trabajadores de Confianza	8
2.3. Die spezielle Situation der Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado	11
3. Die Anwendung des Konzeptes der Trabajadores de Confianza in der Praxis	13
3.1. Die quantitative Bedeutung der Trabajadores de Confianza	13
3.2. Die quantitative Entwicklung der Trabajadores de Confianza	14
3.3. Die Trabajadores de Confianza in den Kollektivverträgen	18
4. Die Rechtsprechung in Bezug auf die Trabajadores de Confianza	19
5. Die Trabajadores de Confianza in der Arbeitsrechtsreform	20
5.1. Die Reformprojekte	20
5.2. Die Trabajadores de Confianza in den Reformvorschlägen	23
6. Die Haltung der Gewerkschaften gegenüber den Trabajadores de Confianza	24
6.1. Die mexikanischen Gewerkschaften	25
6.2. Die Haltung dreier ausgesuchter Gewerkschaften zur Thematik der Trabajadores de Confianza	26
Exkurs: Ansätze einer gewerkschaftlichen Organisation von Trabajadores de Confianza	29
7. Zusammenfassung und Ausblick	31
Abkürzungsverzeichnis	33
Literaturverzeichnis	35

1. Einleitung

Die *Trabajadores de Confianza*, also „Vertrauensangestellte“ oder wörtlich übersetzt „Arbeiter des Vertrauens“, stellen eine Besonderheit des mexikanischen Arbeitsrechts dar. Als Vertraute des Arbeitgebers klassifizierte Angestellte werden von wesentlichen Arbeitnehmerrechten ausgenommen, mit der Begründung, dass sie durch ihre Nähe zum Arbeitgeber eine Sonderstellung einnehmen. Vor allem der Ausschluss der *Trabajadores de Confianza* vom Recht auf freie gewerkschaftliche Vereinigung, wie es in der Konvention Nr. 87 der *International Labour Organization* (ILO) vorgesehen ist, kann als eine Verletzung internationaler Vereinbarungen betrachtet werden, die den entsprechenden Arbeitnehmern die Möglichkeit nimmt, sich frei zu organisieren. Dies ist besonders problematisch, da nicht nur Arbeitnehmer, die eng mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten, als *Trabajadores de Confianza* benannt werden, sondern auch oft große Teile der Angestellten, so z.B. Sekretärinnen, Chauffeure etc., wodurch die Gefahr besteht, dass ein Großteil der Angestellten eines Unternehmens von der gewerkschaftlichen Organisation ausgeschlossen wird.

Konnte darin lange Zeit ein innermexikanisches Problem gesehen werden, ist es im Zuge der voranschreitenden Globalisierung auch zu einem der in Mexiko agierenden transnationalen Konzerne bzw. deren Gewerkschaftsvertretungen geworden. So wird die Regelung der *Trabajadores de Confianza* auch in transnationalen Unternehmen angewandt, unabhängig davon, ob international gültige Rahmenvereinbarungen, wie die *International Framework Agreements* (IFA)¹ unterzeichnet wurden, die sich in der Regel an den Vorgaben der ILO orientieren und eine freie gewerkschaftliche Vereinigung sowohl der Arbeitgeber als auch aller Arbeitnehmer vorschreiben.

In diesem Zusammenhang – vor allem als Grundlage für eine Diskussion zwischen Gewerkschaften und Unternehmen, die ein entsprechendes IFA unterzeichnet haben –, ist die vorliegende Arbeit zu sehen, die sich vorrangig mit der (nicht vorhandenen) Vereinigungsfreiheit der *Trabajadores de Confianza* und der Rezeption der Problematik in Mexiko beschäftigt.

Zunächst soll das Konzept in seiner Gesamtheit und seiner Verankerung im mexikanischen Arbeitsrecht untersucht werden. Darüber hinaus soll die Umsetzung des

¹ Bei den IFA handelt es sich um freiwillig abgeschlossene Vereinbarungen über grundlegende Arbeitnehmerrechte, die innerhalb der entsprechenden transnationalen Unternehmen globale Gültigkeit besitzen.

Konzeptes in der Praxis betrachtet werden, vor allem auch um die Relevanz des Themas zu bewerten. In welchem Umfang wird die Regelung von Unternehmen genutzt? Kann von einer intensiven Nutzung gesprochen werden? Besonders auch im Zusammenhang mit allgemein auszumachenden Tendenzen zur Flexibilisierung von Arbeitsbeziehungen ist eine Untersuchung des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza* interessant. So ist zu fragen, ob ihre Anzahl im Zuge der Flexibilisierungsmaßnahmen angestiegen ist oder ob sie eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Bei der Untersuchung der quantitativen Bedeutung des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza* treten allerdings erhebliche Schwierigkeiten auf, da diese von keiner nationalen Statistik erfasst werden. Um genaue Daten zu erlangen, müsste also eine empirische, dieses Thema betreffende Studie angefertigt werden, da dies im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden kann. Dennoch sollen anhand von einigen Beispielen und Einschätzungen von mexikanischen Experten Tendenzen aufgezeigt werden.

Weiterhin ist es nicht nur für die Untersuchung der Relevanz des Themas, sondern auch für ein mögliches Vorgehen gegen die Anwendung der Regelung auf nationaler oder internationaler Ebene interessant, ob es bereits Klagen gegen die Regelung der *Trabajadores de Confianza* gab. In diesem Zusammenhang ist auch von Interesse, ob und in welcher Form es Änderungsvorschläge in Bezug auf die *Trabajadores de Confianza* im Zuge der Diskussion um die Reform des Arbeitsrechts gab bzw. gibt. Die von verschiedenen Seiten vorgebrachten Vorschläge sind hier auf entsprechende Änderungsinitiativen hin zu prüfen.

Abschließend – und dies ist von elementarem Interesse für die Bewertung der Relevanz des Themas – soll die Position der Gewerkschaften in Bezug auf die *Trabajadores de Confianza* untersucht werden. Wie schätzen sie die Problematik ein? Haben sie ein Interesse an einer gewerkschaftlichen Organisation der *Trabajadores de Confianza*? Oder spielt das Thema in ihrer Gewerkschaftsarbeit keine Rolle?

Anhand der genannten Fragen soll sowohl die Relevanz des Themas untersucht als auch eine Grundlage für die Diskussion des Themas auf internationaler Ebene gegeben werden.

2. Die Trabajadores de Confianza im mexikanischen Arbeitsrecht

Bezüglich der Trabajadores de Confianza unterscheidet das mexikanische Arbeitsrecht zunächst zwischen den Trabajadores de Confianza in der Privatwirtschaft und in (para-) staatlichen Unternehmen, etwa dem staatlichen Erdölunternehmen *Petróleos Mexicanos* (PEMEX), die durch das Bundesarbeitsgesetz (*Ley Federal del Trabajo, LFT*) bestimmt werden, und den Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, also den Vertrauensangestellten im unmittelbaren Staatsdienst,² deren Regelung sich im *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE) findet. Zwischen beiden Gruppen bestehen erhebliche rechtliche Unterschiede. So gibt das LFTSE eine klare Liste der Funktionen der Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado vor und lässt dadurch wenig Raum für Zweifel, während das LFT nur eine äußerst ungenaue Definition der Trabajadores de Confianza bietet. Wie noch zu sehen sein wird, resultieren aus der unpräzisen Definition der Trabajadores de Confianza durch das LFT überaus unterschiedliche Auslegungen der Regelung bis hin zu deren Missbrauch.

Weitere Gruppen, die aus dem LFT ausgenommen sind, also eigenen Regelungen unterliegen, sind die Angestellten im Bankensektor sowie die Angestellten des *Instituto Federal Electoral* (IFE) (vgl. DE BUEN 2001), auf die in dieser Arbeit aber nicht näher eingegangen werden soll.

Im Folgenden soll sich vor allem mit der rechtlichen Situation der Trabajadores de Confianza im privaten und parastaatlichen Sektor beschäftigt werden, da die Staatsbediensteten aufgrund ihrer geringen Bedeutung im internationalen Kontext für die vorliegende Arbeit eine deutlich geringere Relevanz besitzen.

2.1. Die Definition der Trabajadores de Confianza im Ley Federal del Trabajo

Die heutige Definition der Trabajadores de Confianza durch das *Ley Federal del Trabajo* (LFT) stammt aus dem Jahre 1970, als die bereits seit 1931 existierende Kategorie deutlich erweitert und spezifiziert wurde. Das Arbeitsrecht von 1931 sah noch weitaus weniger Beschränkungen für die Trabajadores de Confianza vor (vgl. DE BUEN 2001: 19-23). Erst die Unterordnung der Trabajadores de Confianza unter die Kategorie der *trabajos especiales*, der besonderen Arbeiten, beschnitt ernsthaft ihre in

² Hierbei handelt es sich um Beschäftigte in Legislative, Exekutive und Judikative sowie um Regierungsmitglieder des Distrito Federal und seine Arbeitnehmer.

der Verfassung verankerten Arbeitnehmerrechte. Gleichzeitig - und dies erscheint widersprüchlich - wurden sie von Empleados de Confianza zu Trabajadores de Confianza umbenannt, also von Angestellten zu Arbeitern. Durch diesen Schritt sollte deutlich werden, dass auch die Trabajadores de Confianza in erster Linie als Arbeiter wahrzunehmen seien und ihnen vor allem die gleichen grundlegenden Rechte wie eben jenen zustünden (DE LA CUEVA 1990: 154-155). Freilich wurden gleichzeitig elementare Rechte der Trabajadores de Confianza beschnitten, wie im Folgenden aufgezeigt werden soll.

Die Definition der Trabajadores de Confianza findet sich im Artikel 9 des LFT, der, wie bereits angedeutet, keine klaren Schlussfolgerungen zulässt. Dies liegt vor allem daran, dass er keine konkreten Berufsgruppen benennt, sondern die Natur der Arbeiten „de confianza“ versucht zu beschreiben.

Zunächst wird die Kategorie der Trabajadores de Confianza als eine charakterisiert, die von der Natur der ausgeübten Funktion und nicht von der Bezeichnung des Postens abhängt. Doch was ist mit dieser scheinbar nichtigen Unterscheidung gemeint? Nach Mario de la Cueva, Mitautor der Gesetzesreform von 1970, wollte die an der Ausarbeitung beteiligte Kommission zum einen damit verhindern, dass die Posten der Trabajadores de Confianza der subjektiven Einschätzung und Benennung durch einzelne Personen unterliegen. Statt der Bezeichnung der Funktion solle deshalb stets die Natur der Arbeitsbeziehung die oberste Instanz im Falle eines Rechtsstreits sein (DE LA CUEVA 1990: 157). Zum andern hänge die Formulierung mit der Tatsache zusammen, dass es sich bei den Trabajadores de Confianza um eine Ausnahme von den im LFT festgeschriebenen Prinzipien handelt. Eine Ausnahme vom Prinzip der Gleichbehandlung aller Arbeiter durch das Gesetz, wie es bei den Trabajadores de Confianza der Fall ist, sei ausschließlich durch eine Notwendigkeit zu begründen, die sich aus der Natur der Arbeitsbeziehungen ergebe. Die Bestimmung der Trabajadores de Confianza dürfe nicht vom Gutdünken der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer abhängen (Ebd.: 156).

Gleichzeitig werden im Artikel 9 des *Ley Federal del Trabajo* auch konkrete Funktionen benannt, die als „de confianza“ gelten, nämlich die des Managements, Leitungs- und Überwachungsfunktionen sowie Funktionen der finanziellen Kontrolle. Allerdings wird die wichtige Einschränkung gemacht, dass sie einen „generellen Charakter“ haben müssen. Genau hier öffnet sich nun Raum für Spekulationen: Welche

Positionen haben einen generellen Charakter? Können hierunter alle Arbeitnehmer mit den genannten Funktionen verstanden werden?

Darüber hinaus werden die Funktionen, die mit „persönlichen Arbeiten des Arbeitgebers im Unternehmen oder in der Zweigstelle in Verbindung stehen“ (LFT, Artikel 9, eigene Übersetzung) als „de confianza“ bezeichnet. Diese Formulierung lässt ebenfalls im Unklaren, was genau gemeint ist. Gelten bereits alle Arbeitnehmer, die im direkten Umfeld des Arbeitgebers tätig sind, als „de confianza“? Schließt die Formulierung Sekretärinnen, Chauffeure oder andere direkte Mitarbeiter des Arbeitgebers ein, die zwar im unmittelbaren Umfeld des Arbeitgebers beschäftigt sind, aber keine das gesamte Unternehmen betreffenden Aufgaben wahrnehmen? Aufschlussreich sind hier die Überlegungen der für das Gesetz verantwortlichen Kommission, die Mario de la Cueva wiedergibt.

In seinem Gesetzeskommentar führt de la Cueva aus, dass bei Entwurf des Gesetzes zwei Konzepte zur Auswahl standen: zum einen eine genaue Aufzählung von typischen Vertrauensposten und eine daran anschließende offenere Formulierung, die weitere Bestimmungen den Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und den *Juntas de Conciliación y Arbitraje* (JCA), also den föderalen oder lokalen tripartistischen Schlichtung- und Schiedskommissionen, überlassen würde. Dieses Modell wurde von den Arbeitgebern favorisiert, da sie hofften, so die Anzahl der *Trabajadores de Confianza* mittels Gesetz erhöhen zu können. Von Seiten der Arbeitnehmervertreter wurden hier jedoch Bedenken geäußert, eine Liste der entsprechenden Posten würde zu einer intensiven Nutzung des Konzeptes führen, so dass sich die Kommission auf die heute gültige Formulierung einigte (DE LA CUEVA 1990: 156-157). Mit Hilfe der Einschränkung, dass die Funktion einen generellen Charakter haben muss, sollte Missbrauch verhindert werden. In der Darlegung der Motive erklärte die Kommission die *Trabajadores de Confianza* als diejenigen Angestellten, „(...) deren Aktivität unmittelbar und direkt mit der Existenz des Unternehmens verbunden sei, mit seinen Interessen, der Realisierung seiner Ziele, seiner Direktion, Verwaltung und allgemeinen Aufsicht“ (Ebd.: 158, eigene Übersetzung). Etwas genauer wird de la Cueva selbst, der von den *Trabajadores de Confianza* als von denjenigen Angestellten spricht, die „(...) in unmittelbarem und direktem Kontakt zum Arbeitgeber stehen, die seine Probleme und Sorgen kennen und täglich mit den Geheimnissen des Unternehmens in Kontakt kommen und intimste Gespräche verfolgen“ (Ebd.: 159, eigene Übersetzung).

Wie von der Mehrzahl der Autoren angemerkt wird, die sich mit dem Thema auseinandergesetzt haben, handelt es sich jedoch nicht um eine gelungene Lösung, die schließlich Eingang in das Gesetz fand. Wie im weiteren Verlauf der Arbeit zu sehen sein wird, öffnet sie Raum für vielfältige Auslegung und Missbrauch des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza*. Betrachten wir jedoch nur die Intention des Gesetzgebers, kann geschlussfolgert werden, dass er 1. die Regelung der *Trabajadores de Confianza* als eine Ausnahme von der Regel betrachtete und 2. die Natur der Funktionen und nicht deren Bezeichnung durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer als entscheidend erachtete. Beides ist wichtig für die Anwendung des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza* in der Praxis, da hier zwar weder genaue Berufsgruppen benannt, noch die Zahl der *Trabajadores de Confianza* eines Unternehmens quantitativ begrenzt werden, aber unverkennbar die Absicht deutlich wird, die Kategorie der *Trabajadores de Confianza* als eine Ausnahme zu deklarieren.

2.2. Die eingeschränkten Arbeitnehmerrechte der *Trabajadores de Confianza*

Die genaueren rechtlichen Bestimmungen, die für die *Trabajadores de Confianza* gelten, werden im Wesentlichen in den Artikel 182-186 des *Ley Federal del Trabajo* aufgeführt. Während im Artikel 182 noch betont wird, dass die Arbeitsbedingungen der *Trabajadores de Confianza* nicht schlechter sein dürfen als die anderer Arbeiter in dem Unternehmen, die ähnliche Arbeiten verrichten, werden in den folgenden Artikeln doch erhebliche rechtliche Einschränkungen gemacht.

Die wichtigste rechtliche Beschränkung ist aus Sicht dieser Arbeit der Ausschluss vom Recht auf Vereinigungsfreiheit, der im Artikel 183 geregelt ist. Der Artikel besagt, dass *Trabajadores de Confianza* sich nicht mit anderen Arbeitern in einer gemeinsamen Gewerkschaft zusammenschließen können, nicht bei der Stimmauszählung für einen Streik berücksichtigt werden und nicht in den vom Gesetz vorgesehenen, von Arbeitern und Arbeitgebern besetzten Gremien (z.B. Disziplinarkommissionen, Weiterbildungsausschüssen etc.) als Vertreter der Arbeiter fungieren können. Hiermit werden die *Trabajadores de Confianza* von wesentlichen Arbeitnehmerrechten ausgeschlossen, die sowohl durch die ILO als auch durch die mexikanische Verfassung allen Arbeitnehmern garantiert werden. So hat Mexiko die ILO-Konvention Nr. 87 unterzeichnet, die sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern das Recht auf freie

Vereinigung zuspricht, unabhängig von der Position innerhalb des Unternehmens. Hier ist vor allem der Artikel 2 von Teil I. von Relevanz:

„Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, dass sie deren Satzungen einhalten.“ (Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, Teil I. Vereinigungsfreiheit, Artikel 2).

Auch die mexikanische Verfassung garantiert Arbeitnehmern und Arbeitgebern das Recht auf freie Vereinigung:

„Sowohl die Arbeiter als auch die Arbeitgeber haben das Recht, sich zur Verteidigung ihrer Interessen in Gewerkschaften, beruflichen Assoziationen etc. zusammenzuschließen.“ (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social, Artikel 123, Absatz A, Absatz XVI., eigene Übersetzung).

Obwohl die Trabajadores de Confianza vom Recht auf gemeinsame gewerkschaftliche Vereinigung mit den übrigen Arbeitnehmern ausgeschlossen sind, sichert der Artikel 183 ihnen gleichzeitig das Recht auf Gründung einer eigenen Organisation zu. Allerdings kann dieses in der Praxis als nichtig gelten, da entsprechende Versuche bisher kaum umgesetzt werden konnten, wie noch zu sehen sein wird (VÁZQUEZ 1998: 243, vgl. auch Kapitel 6 dieser Arbeit).

Mario de la Cueva begründet den Ausschluss der Trabajadores de Confianza vom Recht auf gemeinsame gewerkschaftliche Vereinigung mit den restlichen Arbeitnehmern damit, dass die Interessen Letzterer gewahrt werden sollten. Seiner Darstellung nach orientierte sich die Kommission bei der Ausarbeitung des Gesetzes an den Vorstellungen der Gewerkschaften (vgl. DE LA CUEVA 1990: 461). Diese sahen ihre Organisationen von der Infiltration durch Angestellte bedroht, die nicht den Interessen der Arbeiter, sondern denen des Arbeitgebers verpflichtet gewesen wären. So bezog sich die für die Gesetzesreform zuständige Kommission in ihrer Begründung auf die Argumentation der Arbeitnehmervertreter:

„Die Arbeiter haben in einer unveränderlichen Art und Weise darauf bestanden, dass die ‚de confianza‘ in einer solchen Weise mit den Unternehmern verbunden sind, dass sie nicht Teil ihrer Gewerkschaften sein können, deren wichtigstes Ziel u.a. das Studium und Verteidigung der Interessen der Arbeiter gegenüber den Unternehmern ist. Aus dem gleichen Grund bestehen die Arbeiter darauf, dass sie nicht in den Stimmzählungen berücksichtigt werden sollen, da dies den Konflikt hervorrufen würde, entweder die

Interessen der Arbeiter zu vertreten oder dem Vertrauen, das in sie gesetzt wird, gerecht zu werden (...).“ (zit. nach DE LA CUEVA 1990: 461, eigene Übersetzung)

Ein Autor, der in dem Ausschluss der *Trabajadores de Confianza* von der Vereinigungsfreiheit einen Verstoß gegen die Verfassung sieht, ist Baltasar Cavazos Flores. Seiner Meinung nach müsse die Verfassung selbst eine entsprechende Regelung benennen, da Ausnahmen von den in der Verfassung verankerten Rechten nur in dieser selbst gemacht werden könnten (CAVAZOS FLORES 1979: 19).³ De la Cueva hingegen erkennt in der Regelung durch das LFT keinen Verfassungsverstoß, da die *Trabajadores de Confianza* durch die Prinzipien der Verfassung geschützt seien, allerdings die besonderen Charakteristika einiger Arbeiten die Ausnahmen erforderlich machten (DE LA CUEVA 1966: 421). Da es sich bei de la Cueva um einen Mitautor des LFT von 1970 handelt, ist seine Einschätzung freilich kaum überraschend.

Nach Cavazos Flores widerspricht aber nicht nur die Beschneidung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit der mexikanischen Verfassung, sondern auch der Ausschluss der *Trabajadores de Confianza* aus der Streikabstimmung. So argumentiert er, dass den *Trabajadores de Confianza* damit das in der Verfassung verankerte Recht auf Anhörung verweigert werde. Darüber hinaus seien die *Trabajadores de Confianza* von einem Streik ebenso betroffen wie andere Arbeitnehmer. Vor allem finanziell würden ihnen Nachteile entstehen, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, den ausgefallenen Lohn zu erstatten (CAVAZOS FLORES 1979: 50-52).

Einen Streik unabhängig von den anderen Arbeitern auszurufen, wird den *Trabajadores de Confianza* insofern unmöglich gemacht, als dass das Streikrecht eine Mehrheit erfordert, die die *Trabajadores de Confianza* aber nur in den seltensten Fällen in den Unternehmen haben (vgl. DE BUEN 2001: 62). Gleichzeitig ist eine Unterstützung der *Trabajadores de Confianza* durch die anderen Arbeiter aufgrund der Konflikte zwischen beiden Gruppen laut de Buen kaum denkbar.

Die *Trabajadores de Confianza* erfahren durch das LFT weitere rechtliche Beschränkungen (vgl. hierzu ausführlicher DE BUEN 2001, DE LA CUEVA 1990, CAVAZOS FLORES 1979). So verfügen sie nur über einen begrenzten Kündigungsschutz, da als berechtigter Entlassungsgrund bereits ein Vertrauensverlust seitens des Arbeitgebers gilt (LFT, Artikel 185). Dadurch wird dem Arbeitgeber

³ Andere Autoren gehen noch weiter, indem sie dem gesamten LFT die Verfassungsmässigkeit absprechen, da es in der Verfassung festgeschriebene, grundlegende Arbeitnehmerrechte, wie vor allem das Streikrecht, stark beschneide (OSEGUERA 2004).

weitgehend freie Hand gelassen, auch wenn der Vertrauensverlust im Zweifelsfall vor den *Juntas de Conciliación y Arbitraje*, den Schlichtungs- und Schiedsstellen, begründet werden muss. Weiterhin sind die *Trabajadores de Confianza* vom Recht auf Wiedereinstellung im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung ausgenommen, so dass sie nur eine Abfindung einklagen können (LFT, Artikel 49, III). Sie haben nur Anspruch auf eine limitierte Gewinnbeteiligung (LFT, Artikel 127, II) und können von den Kollektivverträgen ausgeschlossen werden, wobei ihre in dem dann auszuhandelnden individuellen Vertrag festgeschriebenen Arbeitsbedingungen nicht hinter denen der anderen Arbeiter zurückstehen dürfen (LFT, Artikel 182 und 184).

Die *Trabajadores de Confianza* unterliegen also deutlichen rechtlichen Beschränkungen. Vor allem der Ausschluss aus den Gewerkschaften zieht erhebliche Konsequenzen nach sich. So sind die *Trabajadores de Confianza* nicht in der Lage, ihre Rechte kollektiv einzuklagen und ihre Interessen zu formulieren. Dies wird noch dadurch erschwert, dass sie praktisch keinen Streik organisieren können und von der Abstimmung über die Ausrufung eines Streiks ausgeschlossen sind. Wichtig im Zusammenhang mit ihrer mangelnden Interessensvertretung ist darüber hinaus auch die mögliche Kündigung aufgrund eines Vertrauensverlustes seitens des Arbeitgebers. Kann ein Arbeitnehmer nicht immer dann einen Vertrauensverlust sehen, wenn der Arbeitnehmer beginnt, seine Rechte einzufordern (CAVAZOS FLORES 1979: 45)?

2.3. Die spezielle Situation der *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado*

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die rechtliche Situation der *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado* gegeben werden, die sich deutlich von der der *Trabajadores de Confianza* im privaten Sektor unterscheidet. Da die *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado* aber nur eine geringe Relevanz für diese Arbeit haben, soll lediglich kurz auf sie eingegangen werden.

Wie bereits angedeutet, ist die Situation der *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado* weitaus weniger undurchsichtig als die der Vertrauensangestellten in der freien Wirtschaft. Das *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado* (LFTSE) benennt anders als das LFT genaue Funktionen, die als „de confianza“ gelten. Eine lange Liste führt detailliert Arbeitsbereiche und Positionen auf, die mit *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado* zu besetzen sind. Diese Definition der *Trabajadores de Confianza* lässt somit deutlich weniger Raum für strittige Interpretationen, auch wenn

es immer wieder zu Unklarheiten kommt und die Gerichte durchaus unterschiedliche Kriterien anlegen (vgl. REYNOSO CASTILLO 1999: 69, MUÑOZ TORRES 2004).

Ein weiterer Unterschied zu den Trabajadores de Confianza in der freien Wirtschaft besteht darin, dass die wesentlichen rechtlichen Einschränkungen der Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado bereits in der Verfassung gemacht werden. In Absatz „B“ des Artikels 123 heißt es:

„Das Gesetz bestimmt die Ämter, die als ‚de confianza‘ betrachtet werden. Die Personen, die sie besetzen, genießen die Maßnahmen zum Schutz des Gehaltes und die Leistungen der Sozialversicherung.“ (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artikel 123, Absatz B, Absatz XIV, e.Ü.)

Mit dieser Formulierung werden die Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado praktisch von allen anderen Rechten, wie z.B. dem Recht auf Wiedereinstellung oder Abfindung, ausgeschlossen (DE BUEN 2001: 65-66). Da sie weiterhin in Artikel 8 des LFTSE sogar noch aus dem Gesetz selber ausgenommen werden, also nicht dem Regelwerk des LFTSE unterliegen, sind ihre Rechte erheblich eingeschränkt. Wie de Buen betont, werden den Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado dadurch wesentliche Rechte verwehrt, die diejenigen des privaten und parastaatlichen Sektors trotz aller Einschränkungen genießen (DE BUEN 2001: 66). Vor allem den völligen Ausschluss aus dem Kündigungsschutz sieht er als Missachtung eines zentralen Rechtes an. Gleichwohl genießen die Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado zentrale, in der Verfassung selbst verankerte individuelle Rechte, wie z.B. eine Beschränkung der Arbeitszeiten, Anspruch auf Urlaub oder eine angemessene Bezahlung (vgl. ausführlicher ACOSTA ROMERO 1999: 708-710, MUÑOZ TORRES 2004). Dies verhindert aber nicht ihre rechtliche Benachteiligung gegenüber den Trabajadores de Base im Staatsdienst, also den so genannten Basisarbeitern, so dass man von denkbar prekären Arbeitsverhältnissen sprechen kann (vgl. MUÑOZ TORRES 2004).⁴

Die rechtliche Situation der Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado ist somit zwar weniger strittig als die des privaten und parastaatlichen Sektors, weist aber auch erheblich mehr Beschränkungen auf.

⁴ Allerdings sind auch die Rechte der Trabajadores de Base al Servicio del Estado erheblich eingeschränkt, so zum Beispiel ihr Recht auf Abschluss eines Kollektivvertrages.

3. Die Anwendung des Konzeptes der Trabajadores de Confianza in der Praxis

3.1. Die quantitative Bedeutung der Trabajadores de Confianza

Die Frage nach der quantitativen Bedeutung der Trabajadores de Confianza in den Unternehmen und ihrer Entwicklung in den vergangenen Jahren ist nicht leicht zu beantworten, da aussagekräftiges Zahlenmaterial fehlt. National erhobene Statistiken, wie die des Nationalen Instituts für Statistik, Geographie und Informatik (INEGI), erfassen zwar verschiedenste Bereiche des Arbeitssektors, nicht aber die Trabajadores de Confianza. Gleichzeitig fehlen übergreifende Untersuchungen, die sich mit dem Thema beschäftigten, so dass die vorliegende Studie auf einzelne Arbeiten angewiesen ist, die Tendenzen in speziellen Sektoren oder Unternehmen aufzeigen. Hier gilt aber, dass die Trabajadores de Confianza in der Regel nicht Hauptgegenstand der Untersuchungen sind, sondern z.B. im Zusammenhang mit der Frage nach Flexibilisierungstendenzen Erwähnung finden. Die Suche nach Daten zu den Trabajadores de Confianza kommt also einer Suche nach der Nadel im Heuhaufen gleich und die Ergebnisse können nur als Tendenzen, nicht als repräsentative Daten verstanden werden.

Zunächst kann festgestellt werden, dass die Anzahl von Trabajadores de Confianza in Wirtschaft, staatlicher Bürokratie, einzelnen Branchen und Unternehmen sehr unterschiedlich ist. Generell kann man von einer flexibleren Anwendung in der Wirtschaft als in der Bürokratie sprechen, da die Gesetzgebung des *Ley Federal del Trabajo* weitaus mehr Raum für Interpretationen und somit für eine missbräuchliche Anwendung des Konzeptes bietet als die Gesetzgebung der Staatsbediensteten, wie bereits dargestellt wurde.

Beispiele für eine besonders hohe Anzahl von Trabajadores de Confianza sind u.a. die großen parastaatlichen Unternehmen, wie das Sozialversicherungsinstitut *Instituto Mexicano de Seguro Social* (IMMS), das staatliche Erdölunternehmen *Petróleos Mexicanos* (PEMEX), die *Comisión Federal de Electricidad* und die inzwischen privatisierte Eisenbahngesellschaft *Ferrocarriles Nacionales de México* (DE BUEN 2001: 31). Im *Instituto Mexicano del Petróleo* (IMP) sind sogar über die Hälfte der Arbeitnehmer als Trabajadores de Confianza beschäftigt (PARAMO 2001). Ein weiteres Beispiel für eine intensive Anwendung des Konzepts der Trabajadores de Confianza ist der Bankensektor, dessen gesonderte Gesetzgebung durch den Absatz

XIIIbis des Absatzes „B“ der Verfassung eine besonders ausgedehnte Anwendung erlaubt (Interview mit OSCAR ALZAGA, 27.9.2004).

Als Beispiel für einen deutlich anderen Umgang mit den *Trabajadores de Confianza* kann das mit mehr als 30 000 Angestellten (1995) sehr wichtige Energieunternehmen *Luz y Fuerza del Centro* (LyFC) gelten, in dem 1995 weniger als 2% der Arbeitnehmer *Trabajadores de Confianza* waren (MELGOZA VALDIVIA 2001: 193). Anders als in sonstigen Unternehmen dieser Größenordnung üblich, werden hier selbst Positionen in den Bereichen Design, Aufsicht und Kontrolle nicht als „de confianza“ deklariert. Dies ist vor allem auf die recht starke und unabhängige Gewerkschaft des Unternehmens, *Sindicato Mexicano de Electricistas* (SME), zurückzuführen, die sich für den Verbleib der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft einsetzt.

3.2. Die quantitative Entwicklung der *Trabajadores de Confianza*

Die quantitative Entwicklung der *Trabajadores de Confianza* kann nicht für sich allein betrachtet werden, sondern muss in die allgemeine Entwicklung des Arbeitssektors eingebettet werden. So herrscht vor allem seit der mexikanischen Schuldenkrise 1982 das Credo von Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen vor, wobei es in erster Linie um eine Deregulierung von Arbeit und neue Formen der Arbeitsorganisation geht (vgl. hierzu ausführlicher DE LA GARZA /BOUZAS: 1999). In Abkehr vom entwicklungsstaatlichen Modell, in dem der Staat die wesentliche Rolle als Leiter und Kontrolleur der Wirtschaftspolitik spielte, wird seitdem eine neoliberale Politik verfolgt, die Veränderungen im staatskorporatistischen System und damit verbunden eine Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen fordert. Betroffen hiervon sind in erster Linie (ehemalige) Staatsunternehmen, die durch Privatisierung und strukturellen Umbau zu effektiv wirtschaftenden Unternehmen umgewandelt werden sollen. In diesem Zusammenhang ist zu fragen, inwiefern die Regelung der *Trabajadores de Confianza* innerhalb der Flexibilisierungstendenzen eine Rolle gespielt hat bzw. spielt.

Wird die Regelung der *Trabajadores de Confianza* verstärkt zur Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen genutzt oder spielen sie nur eine untergeordnete Rolle im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen, etwa über Honorarverträge, Leiharbeit oder Stipendien, die die Arbeitsrechte auf ein Minimum reduzieren, wie der Arbeitsrechtler Alfonso Bouzas meint? Seiner Ansicht nach sind diese Beschäftigungsformen für die Unternehmen oft bequemer als die *Trabajadores de Confianza*, da sie so auf weniger

Widerstand seitens der Gewerkschaften stoßen, die viele Trabajadores de Confianza als Beschneidung ihrer Einflussmöglichkeiten sähen (Interview ALFONSO BOUZAS).

Aufgrund der bereits angesprochenen mangelhaften Datenlage lassen sich in Bezug auf die quantitative Entwicklung der Trabajadores de Confianza allerdings kaum repräsentative Aussagen treffen. Finden sich in der Literatur übergreifende Aussagen, sind diese nicht selten widersprüchlich. So geht z.B. de Buen davon aus, dass die lange Zeit übliche Praxis, alle Verwaltungsangestellten eines Unternehmens als Trabajadores de Confianza zu deklarieren, überwunden ist, was er mit dem Bemühen der Gewerkschaften begründet, die Anzahl ihrer Mitglieder zu erhöhen (DE BUEN 2001: 30-31). Bei dem Arbeitsrechtler Campos Linas findet sich hingegen die recht lapidar angeführte Behauptung, dass in den Unternehmen die deutliche Tendenz zu verzeichnen sei, immer mehr Trabajadores de Confianza zu beschäftigen (CAMPOS LINAS 1998: 91). Auch Héctor Barba geht von einem nicht gerechtfertigten Anstieg der Trabajadores de Confianza aus (BARBA 2004: 137), während Germán Sánchez Daza und María Eugenia Martínez de Ita der Meinung sind, dass nach einer Zunahme der Trabajadores de Confianza in den 1960er und 1970er Jahren inzwischen deren Rückgang zu verzeichnen sei, da heute ehemalige Trabajadores de Confianza verstärkt als Honorarkräfte oder Leiharbeiter beschäftigt würden (SÁNCHEZ DAZA/MARTÍNEZ DE ITA: 2002).

Hilfreich ist es aufgrund dieser unterschiedlichen Aussagen, Daten aus einzelnen Unternehmen oder Sektoren zu betrachten, auch wenn sich aus diesen freilich keine allgemeinen Tendenzen ableiten lassen. So haben Alfonso Bouzas und Ruth Mendoza Mondragón z.B. im Falle Bancomer, einer der größten Banken Mexikos, festgestellt, dass der Anteil der Trabajadores de Confianza am Personal zwischen 1996 und 1999 zugenommen hat, während im gleichen Zeitraum insgesamt ein starker Personalabbau zu verzeichnen war (BOUZAS ORTIZ/MENDOZA MONDRAGON 2001:102). Das prozentuale Anwachsen des Personals „de confianza“ begründen die Autoren u.a. damit, dass die Unternehmensführung auf diesem Weg die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer und ihre Einflussnahme auf die Unternehmenspolitik verhindern wolle (Ebd.: 103). Gleichzeitig entstehe für das Unternehmen der Vorteil, mehr individuelle Arbeitsverträge abschließen zu können, die nicht vom Kollektivvertrag betroffen sind und somit mehr Spielraum bei der Einschränkung der Arbeitnehmerrechte bieten.

Auch im Falle der öffentlichen Bildungseinrichtungen ist ein Anwachsen des Anteils der *Trabajadores de Confianza* am Personal zu beobachten. So beklagte die Nationale Koordinationsstelle der Gewerkschaften von Universitäten und höheren Bildungseinrichtungen (CNSUES) im Jahr 1999, dass die Beschäftigung von *Trabajadores de Confianza* unverhältnismäßig stark angestiegen sei (vgl. ausführlicher CNSUES 1999). Ehemals als „de base“ deklarierte Posten, also die der so genannten Basisarbeiter, würden in „de confianza“ umgewandelt, wodurch ein großer Teil aus den Gewerkschaften und den *Contratos Colectivos de Trabajo* (CCT), also den Kollektivverträgen, ausgeschlossen werde. Systematisch werde versucht, den Anteil derjenigen Arbeitnehmer, die durch die Gewerkschaften vertreten werden und den Schutz der CCT genießen, zu verringern und stattdessen die Zahl der anderweitig Beschäftigten, wie z.B. der *Trabajadores de Confianza*, zu erweitern. In der Konsequenz machten heute schon nicht mehr die Basisarbeiter den größten Teil der Arbeitnehmer aus, wie noch vor wenigen Jahren, sondern andere Beschäftigungsformen. Gleichzeitig hätten sich die Arbeitsbedingungen der Basisarbeiter verschlechtert, indem ihnen nur noch mindere Arbeiten zugeteilt würden und ihre Arbeitskraft somit entbehrlich werde, während die *Trabajadores de Confianza* als Entschädigung für ihre instabilen Arbeitsverhältnisse Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhielten. Auch die Gehälter würden sich nach Darstellung der Kommission erheblich unterscheiden. So verdiene ein *Trabajador de Confianza* in der Regel weitaus mehr als ein anderer Arbeiter. Diesem bleibe letztlich nur die Möglichkeit, durch die Umwandlung zum *Trabajador de Confianza* – und der damit verbundenen Inkaufnahme prekärer Arbeitsbedingungen und des Ausschlusses aus der Gewerkschaft – ein besseres Gehalt und qualitativ hochwertigere Arbeit zu erhalten.

Einen Rückschluss auf einen numerischen Anstieg der *Trabajadores de Confianza* in mexikanischen Firmen lässt auch eine Untersuchung zu, die 1995 von der *Universidad Nacional Autónoma de México* (UNAM) durchgeführt wurde und die Kollektivverträge von 1000 Firmen in Mexiko auf ihre Flexibilisierungstendenzen hin überprüft hat (vgl. DE LA GARZA/BOUZAS 1999). Da die Anzahl der *Trabajadores de Confianza* eines Unternehmens in der Regel in den *Contratos Colectivos de Trabajo* (CCT) festgelegt wird, ist eine Betrachtung verschiedener Kollektivverträge durchaus aufschlussreich. Zwar beschäftigt sich die UNAM-Studie nicht mit der Umsetzung der Verträge, doch gibt sie uns wichtige Hinweise zumindest auf den rechtlichen Rahmen, der durch die Kollektivverträge vorgegeben wird. So ergibt sich aus den untersuchten

Kollektivverträgen dreier parastaatlicher Unternehmen, dass sie einen numerischen Anstieg der *Trabajadores de Confianza* zumindest auf dem Papier zulassen. Das Unternehmen *Aeroméxico-Aerovías* regelt in seinem Kollektivvertrag von 1990, dass die Unternehmensführung eigenständig Posten „de confianza“ installieren kann, der Fahrzeughersteller *Diesel Nacional* (DINA) erhöht zur gleichen Zeit den prozentualen Anteil der *Trabajadores de Confianza* auf 15% und PEMEX hebt die Beschränkung für *Trabajadores de Confianza* auf maximal 10% des festangestellten bzw. 5% des kurzfristigen Personals auf, so dass mittlerweile die Mehrzahl der Ingenieure und mittleren Leitungsangestellten als *Trabajadores de Confianza* beschäftigt ist (BOUZAS/DE LA GARZA 1998: Abb. 2 und 5). Bei dem transnationalen Unternehmen Volkswagen sieht der zwischen 1992 und 1994 gültige Kollektivvertrag ebenfalls eine Ausweitung der Posten „de confianza“ vor, indem die Anzahl der entsprechenden Kategorien, die als „de confianza“ gelten, von 20 auf 30 erhöht wird (Ebd.: 5).

Ein weiteres Beispiel für einen Anstieg der *Trabajadores de Confianza* ist das ehemals staatliche Telefonunternehmen *Teléfonos de México* (TELMEX), in dem 1985 rund 13% der Arbeitnehmer als *Trabajadores de Confianza* beschäftigt waren, 1992 beinahe 15% und 1997 rund 19% (DE LA GARZA TOLEDO 2001: 41-42, vgl. auch Kapitel 6 dieser Arbeit). Der ehemalige Gewerkschaftsfunktionär Guillermo Mellado erklärt diese Entwicklung mit dem Einstellungsstopp von Basisarbeitern, der 1990 in Folge der Privatisierung des Unternehmens verhängt wurde (Interview GUILLERMO MELLADO). Allerdings sind nicht nur die prozentualen, sondern auch die absoluten Zahlen der *Trabajadores de Confianza* seit 1990 erheblich angestiegen.

Interessant ist, dass in keinem der untersuchten Unternehmen eine gegenläufige Entwicklung, also eine Eingrenzung der Posten „de confianza“ festzustellen ist, was trotz aller Einschränkungen auf eine intensiver werdende Anwendung hindeutet. Auch wenn diese Daten einzelner Unternehmen nicht als repräsentativ einzuschätzen sind, entsprechen sie doch der bereits dargestellten Tendenz in Mexiko, Arbeitsbeziehungen flexibler zu gestalten. Die Beschäftigung der Arbeitnehmer als *Trabajadores de Confianza* stellt in diesem Zusammenhang eine Möglichkeit für die Unternehmensführung dar, feste Arbeitsbeziehungen und eine gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer zu verhindern.

3.3. Die Trabajadores de Confianza in den Kollektivverträgen

Ob in einem Unternehmen viele oder weniger Trabajadores de Confianza beschäftigt werden, hängt nicht nur von der dargestellten rechtlichen Ausgangslage ab, sondern auch von anderen Faktoren. So ist vor allem die Praxis von Bedeutung, die Posten der Trabajadores de Confianza im Kollektivvertrag zu benennen, da dieser von Gewerkschaft und Unternehmensleitung ausgehandelt wird. Ziele, Verhandlungsstärke und Einfluss der Gewerkschaft stellen hier Faktoren dar, die Anzahl und Rechte der Trabajadores de Confianza erheblich beeinflussen (DE BUEN 2001: 31). An dieser Stelle soll jedoch nicht auf Stärken und Schwächen der mexikanischen Gewerkschaften oder deren historische Entwicklung eingegangen werden, sondern es sollen ausschließlich Mechanismen aufgezeigt werden, die für die qualitative Bedeutung der Trabajadores de Confianza wichtig sind.

Die Anzahl der Trabajadores de Confianza eines Unternehmens wird meist in den Kollektivverträgen festgelegt, wobei in der Regel die genauen Posten und nicht nur die Arbeitsbereiche benannt werden. Dies wird von beiden beteiligten Seiten bei der Aushandlung des Vertrags als Vorteil angesehen, da so die äußerst unklare Definition der Trabajadores de Confianza, die das Ley Federal del Trabajo vorgibt, umgangen wird. Ein Problem entsteht jedoch dann, wenn Inhalte der Verträge vor den *Juntas de Conciliación y Arbitraje* (JCA) verhandelt werden, also den Schieds- und Schlichtungsstellen, da die Gerichte sich in der Regel nicht an den Gesetzestext des LFT halten, sondern an den des Kollektivvertrages selbst (vgl. DE BUEN 2001: 31). So sehen sie oft nicht den Charakter der Arbeit als ausschlaggebend an, wie im LFT vorgesehen, sondern den Inhalt des Vertrages. Als Beispiel führt de Buen einen Fall an, in dem eine private Universität nach Abschluss des Kollektivvertrages auf Deklaration einiger Posten als „de confianza“ klagte, die JCA dies aber ablehnte mit der Begründung, dass der Kollektivvertrag nicht nachträglich geändert werden könne. Diese Praxis, so de Buen, widerspreche dem LFT, das ja nicht die Bezeichnung des Postens, sondern seinen Charakter als maßgeblich ansieht. Eine reine Bezugnahme auf die Bezeichnung der Funktion begünstige die freie Bestimmung durch den Arbeitgeber erheblich. Nach de Buen muss also bei der Rechtsprechung vor allem das Arbeitsgesetz und nicht der Kollektivvertrag berücksichtigt werden.

Interessant im Zusammenhang mit der Benennung der *Trabajadores de Confianza* in den Kollektivverträgen ist auch die 1995 von der UNAM durchgeführte Untersuchung von Kollektivverträgen in 1000 in Mexiko angesiedelten Firmen, auf die bereits hingewiesen wurde (DE LA GARZA/BOUZAS 1999). So kommt die Untersuchung zu dem Ergebnis, dass die Flexibilität insgesamt in den untersuchten Unternehmen recht gering ist, sich aber eine Flexibilisierung in Bezug auf die Beschäftigung von *Trabajadores de Confianza* feststellen lässt.⁵ So werden in nur knapp 40% der untersuchten Fälle durch einen Kollektivvertrag Beschränkungen in Bezug auf die Einstellung von *Trabajadores de Confianza* vorgegeben, während in mehr als 60% entweder gar keine Angaben zu den *Trabajadores de Confianza* gemacht werden oder der Arbeitgeber die alleinige Entscheidungsgewalt innehat.

Ein deutlicher Unterschied ist zwischen den einzelnen Unternehmensformen bzw. der gewerkschaftlichen Vertretung festzustellen. So zeichnen sich die Kollektivverträge der untersuchten Maquila-Betriebe und solcher, deren Gewerkschaften als so genannte *sindicatos blancos* gelten, also als rein arbeitgeberorientierte Vertretungen,⁶ dadurch aus, dass sie dem Arbeitgeber weitgehende Freiheiten in Bezug auf die Beschäftigung von *Trabajadores de Confianza* lassen (DE LA GARZA/BOUZAS 1998: Abb. 1 und 9).

4. Die Rechtssprechung in Bezug auf die *Trabajadores de Confianza*

Interessant für eine Einschätzung, ob das Konzept der *Trabajadores de Confianza* und vor allem ihr Ausschluss aus der Vereinigungsfreiheit in der mexikanischen Diskussion eine Relevanz besitzt, ist eine Untersuchung der mexikanischen Rechtssprechung. Die Existenz von Urteilen in Bezug auf die Verfassungsmäßigkeit der arbeitsrechtlichen Regelung, ihre Anwendung in der Praxis und die Definition der *Trabajadores de Confianza* könnte hier Aufklärung bringen.

Allerdings zeigt sich, dass eben diese Diskussion kaum stattfindet. Nach Aussage von Oscar Alzaga, dem stellvertretenden Sekretär der Schlichtungsstelle der *Junta local de*

⁵ Für das Jahr 1995 konstatieren die Forscher einer niedrige Flexibilität in 0,1 % der Unternehmen, in 39,2 % eine mittlere, in 9,3 % eine hohe und in 51,3% eine nicht zu definierende Flexibilität. Unter niedriger Flexibilität wird das Verbot von *Trabajadores de Confianza* im Kollektivvertrag verstanden, unter mittlerer eine Limitierung, unter hoher die alleinige Entscheidungsgewalt des Unternehmens und unter undefinierter die nicht vorhandene Nennung der *Trabajadores de Confianza* im Kollektivvertrag (BOUZAS/DE LA GARZA 1999: Abb. 7).

⁶ Unter den so genannten weißen Gewerkschaften werden solche verstanden, die nicht die Interessen der Arbeitnehmer, sondern die der Arbeitgeber vertreten. Z.B. werden ihre Gewerkschaftssekretäre meist von der Unternehmensleitung selbst eingesetzt.

Conciliación y Arbitraje in México, D.F., wird die Verfassungsmäßigkeit oder das generelle Konzept der *Trabajadores de Confianza* nicht in Frage gestellt (Interview mit OSCAR ALZAGA). Insofern kann angenommen werden, dass in Bezug auf die genannten Fragestellungen kaum Urteile existieren.

Im Rahmen dieser Arbeit konnte jedoch nicht geklärt werden, ob es Gerichtsentscheidungen in Bezug auf die Verfassungsmäßigkeit des Ausschlusses der *Trabajadores de Confianza* von der Vereinigungsfreiheit gibt, da die Suche auf der Internetseite des Obersten Gerichtshofs von Mexiko (*Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN*), auf der Urteile seit 1917 verzeichnet sind, erfolglos blieb.

Die Mehrzahl der aufgeführten Urteile scheinen sich auf die *Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado* zu beziehen und hier vor allem auf Fragen nach (un-) gerechtfertigten Entlassungsgründen, Wiedereinstellung, Abfindungszahlungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Sozialleistungen.

In Bezug auf die Charakterisierung von Posten als „de confianza“ lassen sich Urteile finden, die jedoch aufgrund der Menge der verzeichneten Entscheidungen nicht alle gesichtet werden konnten. An dieser Stelle sei aber an die Einschätzung von Néstor de Buen erinnert, dass sich die Gerichte bei der Beurteilung der Frage, ob Stellen mit *Trabajadores de Confianza* zu besetzen sind, in der Regel an den Kollektivverträgen und nicht am Arbeitsrecht orientierten.

Um eine genaue Aussage über existierende Urteile in Bezug auf eine evtl. Eingrenzung der *Trabajadores* oder eine genauere Definition zu treffen, müssten über die beim SCJN verzeichneten Urteile hinaus auch die bei den föderalen oder lokalen *Juntas de Conciliación y Arbitraje* vorliegenden Entscheidungen überprüft werden, da diese als Schlichtungs- und Schiedsstellen ebenfalls eine wichtige Instanz innerhalb der Arbeitsgerichtsbarkeit darstellen. Dies erscheint jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich, zumal diesbezüglich keine im Internet verfügbare Datenbank existiert.

5. Die *Trabajadores de Confianza* in der Arbeitsrechtsreform

5.1. Die Reformprojekte

Die Notwendigkeit einer Reform des mexikanischen Arbeitsrechts wird inzwischen seit rund 15 Jahren diskutiert, ohne dass es dabei zu nennenswerten Ergebnissen gekommen ist. Die an der Debatte beteiligten Akteure - Regierung, politische Parteien,

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und in geringerem Masse auch zivilgesellschaftliche Akteure - verfolgen zu unterschiedliche Interessen, als dass eine Einigung bisher möglich gewesen wäre.

Die Forderung nach einer Änderung des *Ley Federal del Trabajo*, des Bundesarbeitsgesetzes, wurde zunächst von Arbeitgebervertretern geäußert, die sich eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen erhofften. Argumentiert wurde mit den durch die Globalisierung veränderten nationalen und internationalen Rahmenbedingungen, die eine Modernisierung der Produktionsprozesse, ein verbessertes Investitionsklima und die Produktivitäts- und Qualitätssteigerung zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit Mexikos in ihren Augen erforderlich machten (DE LA GARZA 2001: 18).

Die aktuelle Regierung verfolgt eine recht indifferenzierte Richtung, die eher aus Abwarten denn aus Handeln besteht. So haben sich die Hoffnungen, die an den Regierungsantritt von Präsident Vicente Fox im Jahre 2000 geknüpft waren, auch in Bezug auf die Reform des Arbeitsrechts nicht erfüllt. Das Thema erlangte weder höchste Priorität auf seiner Agenda, noch wagte er eine Absage an die alten Machtstrukturen, so dass von der neuen Regierung auch weiterhin keine innovativen, die Forderungen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen berücksichtigenden Änderungen zu erwarten sind (ALCALDE 2004: 16).

Innerhalb der Gewerkschaften herrscht keine Einigung über die zu vertretenden Forderungen, was aufgrund der überaus unterschiedlichen Einbindung in die Machtstrukturen und der gegensätzlichen politischen Ausrichtung der mexikanischen Gewerkschaften auch kaum verwunderlich erscheint. So fürchten die alten, korporatistischen Gewerkschaftsverbände, die in der Dachorganisation *Congreso del Trabajo* (CT) zusammengefasst sind, mit dem größten und mächtigsten Verband *Confederación de Trabajadores de México* (CTM) an der Spitze, in erster Linie eine Reduzierung ihrer Einflussmöglichkeiten durch eine Demokratisierung der gewerkschaftlichen Strukturen (ALCALDE 2004: 25), während neue, unabhängige Gewerkschaftsverbände, wie die *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT) und die *Frente Auténtico del Trabajo* (FAT), gerade eben jene Demokratisierung und gleichzeitig eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte fordern.

Aus den vielfältigen Reformvorschlägen, die seit Ende der 1980er Jahre diskutiert werden, ragen vier heraus: 1. der 1995 eingereichte Vorschlag der heutigen Regierungspartei *Partido de Acción Nacional* (PAN); 2. die gemeinsame Initiative von

Abgeordneten verschiedener Parteien unter Federführung des sozialdemokratischen *Partido Revolucionario Democrático* (PRD) und der UNT vom 31. Oktober 2002; 3. der Vorschlag des Ministers für Arbeit und Sozialfürsorge, Carlos Abascal, eingebracht im Abgeordnetenhaus am 12. Dezember 2002 durch Abgeordnete der ehemaligen Staatspartei *Partido Revolucionario Institucional* (PRI), der PAN und der mexikanischen ökologischen Partei (PVEM); sowie 4. der neueste Reformvorschlag des PAN-Senators Francisco Fraile.

Während der erste Vorschlag der PAN, ausgearbeitet vom angesehenen Anwalt Néstor de Buen, sowohl eine Flexibilisierung der Arbeit vorsah - womit er dem Wunsch der Arbeitgeberverbände entsprach - als auch eine Demokratisierung der Arbeitnehmerorganisationen durch ihre Loslösung von korporatistischen Strukturen (DE LA GARZA 2001: 21-22)⁷, will die Gesetzesinitiative der PRD, erarbeitet u.a. unter Beteiligung demokratischer Gewerkschaftsströmungen,⁸ vor allem durch die Stärkung der Rechtsstaatlichkeit und eine Abkehr von korporatistischen Strukturen sowohl die Wettbewerbsfähigkeit Mexikos als auch die Arbeitnehmerrechte fördern (vgl. BARBA 2004: 144-149).

Das nach dem zuständigen Minister als *propuesta Abascal* bekannt gewordene Reformprojekt der *Secretaría de Trabajo y Previsión Social* (STPS) sah hingegen in erster Linie eine Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen, eine Schwächung der Kollektivrechte und eine Verringerung der Arbeitgeberverpflichtungen vor, was nicht nur von Arbeitern und arbeitnehmernahen Akademikern, sondern auch von Unternehmern zurückgewiesen wird (ALCALDE 2004: 21). In eine deutlich ausgewogenere Richtung geht das *proyecto Fraile*, das zwar wesentliche Flexibilisierungsforderungen des Abascal-Vorschlags beibehält, gleichzeitig aber auch eine Demokratisierung der Arbeitnehmervertretungen vorsieht (ALCALDE 2004: 26).

⁷ Der Vorschlag sah die Aufhebung der Anerkennungspflicht der Gewerkschaften durch das Arbeitsministerium vor, die Einführung der freiwilligen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (Aufhebung der *cláusulas de exclusión*, s. Kapitel 6.1.) sowie die Eliminierung der Verpflichtung, einen CCT von den *Juntas de Conciliación y Arbitraje* ratifizieren zu lassen.

⁸ Die Initiative stellt die überarbeitete Version und Zusammenfügung der Vorschläge von UNT (Juni 2002) und der PRD (1998) dar. In dem Entwurf wurden Anregungen demokratischer Gewerkschaften wie der Elektrizitätsgewerkschaft (SME), der Gewerkschaft von TELMEX (STRM) und der unabhängigen Gewerkschaftsverbände UNT und FAT berücksichtigt (BARBA 2004: 144-145).

5.2. Die Trabajadores de Confianza in den Reformvorschlägen

Wie bereits aus der Charakterisierung der Reformvorschläge hervorgeht, stellen die Themen Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitsbeziehungen sowie die Demokratisierung der Arbeitnehmervertretungen und gewerkschaftliche Freiheit zentrale Diskussionspunkte dar. In diesem Zusammenhang könnte vermutet werden, dass auch die Trabajadores de Confianza eine Rolle spielen. Schließlich sind ihre Arbeitsbeziehungen als durchaus flexibel zu bezeichnen, wie auch ihre Assoziationsfreiheit erheblich beschnitten wird.

Überraschenderweise spielen die Trabajadores de Confianza aber in allen wichtigen, hier untersuchten Reformvorschlägen eine sehr untergeordnete Rolle. So sieht die *propuesta Abascal* keinerlei Änderungen in Bezug auf die Rechtsstellung der Trabajadores de Confianza vor, während das *proyecto Fraile* immerhin eine eingeschränkte Anwendung des Konzepts der Trabajadores de Confianza fordert. Der Zusatz: „Gemäß der Tatsache, dass es sich um eine Ausnahme handelt, (...)“ (PROYECTO FRAILE, Artikel 9, eigene Übersetzung) zur Definition der Trabajadores de Confianza im Artikel 9 des *Ley Federal del Trabajo* soll eine missbräuchliche Anwendung der Regelung verhindern.

Damit greift das *proyecto Fraile* einen Änderungsvorschlag von PRD und UNT auf, die allerdings in ihrer Reforminitiative deutlich weiter gehen. So fügen sie nicht nur die Charakterisierung als Ausnahme an (Artikel 11, im gleichen Wortlaut wie *im proyecto Fraile*), sondern wollen auch die Rechte der Trabajadores de Confianza stärken. Interessant ist vor allem die vollständige Ausweitung der im Kollektivvertrag (CCT) festgelegten Arbeitsbedingungen auf die Trabajadores de Confianza. Die im *Ley Federal del Trabajo* vorgesehene mögliche Ausnahme der Trabajadores de Confianza aus dem Kollektivvertrag, falls dieser selbst es vorsieht, fällt im Reformvorschlag von PRD und UNT weg (PROPUESTA LABORAL PRD-UNT, Artikel 214). Weiter geht der Vorschlag allerdings nicht. So wird der Ausschluss der Trabajadores de Confianza aus den Gewerkschaften der anderen Arbeiter auch hier beibehalten.

Die weitreichendsten Änderungen in Bezug auf die Trabajadores de Confianza sieht der Reformvorschlag der PAN von 1995 vor. Er will vor allem das Konzept der Trabajadores de Confianza erweitern und präzisieren, um seine Definition zu vereinfachen. Eine Erweiterung der Rechte ist hingegen kaum vorgesehen. So werden neue Kategorien hinzugefügt, die als „de confianza“ gelten sollen: Beratung,

Buchführung, Verwaltung von Geldern und Vermögen, direkte Kontrolle von Anschaffungen sowie die Überwachung von Vermögen (INICIATIVA PAN, Artikel 160, III.). Auch die *Representantes del Patrón*, also die Repräsentanten des Arbeitgebers, die in Artikel 11 des *Ley Federal del Trabajo (LFT)* benannt werden, werden klar als eine Kategorie der *Trabajadores de Confianza* bezeichnet (INICIATIVA PAN, Artikel 160, I.), was im LFT bis jetzt nicht der Fall ist und Anlass für Missverständnisse gibt. Neben dieser deutlichen Erweiterung des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza*, die entgegen der geäußerten Absicht keine erheblich genauere Definition erkennen lässt, werden auch die Rechte der *Trabajadores de Confianza* in Bezug auf den Schutz durch den Kollektivvertrag eher geschwächt als gestärkt. So sollen diejenigen in den Kollektivverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen auf die *Trabajadores de Confianza* ausgedehnt werden, die kompatibel sind (INICIATIVA PAN, Artikel 163). Auch hier wird also keine klare Regelung gefunden, sondern eine, die Raum für durchaus unterschiedliche Interpretationen lässt.

Allerdings wird den *Trabajadores de Confianza* ein eingeschränktes Stimmrecht im Falle einer Streikabstimmung zugestanden, nämlich für den Fall, dass sie selbst den Streik anregen (INICIATIVA PAN, Artikel 162).

Wie aus den Gesetzesinitiativen zu erkennen ist, wird nicht das Konzept der *Trabajadores de Confianza* generell in Frage gestellt, sondern es werden nur mehr oder weniger geringfügige Änderungen angestrebt. Die in dieser Arbeit im Vordergrund stehende Vereinigungsfreiheit wird in keinem der relevanten Vorschläge thematisiert, so dass deutlich wird, welche geringe Bedeutung ihr im mexikanischen Kontext beigemessen wird.

6. Die Haltung der Gewerkschaften gegenüber den *Trabajadores de Confianza*

Diesem Kapitel soll eine kurze, generelle Erläuterung zu den mexikanischen Gewerkschaften vorangestellt werden, um die Position der Gewerkschaften gegenüber den *Trabajadores de Confianza* in einen breiteren Kontext einbetten zu können.

6.1. Die mexikanischen Gewerkschaften

Das mexikanische Gewerkschaftssystem war lange Zeit – und ist es heute in großen Teilen immer noch – ein korporatistisches, das sich durch eine Einbindung der Gewerkschaften in den Machtapparat der rund sieben Jahrzehnte herrschenden Staatspartei PRI auszeichnete. Die mexikanischen Gewerkschaften bildeten den *sector obrero* der PRI, also den Arbeitssektor, und waren somit integraler Bestandteil der Staatspartei. Durch die automatische Mitgliedschaft der in den korporatistischen Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer in der PRI – was heute so nicht mehr gültig ist – konnte die Partei auf eine sichere Basis zurückgreifen. Darüber hinaus beschnitten die im LFT festgelegten und heute immer noch geltenden *cláusulas de exclusión*, also Closed-Shop-Regelungen, die den Zugang zum Betrieb an die Mitgliedschaft in der jeweiligen Gewerkschaft koppelten, die Freiwilligkeit der gewerkschaftlichen und politischen Organisation.

In der korporatistischen Gewerkschaftsbewegung ragen drei Verbände heraus: Die bereits erwähnte *Confederación de Trabajadores de México* (CTM), die *Confederación Regional Obrera Mexicana* (CROM) und die *Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos* (CROC). Diese Verbände sowie korporatistische Einzelgewerkschaften sind wiederum in einer gemeinsamen Dachorganisation, dem *Congreso de Trabajo* (CT), zusammengefasst.

Die korporatistischen Gewerkschaften sind auch nach dem Regierungswechsel 2000 mit einer sicheren Machtbasis ausgestattet. So können sie sich aufgrund der *cláusulas de exclusión*, ihrer erheblichen Befugnisse in Bezug auf Aufstiegs- und Stellenpläne und nicht zuletzt durch ihren Einfluss in den staatlichen Arbeitsinstitutionen ihr faktisches Vertretungsmonopol und eine autoritäre Kontrolle der Mitglieder sichern (DOMBOIS, HORNBERGER, WINTER 2004: 44). Vor allem die Beteiligung der korporatistischen Gewerkschaften an den *Juntas de Conciliación y Arbitraje* sichert ihnen eine erhebliche Machtstellung. Da diese Schlichtungs- und Schiedsstellen vor allem durch korporatistische Interessensverfilzung geprägt sind und die korporatistischen Gewerkschaften hier ein faktisches Vertretungsmonopol genießen, kann nicht von einer unabhängigen, unparteiischen Institution der Arbeitsgerichtsbarkeit gesprochen werden (Ebd.: 46).

Dies ist vor allem auch im Zusammenhang mit der Registrierung neuer Gewerkschaften wichtig, die je nach Zuständigkeit entweder durch die lokalen *Juntas* oder das

Arbeitsministerium (STPS) erfolgen muss. Da es sich bei beiden Institutionen nicht um unabhängige und unparteiische Organe handelt, wird unliebsamen, unabhängigen Gewerkschaften die Registrierung in der Regel verweigert (Ebd.: 46).

Trotz dieser autoritär-korporatistischen Strukturen konnten sich einzelne unabhängige Gewerkschaften herausbilden, die zum Teil einen nicht unerheblichen Einfluss geltend machen können. Begünstigt wurde dies durch den Demokratisierungsprozess der letzten Jahre und durch eine veränderte Rolle des Staates, da das ehemalige entwicklungsstaatliche Modell infolge der 1982 ausgebrochenen Schuldenkrise in ein markt- und außenorientiertes Modell umgewandelt wurde (Ebd.: 50).⁹ So ist die Zahl der Gewerkschaften, die nicht im CT organisiert sind, in den letzten Jahren deutlich gestiegen und der CT selbst hat erheblich an politischem Einfluss verloren. Während die Bindung der korporatistischen Gewerkschaften an die PRI also schwächer wird, haben unabhängige Gewerkschaften an Gewicht gewonnen. An unabhängigen Gewerkschaftsverbänden sind vor allem die UNT zu nennen, die als Dachverband zumindest in der Privatwirtschaft eine wichtige Rolle spielt, und die FAT, die jedoch eine weitaus begrenztere nationale Bedeutung hat.

6.2. Die Haltung dreier ausgesuchter Gewerkschaften zur Thematik der *Trabajadores de Confianza*

Für die Untersuchung der gewerkschaftlichen Haltung zum Thema der *Trabajadores de Confianza* wurden im Rahmen dieser Studie drei Gewerkschaftsvertreter befragt, da es seitens der Gewerkschaften keine Veröffentlichungen zu dem Thema gibt. Auch wenn anhand dieser Interviews freilich keine repräsentativen Aussagen zu treffen sind, erlauben sie doch einen Einblick in die Positionen der hier untersuchten Arbeitnehmerorganisationen.

Bei den Interviews wurde darauf geachtet, sowohl korporatistische als auch unabhängige Gewerkschaften miteinzubeziehen. So wurde ein Interview mit Porfirio Díaz Fonseca von der korporatistischen CTM geführt, eines mit Antonio Villalba vom unabhängigen Gewerkschaftsverband FAT und eines mit Guillermo Rodríguez Mellado von der progressiven und unabhängigen Gewerkschaft des größten

⁹ Allerdings, so betonen Dombois, Hornberger und Winter, sind wesentliche Machtbereiche der korporatistischen Gewerkschaften in dem Umbildungsprozess nicht angetastet worden, da sie für die Umsetzung der Maßnahmen durchaus wichtig waren.

Telefonunternehmens Mexikos (*Teléfonos de México, TELMEX*), dem *Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM)*.

Als wichtigstes Ergebnis der Befragungen ist festzustellen, dass keine der betreffenden Gewerkschaften sich bisher mit dem Thema der *Trabajadores de Confianza* eingehender beschäftigt hat. Alle drei Interviewpartner sehen das Thema zwar als generell wichtig an, sagten aber, dass es für ihre Organisation keine große Bedeutung habe. Erklärt wird dies damit, dass die *Trabajadores de Confianza* sich nicht den Gewerkschaften anschließen könnten und somit für diese auch keine Rolle spielten. Eine Forderung nach Vereinigungsfreiheit der *Trabajadores de Confianza* gemeinsam mit den *Trabajadores de Base* erhebt keine der befragten Organisationen. Einzig Antonio Villalba sieht hierin ein Problem und kritisiert das Konzept der *Trabajadores de Confianza* grundlegend. Seiner Meinung nach dürften keine Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern gemacht werden, auch nicht in Bezug auf deren Möglichkeiten zur Organisation. Eine zwingende Handlungsnotwendigkeit sieht aber auch er nicht.

Ein generelles Problem wird im fehlenden Willen der *Trabajadores de Confianza* selbst gesehen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Weder eine eigene gewerkschaftliche Organisation, noch der Anschluss an eine bestehende Gewerkschaft werde von ihnen angestrebt. Alle Gesprächspartner wiesen darauf hin, dass es eine Distanz zwischen den *Trabajadores de Confianza* und den anderen Arbeitnehmern gebe, die eine gemeinsame Organisation erschwere. Besonders Porfirio Díaz Fonseca betonte, dass es oft zu Konflikten zwischen den beiden Gruppen käme, da die Posten „de confianza“ in der Regel im Bereich Kontrolle und Aufsicht liegen und somit eine natürliche Barriere geschaffen werde, die der Arbeitgeber oft noch bemüht sei zu fördern.

Dennoch gaben die Vertreter von FAT und STRM an, dass ihre Gewerkschaften im Falle eines Bemühens seitens der *Trabajadores de Confianza*, eine eigene Organisation zu gründen, dieses unterstützten würden. Zum Beispiel gibt es Kooperationen der STRM mit den Organisationen der *Trabajadores de Confianza* bei PEMEX, auf die an anderer Stelle eingegangen wird. Auch Antonio Villalba von der FAT ist der Meinung, dass diese entsprechende Bemühungen unterstützen würde, während Porfirio Díaz Fonseca eine Neutralität, evtl. Sympathie, der CTM in einem derartigen Fall vermutet.

Trotz des insgesamt eher mangelnden Interesses am Thema der *Trabajadores de Confianza* gaben alle drei Interviewpartner an, dass ihre Gewerkschaften an einer Reduzierung oder zumindest an einer recht geringen Anzahl von *Trabajadores de Confianza* in den jeweiligen Unternehmen interessiert seien. So sagte Porfirio Díaz

Fonseca von der CTM, dass seine Gewerkschaft durch eine Reduzierung der Trabajadores de Confianza im Kollektivvertrag mehr Mitglieder gewinnen und somit ihren eigenen Einfluss erhöhen könnte. Antonio Villalba von der FAT führte neben diesem Argument noch ein weiteres an, nämlich die starke Bindung der Trabajadores de Confianza an den Arbeitgeber. So gebe es Fälle, in denen Trabajadores de Confianza vom Arbeitgeber als Wahlberechtigte bei Streikabstimmungen oder anderen Wahlen deklariert würden - freilich ohne dies laut Gesetz zu sein -, um für die Interessen des Arbeitgebers zu stimmen. Aufgrund des nicht geheimen Abstimmungsverfahrens würden die Trabajadores de Confianza in den seltensten Fällen gegen ihren Arbeitgeber stimmen. Guillermo Mellado hingegen sieht generell zwar eine geringe Anzahl von Trabajadores de Confianza als erstrebenswert an, doch betont er, dass es bei TELMEX keine besonders große Anzahl von Trabajadores de Confianza gebe und somit kein besonderes Interesse an einer Reduzierung existiere. Außerdem sähen viele Trabajadores de Base den Aufstieg zu Trabajadores de Confianza aufgrund einer in der Regel besseren Bezahlung als erstrebenswert an, so dass schon deshalb eine Reduzierung der Posten „de confianza“ nicht im Sinne der Arbeitnehmer sei.

Im Zusammenhang mit allgemeinen Flexibilisierungstendenzen in der mexikanischen Arbeitswelt sprachen alle drei befragten Gewerkschaftsvertreter den Trabajadores de Confianza eine begrenzte Bedeutung zu. Antonio Villalba betonte, dass andere Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit oder Honorarverträge, wichtiger seien als die Trabajadores de Confianza, während Porfirio Diaz Fonseca ein verstärktes Bestreben der Arbeitgeber sieht, mehr Posten als „de confianza“ zu deklarieren. Allerdings könnten sich die Arbeitgeber mit diesen Bemühungen in der Regel (noch) nicht gegenüber den Gewerkschaften durchsetzen. Bei TELMEX hängt die Thematik der Trabajadores de Confianza eng mit Flexibilisierungstendenzen zusammen, da nach Aussage von Guillermo Mellado rund fünf Prozent der Trabajadores de Confianza durch den Subunternehmer Argos gestellt werden. Durch die Privatisierung von TELMEX im Jahre 1990 habe sich, so Guillermo Mellado, zwar kaum die Anzahl der Trabajadores de Confianza erhöht, wohl aber sei das Beschäftigungsverhältnis ein anderes geworden.

Die Frage nach dem Vorhandensein von internationalem Austausch in Bezug auf das Thema der Trabajadores de Confianza verneinten alle Interviewpartner, was aufgrund der geringen Bedeutung für die nationale Gewerkschaftsarbeit nur konsequent erscheint.

Es lässt sich also feststellen, dass das Thema der *Trabajadores de Confianza* nur eine sehr untergeordnete Rolle für die Diskussion innerhalb der mexikanischen Gewerkschaften spielt und zwar sowohl der korporatistischen als auch der unabhängigen. Keine der befragten Gewerkschaften misst dem Thema eine große Relevanz bei bzw. beschäftigt sich eingehender mit der Problematik. Auch in Bezug auf die Akzeptanz der mexikanischen Praxis, *Trabajadores de Confianza* von dem Recht auf freie gewerkschaftliche Vereinigung auszunehmen, ist nur bedingte Kritik zu vernehmen. Einzig Antonio Viiallalba stellt das gesamte Konzept der *Trabajadores de Confianza* in Frage, was aber auch innerhalb der FAT bisher nicht zu einem verstärkten Handlungsdrang geführt hat. Darüber hinaus sehen alle Befragten eine Reduzierung der Posten „de confianza“ als im Grunde erstrebenswert an, aber nicht als vordringliches Problem. Insofern muss geschlussfolgert werden, dass die *Trabajadores de Confianza* und ihre mangelnde gewerkschaftliche Organisation, keine Priorität im Aktionsradius der mexikanischen Gewerkschaften besitzen.

Exkurs: Ansätze einer gewerkschaftlichen Organisation von *Trabajadores de Confianza*

Obwohl in der mexikanischen Geschichte bisher nur wenige Versuche einer gewerkschaftlichen Organisation von *Trabajadores de Confianza* existieren, hat es doch einige Bewegungen gegeben, die eine Erwähnung verdienen. So gab es bereits in den 1970er Jahren innerhalb der staatlichen Unternehmen *Diesel Nacional* (DINA) und *Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril* seitens der dort beschäftigten *Trabajadores de Confianza* Bestrebungen, eigene Gewerkschaften zu gründen (vgl. ausführlicher CASTRO POZO 1977). Die *Trabajadores de Confianza* innerhalb des *Sistema de Transporte Colectivo* (Metro) haben sogar ihre Registrierung als Gewerkschaft erreicht (Interview mit OSCAR ALZAGA, vgl. zu Geschichte und der inhaltlichen Ausrichtung CASTRO 2004) und die Vertrauensangestellten des Staatsunternehmens PEMEX streiten heute gerichtlich um ihre Anerkennung als Gewerkschaft. Allerdings wurden alle entsprechenden Bewegungen mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, wie anhand des aktuellen Kampfes der *Trabajadores de Confianza* von PEMEX geschildert werden soll.

Innerhalb von PEMEX existieren zwei Organisationen von *Trabajadores de Confianza*, zum einen die *Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera*

(UNTCIP), zum anderen die fast gleichnamige *Organización Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera* (ONTCIP). Beide entstanden zwischen 2000 und 2002, haben aber unterschiedliche politische Ausrichtungen. Während sich die ONTCIP inhaltlich und ideologisch an der PAN orientiert, begreift sich die UNTCIP als nationalistische Strömung, die parteiunabhängig agiert (Interview MARIO GALICIA). Die wesentlichen Ziele der UNTCIP sind nach Mario Galicia folgende:

1. Die Verteidigung der nationalen Erdölindustrie mittels einer Produktionssteigerung,
2. die Beteiligung der Trabajadores de Confianza an Entscheidungen innerhalb der Erdölindustrie, die den technischen Bereich betreffen,
3. die Schaffung einer Kommission für Transparenz unter Beteiligung der Trabajadores de Confianza,
4. die gewerkschaftliche Vereinigung der Trabajadores de Confianza,
5. der Erhalt von Arbeitsplätzen.

Beide Organisationen haben im Frühjahr 2004 ihre Registrierung als Gewerkschaft beantragt, jedoch ist es bisher keiner der beiden Organisationen gelungen, diese zu erlangen. Allerdings ist die ONTCIP der Meinung, ihre Registrierung bereits erreicht zu haben, da das zuständige Arbeitsministerium (STPS) Fristen zur Durchsicht des Antrages verstreichen ließ und so die automatische Registrierung in Kraft getreten sei (vgl. ausführlicher UNTCIPM 2004a). Allerdings wird die Registrierung von offizieller Seite nicht anerkannt (Interview MARIO GALICIA).

Die Registrierung der UNTCIP wurde seitens der zuständigen *Secretaría de Trabajo y Previsión Social* abgelehnt mit der Begründung, dass formale Kriterien nicht erfüllt seien – nach Mario Galicia eine Taktik, um Zeit zu gewinnen.

Darüber hinaus haben die Mitglieder beider Organisationen mit erheblichen Schwierigkeiten zu rechnen. So wurden im Juni 2004 die gesamte Führungsspitze der ONTCIP und ein Teil der UNTCIP vorzeitig in den Ruhestand versetzt (vgl. UNTCIPM 2004b). Da laut Statut nur aktive PEMEX-Arbeiter Mitglieder der Gewerkschaft sein können, sollte auf diesem Wege die Bewegung erheblich geschwächt werden. Des Weiteren kommt es immer wieder zu Bestechungsversuchen gegenüber den entsprechenden Trabajadores de Confianza, um ihr Streben nach Organisierung einzudämmen.

An diesem kurzen Beispiel wird deutlich, dass nicht nur eine Organisierung der Trabajadores de Confianza gemeinsam mit den anderen Arbeitnehmern ausgeschlossen scheint, sondern praktisch auch der – legale – Zusammenschluss in einer eigenen Gewerkschaft. Interessant ist an dem geschilderten PEMEX-Fall darüber hinaus, dass ein Anschluss an die bereits bestehende Gewerkschaft, den *Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana* (STPRM) von den Trabajadores de Confianza nicht gewollt ist. Eine gemeinsame gewerkschaftliche Vereinigung strebt zumindest die UNTCIP aufgrund der Einbindung des STPRM in bestehende Machtstrukturen nicht an. Stattdessen will sie mit ihrer eigenen Organisation vor allem Transparenz und eine Produktionssteigerung erreichen (Interview MARIO GALICIA).

7. Zusammenfassung und Ausblick

Wie deutlich geworden ist, handelt es sich bei dem Thema der Trabajadores de Confianza zwar um ein für die Arbeitsrealität in Mexiko wichtiges, aber um ein eher untergeordnetes in der mexikanischen Diskussion. Obwohl in vielen in Mexiko ansässigen Unternehmen eine erhebliche Anzahl von Trabajadores de Confianza existiert – oft deutlich mehr, als das mexikanische Arbeitsgesetz vorsieht – und damit ein großer Teil der Beschäftigten eine prekäre rechtliche Situation und eine starke Beschneidung ihrer Vereinigungsfreiheit hinnehmen muss, besitzt die Problematik der Trabajadores de Confianza weder innerhalb der Auseinandersetzungen um die Arbeitsrechtsreform, noch für die Gewerkschaftsarbeit Priorität. Interessant ist vor allem, dass das Konzept der Trabajadores de Confianza nicht oder nur sehr begrenzt in Frage gestellt wird. Dies betrifft auch den Ausschluss der Trabajadores de Confianza aus der Vereinigungsfreiheit.

Alle im Rahmen dieser Arbeit befragten Gewerkschafter und Arbeitsrechtler kritisieren jedoch die praktische Verweigerung des Rechts auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss der Trabajadores de Confianza in einer eigenen Organisation sowie die oft intensive Anwendung der Regelung der Trabajadores de Confianza in den Unternehmen. Allerdings scheint daraus kein Handlungsdrang zu erwachsen, so dass die Gewerkschaften als potentiell wichtigster Akteur in Bezug auf die Veränderungen von Arbeitsbeziehungen auch diesbezüglich in der Regel tatenlos bleiben. Begründet werden kann dies zum einen mit der immer noch vorhandenen Einbindung der mexikanischen Gewerkschaften in das korporatistische System und die nur begrenzte

Bedeutung von unabhängigen Arbeitnehmervertretungen, zum andern mit der relativ geringen Relevanz der *Trabajadores de Confianza* im Zusammenhang mit Flexibilisierungstendenzen in der mexikanischen Wirtschaft. So spielen heute andere Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit oder die Beschäftigung von Honorarkräften, eine deutlich größere Rolle in der mexikanischen Arbeitswelt.

Trotz der insgesamt also eher marginalen Bedeutung der *Trabajadores de Confianza* in der mexikanischen Diskussion kann als wichtige Entwicklung gesehen werden, dass zumindest ihre zahlenmäßige Eingrenzung gefordert wird. Dies zeigt sich in zwei Vorschlägen zur Arbeitsrechtsreform, dem *proyecto Fraile* und der Initiative von PRD und UNT, die beide die Charakterisierung des Konzeptes der *Trabajadores de Confianza* als Ausnahmeregelung vorsehen.

Darüber hinaus sind auch die neuesten Beispiele als positiv zu bewerten, in denen *Trabajadores de Confianza* die Gründung eigener Gewerkschaften verfolgen, wie im Falle von PEMEX oder auch der Metro von Mexiko-Stadt. Hier werden Handlungsmöglichkeiten erprobt, die auf ein neues Selbstbewusstsein unabhängiger Organisationen hinweisen und wichtige Impulse für die Demokratisierung des mexikanischen Gewerkschaftssystems geben könnten. Allerdings zeigt sich an diesen Beispielen auch die immer noch kaum vorhandene Unabhängigkeit der mexikanischen Arbeitsgerichtsbarkeit, die unliebsamen Strömungen jegliche Unterstützung verweigert. Inwieweit ein gerichtliches Vorgehen gegen die Regelung der *Trabajadores de Confianza* auf nationaler oder internationaler Ebene erfolgreich sein könnte, konnte im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Allerdings soll abschließend noch einmal betont werden, dass das Konzept der *Trabajadores de Confianza* fest im mexikanischen Arbeitsrecht und –alltag verankert ist und auch ihr Ausschluss von der Vereinigungsfreiheit in der Regel nicht als Verstoß gegen geltendes nationales oder internationales Recht verstanden wird, sondern als traditionelle Regelung des mexikanischen Arbeitsrechts, die nicht in Frage gestellt wird.

Abkürzungsverzeichnis

CCT	Contrato colectivo de trabajo <i>Kollektiver Arbeitsvertrag</i>
CNSUES	Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior <i>Nationale Koordinationsstelle der Gewerkschaften von Universitäten und höheren Bildungseinrichtungen</i>
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos <i>Revolutionäre Konföderation der Arbeiter und Bauern</i>
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana <i>Regionale Konföderation mexikanischer Arbeiter</i>
CTM	Confederación de Trabajadores de México <i>Konföderation mexikanischer Arbeiter (größter mexikanischer Gewerkschaftsbund)</i>
DINA	Diesel Nacional <i>Mexikanisches Automobilunternehmen</i>
IFA	International Framework Agreements <i>Internationale Rahmenvereinbarungen</i>
IFE	Instituto Federal Electoral <i>Bundeswahlinstitut</i>
ILO	International Labour Organization <i>Internationale Arbeitsorganisation</i>
IMMS	Instituto Mexicano de Seguro Social <i>Mexikanisches Sozialversicherungsinstitut</i>
IMP	Instituto Mexicano del Petróleo <i>Mexikanisches Erdölinstitut</i>
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática <i>Nationales Institut für Statistik, Geographie und Informatik</i>
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje <i>Schieds- und Schlichtungsstellen</i>
LFT	Ley Federal del Trabajo <i>Mexikanisches Bundesarbeitsgesetz</i>
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado <i>Bundesgesetz der Staatsbediensteten</i>
LyFC	Luz y Fuerza del Centro <i>Wichtiges mexikanisches Energieunternehmen</i>
ONTCIP	Organización Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera <i>Nationale Organisation der Vertrauensangestellten der Erdölindustrie</i>
PAN	Partido Acción Nacional <i>Partei der Nationalen Aktion</i>
PEMEX	Petróleos Mexicanos <i>Staatliches mexikanisches Erdölunternehmen</i>
PRD	Partido de la Revolución Democrática <i>Partei der Demokratischen Revolution</i>
PRI	Partido Revolucionario Institucional

	<i>Partei der Institutionalisierten Revolution</i>
PVEM	Partido Verde Ecologista de México <i>Grüne und ökologische Partei Mexikos</i>
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación <i>Oberster Nationaler Gerichtshof</i>
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas <i>Gewerkschaft der Elektrizitätsbeschäftigten (LyFC)</i>
STPS	Secretaría de Trabajo y Prevención Social <i>Arbeits- und Sozialministerium</i>
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana <i>Gewerkschaft der Beschäftigten von TELMEX</i>
TELMEX	Teléfonos de México <i>Ehemals staatliches Telefonunternehmen</i>
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México <i>Nationale Autonome Universität Mexikos</i>
UNT	Unión Nacional de Trabajadores <i>Unabhängiger Gewerkschaftsbund</i>
UNTCIP	Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera <i>Nationale Vereinigung der Vertrauensangestellten der Erdölindustrie</i>

Literaturverzeichnis

Monographien und Aufsätze

ACOSTA ROMERO, Miguel (1999): Derecho Burocrático Mexicano: Régimen Jurídico Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2. überarbeitete Auflage, México

ALCALDE, Arturo Justiniani (2004): El difícil camino hacia la Reforma Laboral, in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S. 15-30

BARBA, Héctor (2004): La contratación colectiva en México, in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S. 123-150

BOUZAS ORTIZ, J. Alfonso und Ruth MENDOZA MONDRAGÓN (2001): La Banca de fin de siglo: sus relaciones laborales, in: Enrique de la Garza Toledo (Coord.): Democracia y cambio sindical en México, México, S. 93-114

BOUZAS, Alfonso und Enrique DE LA GARZA (1998): Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México, México

BUEN, Néstor de (2001): Derechos del trabajador de confianza, México

CAMPOS LINAS, Jesús (1998): Estabilidad en el empleo, trabajadores de base, confianza y despidos, in: Universidad Obrera de México (Hg.): Memoria del Foro: Los trabajadores ante la Ley Federal del Trabajo, Abril 17 y 18, 1998, México D.F., S. 89-100

CASTRO POZO, Augusto Urteaga (1977): Los esclavos de lujo: trabajadores de confianza y conflicto sindical, in: Cuadernos Políticos, Nr. 11, Januar-März 1977, México D.F., S. 71-79

CAVAZOS FLORES, Baltasar (1979): Los trabajadores de confianza, México D.F.

CUEVA, Mario de la (1990): El nuevo derecho mexicano del trabajo, historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales, Tomo I, 12. Auflage, México

CUEVA, Mario de la (1966): Derecho mexicano del trabajo, Tomo I und II, 12. Auflage México

DOMBOIS, Rainer, Erhard HORNBERGER und Jens WINTER (2004): Internationale Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfrage: Das Lehrstück des North American Agreement on Labor Cooperation zwischen den USA, Mexico und Kanada, Münster

DOMBOIS, Rainer und Ludger PRIES (1999): Neue Arbeitsregimes im Transformationsprozess Lateinamerikas: Arbeitsbeziehungen zwischen Markt und Staat, Münster

DOMITRA, Michael (1983): Mexiko (MEX), in: Siegfried Mielke (Hg.): Internationales Gewerkschaftshandbuch, Opladen, S. 788-796

GARCÍA RUIZ, María de Lourdes und Raúl SAAVEDRA GARCÍA (1989): El esquirol, el trabajador de confianza y la huelga en México, in: Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XXXVIII, Juli-Dezember 1988, Nr. 160-162, México, S. 185-197

GARZA, Enrique de la und José Alfonso BOUZAS (1999): El cambio en la contratación colectiva en jurisdicciones federal y local, in: Enrique de la Garza und José Alfonso Bouzas (Coord.): Cambios en las relaciones laborales: Enfoque Sectorial y Regional, México, S. 29-80

GARZA TOLEDO, Enrique de la (2001): La democracia en tiempos del poscorporativismo: el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, in: Enrique de la Garza Toledo (Coord.): Democracia y cambio sindical en México, México, S. 21-51

MELGOZA VALDIVIA, Javier (2001): La construcción social de la representatividad, democracia y legitimidad en ámbitos sindicales: El caso del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), in: Enrique de la Garza Toledo (Coord.): Democracia y cambio sindical en México, México, S. 191-210

PARÁMO, María Teresa (2001): El Instituto Mexicano del Petróleo: modernización, sindicato, democracia e identidad, in: Enrique de la Garza Toledo (Coord.): Democracia y cambio sindical en México, México, S. 251-265

PLASCENCIA DÍAZ, Jorge Lucio (1993): El derecho del trabajo y el trabajador de confianza, in: Pemex Lex, Nr. 65-66, November-Dezember 1993, México, S. 5-25

REYNOSO CASTILLO, Carlos (1999): Curso de derecho burocrático, México

SANTOS AZUELA, Héctor (1998): Derecho del trabajo, México

TRUEBA URBINA, Alberto und Jorge TRUEBA BARRERA (2001): Ley Federal del Trabajo, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía, México, 82. actualisierte Auflage

UNTCIPM (2004a): Boletín informativo de la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera de México, Nr. 3, 25. September 2004

VÁZQUEZ, Hebraicaz (1998): Democracia y libertad sindical, in: Universidad Obrera de México (Hg.): Memoria del Foro: Los trabajadores ante la Ley Federal del Trabajo, Abril 17 y 18, 1998, México D.F., S. 235-249

Literatur aus dem Internet

CASTRO, Guadalupe (o.J.): Nuevo Sindicato, Nacional y Democrático de los Trabajadores del Metro

<http://www.uom.edu.mx/trabajadores/03metro.html> (25.11.2004)

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL PRIMER CONGRESO GENERAL EXTRAORDINARIO DE LA CNSUES (Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios y de la Educación Superior) (2004): La Exclusividad de la contratación, el desplazamiento del trabajo de base, los salarios y la segmentación

<http://uom.edu.mx/trabajadores/15exclusi.htm> (28.10.2004)

DÁVALOS, José (2002): Los trabajadores de confianza, in: El Universal, 21.9.2002, zit. nach

<http://www.fzln.org.mx/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=405> (28.10.2004)

GARZA TOLEDO, Enrique de la (2001): NAFTA, Manufactura y Trabajo en México. Ponencia presentada en la XX Asamblea General de CLACSO, Guadalajara, México, 21 al 24 de Noviembre del 2001

http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/delagarza.doc (25.10.04)

MUNOZ TORRES, Ivonne V. (2004): Trabajadores de Confianza

<http://legal.terra.com.mx/enlinea/Columnas/articulo/218default.asp?Art=2&idArt=218> (6.9.2004)

OSEGUERA, Humberto (2004): La Libertad Sindical

<http://www.mdmt.org/utolalibertadsindical.html> (27.10.2004)

SÁNCHEZ DAZA, Germán und Eugenia MARTÍNEZ DE ITA (2002): Empleo y remuneraciones en la economía mexicana

<http://www.uo.edu.mx/trabajadores/29german.htm> (25.11.2004)

UNTCIPM (2004b): Boletín de prensa: Petróleos mexicanos viola derechos sindicales y humanos de sus trabajadores, 24.8.2004

<http://www.rebellion.org/notocia.php?id=3705> (7.10.2004)

Quellen

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/> (27.11.2004)

Dictamen con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (Proyecto Fraile), in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, CD-Rom-Beilage

ILO: Übereinkommen 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc087.htm> (27.11.2004)

Iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, CD-Rom-Beilage

Iniciativas de Reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, presentada por el diputado Roberto Ruiz Angeles, a nombre de integrantes de los grupos parlamentarios del PRI, PAN y PVEM, en la sesión del jueves 12 de diciembre de 2002, in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, CD-Rom-Beilage

Ley Federal del Trabajo

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123> (27.11.2004)

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartao „B“ del Artículo 123 Constitucional

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113> (27.11.2004)

Una reforma democrática para el mundo del trabajo. Propuesta Laboral PRD-UNT, in: José Alfonso Bouzas Ortiz (Coor.) (2004): La Reforma Laboral que necesitamos: ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, CD-Rom-Beilage

Interviews

Interview mit José Alfonso Bouzas Ortiz, promovierter Jurist und Lehrbeauftragter der Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), geführt am 7.10.2004

Interview mit Antonio Villalba, Mitglied des Nationalen Koordinationskomitees der Frente Auténtico de Trabajo (FAT), geführt am 11.11.2004

Interview mit Guillermo Rodríguez Mellado, ehemaliger Sekretär im Bereich Berichte und Protokolle des Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), geführt am 11.11.2004

Interview mit Porfirio Díaz Fonseca, Ausbilder im Bereich Erziehung, Weiterbildung und Schulung der Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), geführt am 15.11.2004

Interview mit Mario Galicia Yépez, Mitglied der Comisión für Arbeitsangelegenheiten der Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera (UNTCIP), geführt am 16.11.2004

Interviews mit Oscar Alzaga Sánchez, Stellvertretender Sekretär der Schlichtungsstelle der Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México D.F., geführt am 27.9.2004 und 23.11.2004