

2ej.
87



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

INOPERANCIA DEL SINDICATO DE LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
APARTADO " A "

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EDGAR ULISES BAEZ GUTIERREZ

MEXICO, D.F.

JULIO DE 1986.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	1
 CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Origenes del Sindicalismo Europeo y del Sindicalismo en México	6
1.2 Trascendencia del Movimiento Sindical en algunos países Europeos.	
a) Inglaterra	17
b) Francia	19
c) Italia	22
1.3 Trascendencia del Movimiento Sindical en América.	
a) Estados Unidos de Norteamérica	24
b) México	27
1.4 La Casa del Obrero Mundial en México y el Sindicalismo Mexicano	29
 CAPITULO II	
LAS AUTORIDADES LABORALES Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL	
2.1 La Secretaría del Trabajo y Provisión So cial, su Organización y Funciones	38
2.2 Los Artículos 9 y 123 Constitucionales , Base Legal para el Sindicato de Trabaja dores de Confianza	43
2.2.1 Las Fracciones I, II, III, IV, V y VI del Artículo 123 Apartado " A "	49
2.2.2 Las Fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX , XX, XXI y XXII del Artículo 123 Aparta	

	do " A " y los Derechos del Trabajo - dor	54
2.3	El Sindicato y los Requisitos para su Integración, Registro y Actividades Legales, con sujeción a la Ley Fede - ral del Trabajo	69

CAPITULO III

LOS SINDICATOS DE ESTADO Y LOS SINDICATOS NACIONALES

3.1	Requisitos Jurídicos para la Integra - ción y Funcionamiento de los Sindica - tos en el Ambito Estatal	75
3.2	Requisitos Jurídicos para la Integra - ción de los Sindicatos Nacionales y su Funcionamiento	83
3.2.1	Los Sindicatos de Electricistas, Fe - rocarrileros y Petroleros, sus Esta - tutos y sus Declaraciones de Princi - pios	94
3.3	Aplicación de los Cuestionarios de Respuesta Cerrada y de Respuesta A - bierta, sobre el Sindicato de Traba <u>ja</u> dores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado " A ", aplica do a Dirigentes Sindicales en el Dis - trito Federal	118
3.3.1	Tabulación, análisis y comentarios de los resultados obtenidos con la apli - cación de los Cuestionarios	148
3.3.2	Gráficas	164
3.4	Comprobación de la Tesis	169

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES

4.1	Conceptos sobre Trabajador de Confianza o Empleado de Confianza	171
4.1.1	Las Obligaciones del Trabajador de Confianza	179
4.1.2	Los Derechos del Trabajador de Confianza, con sujeción a la Ley Federal del Trabajo	182
4.2	Imposibilidad actual de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza	193
4.3	Los Sindicatos de Trabajadores de Confianza ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y la imposibilidad actual de su organización y funcionamiento	198
4.4	El despido de los Trabajadores de Confianza y los recursos del Derecho Laboral incluyendo el Amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación	201

CAPITULO V

ANALISIS CRITICO

5.1	Postura Personal	206
5.2	Conclusiones	210

I N T R O D U C C I O N

Presento como tema de Tesis " INOPERANCIA DEL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A ", en virtud de que su significación jurídica - económica y sociopolítica, conduce a poner en relieve en la vida social, la función del Derecho, de la Economía y de la Política, como fenómenos culturales en los cuales el hombre es, siempre, el gran actor.

En efecto, la vida humana en colectividad ha favorecido y estimulado la comunicación mental y física entre los individuos para dar paso a la creación de elementos de cultura superior, entre los cuales descuellan el Derecho, la Economía, la Sociología, la Filosofía y la Política, como constantes insertas en el tema citado, objeto de este trabajo de Investigación Documental y de Campo.

El Derecho, al implantar normas objetivas a las que los individuos deben atenerse, amortigua los enfrentamientos que suelen producirse en el seno de la sociedad, por las complejas y diversas actividades que se realizan; así surge el Derecho Institucional, semejante a una cortina protectora del desarrollo de las instituciones de interés privado como lo son la familia, el parentesco, los contratos; y de las instituciones de interés público, como lo son los Poderes y Deberes del Estado; las Instituciones Civiles y las Garantías Individuales, por ejemplo.

A medida que la sociedad prolifera en forma siempre nuevas y cada vez más complejas, el Derecho se expande en ellas y se enriquece, constantemente con nuevas ramas, que responden a otras tantas exigencias de la vida actual; tal es el caso de la Legislación para la protección del equilibrio ecológico y contra la polución ambiental; y, a nivel internacional, el interés para crear un Derecho para el uso del espacio aéreo.

En el caso concreto del Derecho Laboral, se han logrado firmes y benéficos resultados plasmados ya en principios jurídicos, que garantizan al trabajador mexicano el disfrute de prestaciones a cargo del Estado para sus trabajadores y a cargo de las empresas y la correspondiente representación ante las Autoridades del Trabajo.

En el Desarrollo del Tema:

INOPERANCIA DEL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO " A ", he procurado ofrecer muy breves antecedentes históricos, pero, procurando citar lo más relevante referido a nuestra República Mexicana.

Se hace referencia somera a lo que es la Institución denominada Sindicato y a los requisitos para su integración y legalización con sujeción a los Artículos Noveno y Ciento Veintitrés Constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo, por cuánto es la Institución del Estado que regula el funcionamiento del Movimiento Sindical Mexicano.

Se analiza el problema de los Trabajadores de Confianza en relación con la Institución Sindical y con base en los dos artículos ya citados.

Se ha procurado integrar un marco teórico de referencia que sirva de apoyo para la Investigación de Campo, que permitirá contrastar nuestras teorías en el marco del Derecho Laboral y de nuestra Constitución Política, para poder arribar a Conclusiones que nos ofrezcan la verdad sobre la realidad de la inoperancia del Sindicato de los Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado " A " y sus posibilidades en un futuro próximo; porque si históricamente se ha vivido una Etapa de Prohibición Sindical y posteriormente se legalizó la función sindical e inclusive el Estado ha utilizado políticamente la fuerza sindical, es muy posible, que en corto plazo, se le conceda vigencia jurídica a los Sindicatos de Tra

bajadores de Confianza.

La evolución constante de la vida social, permite pre-
ver avances positivos en el Derecho Laboral, que por ser de
Justicia, se reflejen en la protección cabal de los Trabajado-
res de Confianza.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Tema " Inoperancia del Sindicato de los Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", en el momento actual cobra singular importancia, porque como reflejo de la crisis económica que el Estado Mexicano está viviendo, se produjo ya la cuestión del despido masivo de empleados al servicio de empresas descentralizadas y de múltiples empresas privadas.

En esta acción segadora de empleos fueron afectados en primer término los " Trabajadores de Confianza " o " Empleados de Confianza ", los cuales aceptaron pacíficamente el cese, e inclusive firmaron documentos renunciando a su Derecho a recurrir a los Procedimientos de Defensa conforme al Derecho Laboral y a las prestaciones y garantías que al respecto ofrecen los Artículos 9 y 123 Constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

Para el estudio y desarrollo del tema considerado necesario utilizar las variables constantes y las independientes, referidas las primeras al Sindicato, la Ley Federal del Trabajo y los Artículos 9 y 123 Constitucionales, y las segundas a los Instrumentos Jurídicos de Lucha Sindical, El Trabajador de Confianza y Obligaciones y Derechos Sindicales.

Igualmente he adoptado, como hipótesis de trabajo las que sigue:

1.- El Sindicato Institución Legal para la Defensa del Trabajador.

2.- ¿ Podría el Trabajador de Confianza ser protegido Sindical y legalmente en sus Derechos Laborales ?

Estas Hipótesis y las Variables Constantes junto con las independientes, serán incluidas en la Investigación Documental y la de Campo del tema citado, cuyo diseño se acompaña al presente planteamiento.

Es evidente que en el Campo del Derecho Laboral, el Trabajador de Confianza merece la protección a que tiene Derecho jurídicamente todo trabajador, porque la función laboral en sí, no debe ser afectada por la calificación de confianza ; pues lógicamente, todo trabajador transitorio, provisional, de base o de confianza, está protegido constitucionalmente en México, por los Artículos 9 y 123 y por la Ley Federal del Trabajo.

El desarrollo del Capitulario sobre el Tema: Inoperancia del Sindicato de los Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado " A " , se llevará a cabo mediante la Investigación de Campo para integrar el marco teórico de referencia en los Capítulos I, II y III , y la Investigación de Campo, se llevará a cabo por medio de los Cuestionarios de Respuesta Cerrada y de Respuesta Abierta sobre el Sindicato de los Trabajadores de Confianza y su Inoperancia en materia de Derechos Laborales, que se aplicará por muestreo en la Ciudad de México, a diez Líderes Sindicales de diez Sindicatos; de los cuales, siete son de carácter vertical y tres corresponden al Distrito Federal.

De los logros obtenidos tanto en la Investigación Documental como en la de Campo, se deducirá la aprobación o rechazo de la Tesis propuesta.

1.1 ORIGENES DEL SINDICALISMO EUROPEO Y DEL SINDICALISMO EN MEXICO

Al finalizar los tiempos modernos y comensar la Epoca Contemporánea, tiene lugar el fenómeno social del Sindicalismo, el cual se desarrolla y culmina una nueva manera de producción consistente en el proceso de mecanización de las industrias que se lleva a cabo en Inglaterra, donde los obreros después de fuertes luchas consiguen derogar las últimas disposiciones prohibitivas para la asociación como fueron las leyes de 1799 en Francia, las corporaciones gremiales se atacan y se suprimen en nombre del Derecho del Trabajo por la Ley Chapelier de 14 de junio de 1791; en España se decreta su abolición en las Cortes de Cádiz en 1810.

El perfeccionamiento de las técnicas de producción que se inicia en Inglaterra en el siglo XVIII, " da lugar a que en la vida del trabajo, se haga más acusada la diferencia de clases.

De ahí que el asalariado pase a ser preponderante en la organización de la economía productora, y el maquinismo acentúa la necesidad, para toda empresa, de un capital previo de primer establecimiento, y con ello como consecuencia inevitable, la aparición de un capitalismo industrial. " (1)

Mientras que para el capitalista, la máquina y los medios de producción representan la forma moderna más completa para acrecentar sus ganancias, para el trabajador la unión sindical representa la mejor forma de defender su trabajo y hacer valer sus Derechos frente a su patrón. Gracias a esta unión sindical el trabajador obtiene la suficiente fuerza para luchar por mejores condiciones de vida, lo que en épocas anteriores no pudo lidiar solo contra el patrón.

(1) MARIO DEVEALL, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. Ed., Edit. LA LEY, Volumen V, Buenos Aires, 1972, p. 727.

Es correcto afirmar, como dice el Doctor Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que " el nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio—políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo. " (2)

En 1821, en Inglaterra se fundó la Unión Nacional de la clase trabajadora, a la que Carlos Marx consideró como la vía de la libertad para todo el universo.

En 1824, el Parlamento Inglés aprobó el funcionamiento legal de las Trade Unions, cuyo origen se calificó como indefinido, dado que se relacionó con asociaciones ilcoitas que se desarrollaron conjuntamente con el impulso creciente del capitalismo.

Reunidos en asociación Nacional, los Sindicatos influyeron para la constitución de la primera Internacional Sindicalista, cuya pretensión consiguieron en 1864, ya que en Londres se fundó la citada organización.

En síntesis, las aspiraciones inmediatas de los obreros y empleados que integraron los primeros Sindicatos, fueron las siguientes :

- 1.- Derecho de Expresión Libre.
- 2.- Derecho de Asociación.
- 3.- La Seguridad de Trabajo (Derecho del Trabajo).
- 4.- La Seguridad en el Trabajo (Estabilidad en el empleo).
- 5.- La Higiene del Trabajo (Horario Razonable y Ambiente Salubre).
- 6.- Salario Equitativo.

7.- Prestaciones Sociales (Educación, Vivienda, Pensión).

Las anteriores aspiraciones, no se realizaron cuando apenas se iniciaba la Revolución Industrial, como consecuencia de que el Derecho de Asociación, punto de partida de cualquier Sindicato, estaba terminantemente prohibido en Inglaterra, y lo mismo ocurrió en los demás países en el momento en que estos pusieron en práctica la Revolución Industrial. Sin embargo, conforme ésta se fue desarrollando, el obrero individualmente considerado, se convirtió en el grupo de trabajadores más numeroso y poderoso de cualquier país industrial, por causa de haber comprendido que unidos tendrían la fuerza idónea para la oposición de las difíciles condiciones que les establecía el patrón y, así mismo, para el mejoramiento de los salarios de hambre conseguidos con su agobiante trabajo. Por estas razones, los asalariados formaron el Sindicato para la defensa de sus intereses laborales.

La lucha que presentó el Sindicalismo hasta su triunfo final, se sintetizó de la siguiente manera: " La iniciación, llena de peligros, amenazas y zozobras, tiene su arranque en el esfuerzo tenaz y visionario de ese excepcional ejemplo de calidad humana que fue Roberto Owen. Los primeros y tambaleantes esfuerzos de Owen se iniciaron a principios del pasado siglo XIX, y por breve tiempo alcanzaron su culminación en la National Association for protection of labour (Asociación Nacional para la protección del trabajo) surgida en 1830 en la Gran Bretaña.

Finalmente después de sus altas y bajas, el Sindicalismo acabó por triunfar en 1866, cuando las más importantes asociaciones de trabajadores del Mundo se reunieron en Ginebra, Suiza, en 1866, en lo que se llamó La Segunda Internacional de Trabajadores.

En esa misma reunión los trabajadores lograron que los gobiernos de los diversos países capitalistas reconocieran el máximo y más efectivo derecho de todo sindicato, el de declararse en

huelga, cuando hubiesen sido rechazadas demandas, tenidas universalmente por lógicas y justas." (3)

Con el objetivo de integrar la exposición del presente trabajo, a continuación se examina el plano histórico, en el cual en forma sistemática se analizan las etapas por las que atraviesa el movimiento sindical, encontrando en cada una de ellas sus propias y muy peculiares circunstancias, y para tal efecto, se señalan cuatro etapas que responden a los movimientos sindicales:

I.- Etapa de prohibición.

II.- Etapa de tolerancia.

III.- Etapa de reconocimiento jurídico del Sindicato

IV.- Etapa de inserción del Sindicato en el Estado.

I.- ETAPA DE PROHIBICION: En esta etapa, el Sindicato no solamente se desconoce por el ordenamiento jurídico, sino que totalmente se encuentra vedado por el Derecho, en la época inmediata a las Leyes de Chapelier de 14 de junio de 1791, y tiempo después con el Código Penal Francés de 1810, las cuales se traducen en la promulgación de normas que de manera expresa prohíben la constitución de Sindicatos, mediante la formulación directa en preceptos legales o bien por medio del establecimiento en el cuadro de ciertas figuras que se consideran como delictivas, tal como acontece con la coacción. Sin embargo, se permite la simple coalición profesional, que se forma para la realización de un fin propuesto y desaparece en seguida de la consecución perseguida.

II.- ETAPA DE TOLERANCIA: Con esta etapa, tiene lugar una situación diferente a la anterior, cuya característica no estriba en el reconocimiento jurídico del Sindicato, sino en la tolerancia del propio Sindicato.

(3) BENJAMIN ARREDONDO MUÑOZ LEDO, HISTORIA UNIVERSAL MODERNA Y CONTEMPORANEA, la. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, p. 30.

En esta etapa se suprimen las Leyes de prohibición que anteriormente se imponen, y por lo menos implícitamente, como un resultado del ejercicio del Derecho de Asociación en general, se autoriza el establecimiento de asociaciones profesionales. De ahí que no se hace esperar el paso de la pura coalición temporal a la asociación permanente, como característica fundamental. Por efecto de que el Derecho no adopta todavía, una postura que pueda considerarse como de reconocimiento, y mucho menos, como de directa o indirecta protección del Sindicato, simplemente lo tolera de facto. Es por ello, que en este margen de tolerancia, se producen los siguientes efectos: El primero de signo positivo, esto es, la derogación de cuantas medidas penales rigen hasta entonces; el segundo negativo, consistente en la tolerancia misma subsiguiente a la no consideración como delito del hecho de la asociación profesional, que como tal se considera hasta aquel momento.

III.- ETAPA DE RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL SINDICATO: Esta etapa empieza con la autorización formal y expresa de las organizaciones profesionales, comprendiendo verdaderamente dos momentos jurídicamente diferenciados por su turno: El primero, en efecto, tiene principio con la autorización expresa y legal de las asociaciones profesionales, a las cuales se les atribuye el régimen jurídico de las asociaciones privadas, lo que constituye la figura en el Derecho Civil, y por consiguiente, su naturaleza corresponde al Derecho Privado. Con ello, se procura dar firmeza a un control más estricto de las asociaciones que se forman. En el segundo momento, el ordenamiento jurídico observa la incapacidad de un reconocimiento de Derecho Privado para el Sindicato, dada la tendencia que hacia una genérica obligatoriedad contienen las condiciones de trabajo que se elaboran por los Sindicatos y la amplitud del carácter imperativo que las normas internas del propio Sindicato alcanzan en las relaciones respecto a sus miembros.

IV.- ETAPA DE INSERCIÓN DEL SINDICATO EN EL ESTADO: En esta etapa, al Sindicato, propiamente, no se le permite su evolución jurídica, sino que impone el mismo Estado su sistema que más que jurídico, son políticas las relaciones entre el Sindicato con el Estado, transformándose en consecuencia, en órgano del Estado. Sin embargo, es posible comprender la integración del Sindicato en el Estado, no como una invalidación de la personalidad del Sindicato, y su desaparecimiento por el Estado, sino como un ideal del Sindicato que se encamina a estar presente en aquellos órganos del Estado cuyas disposiciones pueden causar daños materiales a los interesados que protege y representa, o a exigir con Derecho una intervención en tareas Gubernamentales o legislativas que en realidad lleven consigo consecuencias o efectos para el Sindicato en cuestión.

" La afirmación del Sindicato como grupo de presión, que alcanza, en determinados sistemas, una fuerza realmente extraordinaria, obliga a fijar los supuestos de una oposición que ambos sujetos- Estado y Sindicato- interesa canalizar. Esta canalización, aun cuando el punto de arranque sea político o meramente sociológico, adquiere valor jurídico y cobra una significación que el Derecho ha de ordenar prestándole forma y contenido. De aquí que la consideremos como una etapa jurídica, que no viene a negar la anterior- toda vez que la base de afirmación es precisamente la personalidad jurídico- pública del Sindicato-, sino que representa el último estadio- por hoy- de la evolución de las relaciones entre el ordenamiento jurídico -el Derecho- y el Sindicato. " (4)

Al mismo tiempo que México adopta un carácter industrial, al modernizarse las minas e instalarse líneas de ferrocarril, una porción del artesano y del campesino se traslada hacia la

(4) MANUEL ALONSO GARCIA, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, 4a. Ed., Edit. Ariel, S.A., Barcelona, 1973, p. 186.

industria y constituyen los primeros núcleos de una clase obrera, la cual se encuentra todavía muy establecida en la tierra y en el pequeño taller individual de las corporaciones gremiales, tales como el Gremio, la Cofradía y el Monte Pío, las que en el siglo XVIII se trasplantan de España a América. Los que perciben más claramente esta disociación son algunos obreros inmigrantes, quienes fundan pequeños centros de estudios. Durante varios años, el movimiento obrero se limita a amparar al artesano a través de mutualidades, sin actuar para nada en política; más tarde se establecen Sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos Sindicatos tratan de coordinarse a nivel Nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa Nacional y a darle importancia a los intereses de la sociedad completa.

Luis Chávez Orozco, en su libro Prehistoria del Socialismo en México, determina de esta manera los objetivos del Movimiento Obrero Mexicano en su inicio: " La lucha de la pequeña burguesía puesta a la cabeza de las masas proletarias persiguió dos objetivos: Primero, defenderse a sí misma; segunda defender a su aliado, para debilitar al adversario de ambas. El primer objetivo se deseaba lograrlo por la organización mutualista y la cooperativista. El segundo, por el fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de la revolución. " (5)

Entre las primeras sociedades obreras que tenían carácter mutualista, en 1864 se estableció la Fraternidad de Sastres, a la que siguieron en 1867, la Sociedad de Artesanos y Agricultores y la Sociedad Artística Industrial. De esas sociedades obreras, destacó la Gran Familia Artística, porque excitó entre los artesanos, el espíritu de asociación.

Como consecuencia de que el mutualismo fue absolutamente in capaz hasta para las propias necesidades mutualistas, puesto que gravitaba sobre los escasos salarios de los obreros, las enfermedades y riesgos profesionales de los mismos, fue reemplazado por un nuevo movimiento de mejor organización radical y más representativo de los intereses de clase del trabajador: El Cooperativismo, en el que se constituyó la primera central obrera de la historia sindical en México: El Gran Circulo de Obreros, fundada en 1870. En su programa se precisaron objetivos de importancia para la clase trabajadora, tales como la enseñanza de los obreros, instalación de talleres en los que se facilitaba trabajo al artesano, nombramiento de Procuradores Generales de Obreros, creación de exposiciones industriales de artesanos, y , fijación y variación del tipo de jornal cuando lo reclamaban las necesidades del obrero.

Del Gran Circulo de Obreros, nació el Gran Circulo Reformista cuyo órgano fue El Hijo del Trabajo, el cual en su función de semanario, tuvo a su cargo la defensa de la clase obrera y la difusión de las doctrinas socialistas en México. Una de sus publicaciones que resaltó fue la número ochenta y ocho, en la que se señaló que en ningún tiempo, los males han procedido del pueblo, sino que las calamidades provenían del Gobierno, el que a partir del día posterior de su victoria, buscó la obtención del perdón sobre la audacia que tuvo en su nacimiento.

Dado que algunos obreros del Gran Circulo no estuvieron conformes con la postura de El Hijo del Trabajo, fundaron otro periódico denominado Unión de los Obreros y que se propuso en el Congreso Obrero de 1876 para la propaganda de Miguel Lerdo de Tejada, favorecida por Dirigentes del Gran Circulo.

Los esfuerzos anteriores, realizados por los miembros de la clase obrera, aspiraron a un mejoramiento respecto de sus condiciones precarias de trabajo. Esta pretensión no se logró

debido a la falta de madurez de los líderes obreros y, así mismo, por la política del Gobierno de Porfirio Díaz, el cual originó que el Congreso Permanente de Trabajadores que se había reunido en la Ciudad de México el 17 de abril de 1876, se haya disuelto en 1880, y a partir de esa fecha, el inicio de la organización del movimiento obrero, entró en decadencia con la ejecución rigurosa del Artículo 925 del Código Penal de 1871, cuyo precepto establecía que era delito la reunión de obreros con el objeto de la petición tanto en el aumento del salario, como en mejores condiciones de trabajo.

El artículo citado, establecía que: " Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o empleen cualquier otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria." (6)

La situación en los años posteriores al estallido de la Revolución Mexicana era tensa, y proliferaban acontecimientos que ya presagiaban un movimiento revolucionario de gran magnitud. En febrero de 1901, en la Ciudad de San Luis Potosí tuvo verificativo un Congreso Liberal, presidido por Camilo Arriaga y cuyos principales promotores fueron Ricardo, Jesús y Enrique Flores Magón, quienes decididamente, actuaban contra la dictadura de Porfirio Díaz. De dicho Congreso, en 1906 surgió el Club Ponciano Arriaga, que sostuvo Camilo Arriaga. En el programa del Club citado, se encontraban disposiciones notables como las siguientes:

" Artículo 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

(6) ALFONSO LOPEZ APARICIO, EL MOVIMIENTO OBRERO DE MEXICO, 1a. Ed., Edit. Rodas, S.A., México, 1974, p. 71.

Artículo 24. Prohibir el empleo de niños menores de 14 años.

Artículo 27. Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Artículo 28. Declarar nulas las deudas mayores de los jornaleros del campo para con sus amos.

Artículo 32. Obligar a las empresas y negociaciones a no ocupar entre sus empleados sino un mínimo de extranjeros.

Artículo 33. Hacer obligatorio el descanso dominical." (7)

Del club Ponciano Arriaga, procedió El Partido Liberal Mexicano, de tendencias sumamente revolucionarias y anarquistas, cuyo programa fue publicado en la Ciudad de San Luis Missouri, el 10. de julio de 1906.

En la parte de ese programa, titulado " Capital y Trabajo ", fueron tratados los principales problemas laborales, cuyas ideas influyeron de manera preponderante y decisiva en el Constituyente de 1917.

Los artículos más sobresalientes de la parte citada, fueron los siguientes:

" ARTICULO 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de \$ 1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de \$ 1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

ARTICULO 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

ARTICULO 26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

(7) ROBERTO DE LA CERDA SILVA, EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, la. Ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1972, p. 69.

ARTICULO 31.- Prohibir a los patronos, bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos en su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separa del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

ARTICULO 32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados o trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros. " (8)

Aunque en este periodo de la historia de México, el movimiento obrero no consigue el objetivo de tener Derecho para fundar Sindicatos, con objeto de defender sus intereses laborales, logra una fuerte vitalidad ideológica, pues son frecuentes las polémicas, y la prensa obrera más numerosa que en cualquier otro momento.

Por otra parte, es evidente que el movimiento obrero sigue en México una vía diferente a la que se presenta en Europa, ya que en ésta los intelectuales en primer lugar crean una doctrina y posteriormente organizan a los trabajadores según a ella. En cambio en México, el movimiento se organiza por los propios obreros sin tomar en cuenta un programa y doctrina, los que vienen integrándose posteriormente a través del ensayo y de la ejecución de los principios de una doctrina determinada.

(8) RAFAEL RAMOS PEDRUZA, REVOLUCION DEMOCRATICO-BURGUESA, 2a. Ed., Talleres Gráficos de la Nación, Tomo II, México, 1941, p.22.

1.2 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS.

a) Inglaterra

El Sindicalismo Inglés, reconoce antecedentes que se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII, y es así como en la actualidad, existen Sindicatos con más de un siglo de vida en Inglaterra, en la que los Sindicatos son un resultado de la Revolución Industrial, cuyo inicio data del siglo XVIII.

En este país, los Sindicatos se constituyen espontáneamente como Organizaciones Locales y no como parte de un movimiento Nacional, por efecto de que los trabajadores de diferentes oficios, en diversas partes, se dan cuenta que hace absolutamente falta unirse para defenderse recíprocamente.

Los primeros Sindicatos existentes son los Trade Unions, en cuyo inicio son ajenos a la política. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, tienen la necesidad de introducirse a ese campo, con objeto de que se respeten legalmente sus Derechos. En relación con esto, Harold Laski, señala que: "En la Gran Bretaña la mayoría de nosotros estamos convencidos, especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo, y puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuido profundamente la distancia que existía entre el partido conservador y el liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los empleos, tarde o temprano crearán a las empresas y a los hombres de Estado problemas de imposible solución dentro del marco del capitalismo, si los sindicatos continúan creciendo en número y en poder." (9)

Además de los Trade Unions, en los que se encuentra el

(9) HAROLD LASKI, LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD (Samuel Vasconcelos), 3a. Ed., Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1975, p. 78.

origen del Sindicalismo en todos los países, existen los Industrial Unions y los General Unions. Los Industrial Unions son Sindicatos por industria; los General Unions consisten en una categoría de trabajadores dentro de una industria determinada, tales como los funcionarios de oficina de los ferrocarriles ingleses, que cuentan con un Sindicato especial.

Del Gran Sindicato Nacional Unificado, que se establece en 1834, en el momento en que adquiere una gran importancia, origina recelo del cual se deriva el suceso de los Mártires Tolpuddle, consistente en intentar que el Sindicalismo se extienda entre los trabajadores agrícolas. Por esta pretensión, por resolución judicial se les condena a abandonar el territorio de la Gran Bretaña.

Es preciso señalar que en 1799 se promulga la Ley que prohíbe la formación de las Organizaciones Sindicales, lo cual perdura hasta 1825, en que al reconsiderar la actitud oficial, se observa que las coaliciones obreras tienen un carácter secreto en su constitución, la que se presenta a un nivel Local. " En 1825 se expidió en Inglaterra la llamada Peel's Act, que concede la libertad de asociación con fines de defensa profesional, limitada dicha libertad a la discusión de salarios, horario y condiciones de trabajo, permitiendo el derecho de huelga y autorizando los contratos colectivos de trabajo. " (10)

Entre 1825 y 1875, los Sindicatos resisten frecuentemente la presión legal. En 1875, se expide la Ley sobre Conspiración y Protección de la Propiedad, en la que se afirma que ningún acto que ejecute cualquier grupo de trabajadores con el fin de fomentar un conflicto de trabajo, debe de ser sancionado, salvo que sea posible juzgarse dicho acto como criminal, en caso de que se cometa por un individuo. " Se autoriza la organización de piquetes pacíficos para caso de huelga, los que quedaron por

(10) EUQUERIO GUFERRERO, RELACIONES LABORALES, la. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1971, p.135.

fin reglamentados con motivo de la Ley sobre Conflictos de Trabajo de 1906. Antes de que concluyera el siglo XIX apareció una nueva forma de sindicalismo que agrupaba a los trabajadores no calificados. Desde comienzos del siglo XX hasta que estalló la guerra de 1914, continuó la lucha de los sindicatos, lucha que se realizaba en el terreno legal, pues se establecían condenas de pago de daños y perjuicios en contra de los sindicatos, y aunque estuvieron protegidos contra procesos criminales, no lo estaban contra posibles embargos como resultado de las condenas en materia civil. " (11)

En relación con las características del Movimiento Sindical Inglés, se advierte que existe una tendencia para reunir diversos Sindicatos con el objeto de conseguir una mayor unidad; el Sindicalismo no solamente protege a los trabajadores manuales, sino también a los que tienen ocupaciones técnicas, científicas y profesionales; guarda silencio acerca del tema de las cláusulas de seguridad sindical que en otros países son de importancia; se encuentra sólidamente organizado, posee gran experiencia, es poderoso y ocupa una situación influyente en la vida del país británico.

En la actualidad, predomina el Sindicato de Queja, en el que se sigue manteniendo la concesión autoritaria, puesto que el Sindicato se limita a transmitir las quejas. De esta manera, desempeña el papel de medio de comunicación social entre el pueblo y las autoridades.

b) Francia

Con el advenimiento de nuevas ideas y con el surgimiento de una civilización diferente, nace también la necesidad de desaparecer todo aquello que chocase con deseos de superación tan arraigados en la conciencia de todos los hombres. Es por ello que en 1789, aparece la Revolución Francesa como una respuesta del

(11) Ob.cit., EUQUERIO GUERRERO, p.136.

hombre para detener las injusticias del ser humano.

En los principios de la Revolución Francesa, se establece que el Estado debe mantenerse ajeno a los debates del trabajo y no debe ejercitar intervención, cualquiera que sea, sobre la organización del trabajo. También se determina que la Ley Natural, estriba en la libre concurrencia, y por lo tanto, se encuentra prohibida y considerada como delito, toda coalición entre empresarios, operarios, comerciantes y artesanos.

Con estos Principios y en nombre de la libertad del trabajo, se niega al individuo la facultad de asociarse, y el Estado se declara extraño a las contrataciones privadas.

En nombre de esta libre concurrencia, se pone a los trabajadores a la voluntad de los empresarios, por lo que los primeros levantan objeciones y graves inconvenientes. A pesar de que se arraigan en las conciencias, provocan la suspensión de las corporaciones en toda Europa, con lo que se constituyen en la sustancia de las posteriores ideas liberales, produciendo en la práctica muy grandes daños a la economía Nacional y Mundial.

Aunque realizan diversos intentos para eliminar las corporaciones, la supresión se logra de un modo definitivo, con la promulgación de la Ley Chapelier el 14 de junio de 1791, en cuyo Artículo primero, se establece lo siguiente: " Siendo la eliminación de toda especie de corporación del mismo estado social o profesión una de las bases de la Constitución, queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea. " (12)

La citada Ley Chapelier, origina que la desaparición de las corporaciones se prolongue hasta casi terminar el siglo XIX, en el que primero se desconoce expresamente el Derecho de Asociación Profesional y, posteriormente, se toleran las agrupaciones que se forman, las cuales en realidad persiguen fines de ayuda recíproca entre los trabajadores.

(12) MARTÍN SAINT LEÓN, HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947, p.449.

" El 21 de marzo de 1884 se expidió la Ley conocida como Waldeck - Rouseau, a la que informan tres principios fundamentales: 1. Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.

2. Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil; 3. Sostener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntaria la pertenencia a alguna asociación profesional. " (13)

Después de la tolerancia y del progresivo reconocimiento del Derecho Sindical que permite la constitución de los Sindicatos modernos, aparecen las tres grandes centrales obreras actuales, cada una de ellas se compromete con una ideología: La Confederación General del Trabajo (C.G.T.), sujeta a los comunistas de la Fuerza Obrera (F.O), de tendencia social, y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (C.F.C.), de tendencia cristiana.

Se subraya que la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos no reúne en su seno únicamente a trabajadores que tengan la creencia religiosa de cristianos, sino que acepta a cualquier trabajador que acate los Principios del Sindicato, sin tomar en cuenta la convicción religiosa que tenga.

No obstante de que los tres Sindicatos Franceses conservan una preocupación común por los problemas económicos y tienen su origen en el Consejo de Economía de Francia, se observa una repugnancia para formar parte del Senado por estimar que con ello otorgan colaboración al régimen capitalista.

Finalmente, en la estabilización del país que lleva en sí medidas de austeridad, no se admite que únicamente tenga como apoyo los Sindicatos de trabajadores, quienes aparte de afirmar su posición anti-capitalista, sostienen la separación de los aspectos sindicales de los políticos y la preferencia del interés

colectivo sobre el individual.

c) Italia

Durante el siglo XIX, en Italia se presentan fenómenos semejantes a los que se manifiestan en los otros países de Europa. Al respecto, se observa que en este país, la desaparición de los gremios tiene una mayor importancia por las razones de que éstos obtienen el florecimiento más espectacular y resultan prácticamente, los que como modelo pueden señalarse durante el régimen corporativo, en el que se suprime de Derecho, la Libertad Sindical mediante la Ley que se expide en 1924. Dos años después, el 3 de abril de 1926, se promulga la Ley de Disciplina Sindical que establece el reconocimiento legal de una sola asociación para cada profesión, bajo control y protección del Estado. Esta asociación representa a la categoría profesional, la que no precisamente se comprende en relación al oficio o profesión, sino diferenciando los patrones de los trabajadores y de las profesiones liberales.

Cuando el Estado reconoce al Sindicato, éste tiene un poder tributario y la facultad de reglamentar los intereses profesionales.

El totalitarismo que caracteriza al régimen corporativo, se manifiesta en la Carta del Trabajo de 1927, en la que es evidente la determinación de la doctrina, la cual señala que el Estado se encuentra sobre el individuo, y así mismo sobre las organizaciones. Por otra parte, en la misma Carta del Trabajo de 1927, se exhibe la ideología fascista.

La característica totalitaria del sistema, es inteligible al advertir que a los Dirigentes Sindicales, se les exige que posean garantías de capacidad, de moralidad, y ante todo, una firme fe Nacional. De ahí es comprensible que los Sindicatos formen organismos políticos, no obstante de que abarcan cinco categorías económicas: la agricultura, el comercio, la industria, el crédito y seguros, y los artistas y profesionales.

En el año de 1943, desaparece la organización totalitaria por efecto de la caída del régimen fascista. En el año siguiente, se intenta la proclamación de la unidad sindical a través del Pacto de Roma. Esto no se consigue por causa de la reaparición de tres grandes doctrinas, las cuales son la socialista, la católica y la comunista. La reaparición de estas doctrinas, se debe a la ayuda económica que los Estados Unidos ofrecen a Europa, por medio del Plan Marshall, el cual se admite por el grupo cristiano y se rechaza por los comunistas.

" En Italia como en Francia, indica el Panorama del Sindicalismo Mundial, la central católica no exige convicción religiosa alguna en sus miembros, y acepta un socialismo moderado; pero como más del 50% de los sindicatos son comunistas, las otras organizaciones no plantean luchas abiertas en que corren el peligro de perder y se orientan más bien a la obtención de finalidades económicas.

Los sindicatos católicos y socialistas desean el fortalecimiento de la economía italiana, en tanto que los comunistas ven con simpatía el hundimiento económico del país, pues con ello suponen que podrá advenir el régimen al que han aspirado desde los impulsos iniciales de Marx. Sin embargo, en los últimos años, hemos notado cierta discrepancia de criterios cuando han chocado las tesis del comunismo ruso, como hoy se practica, con el extremismo italiano soñado por algunos ilusos. " (14)

Lo anterior revela que en Italia, resulta imposible lograr la unidad sindical ya que dentro de la vida de las Organizaciones Sindicales, no existe la posibilidad de impedir la influencia de doctrinas políticas o religiosas.

1.3 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMERICA

a) Estados Unidos de Norteamérica

Es indudable que el Sindicalismo Norteamericano, constituye la expresión más clara de un Sistema Sindical de Gestión, es decir, busca exclusivamente mejores condiciones salariales y de trabajo en general, siempre y cuando el sistema capitalista se sostenga de manera terminante.

Al igual que en Inglaterra, los Sindicatos son sujetos a la tesis de la conspiración criminal. No obstante que esta imposición es disminuida gracias a una determinación de la Corte Suprema de Massachusetts en 1842, la citada resolución tiene una corta duración dado que en 1917, por causa de la rápida expansión industrial, los trabajadores representan un peligro para el Estado. Por ello, una vez que los tribunales tienen el conocimiento del creciente desarrollo del Sindicalismo, ayudan a los patronos. En esta situación, un patrón que se encuentre ante la amenaza de huelga, concurre a un juzgado y luego de una audiencia sumaria, consigue un mandato de la Corte que le prohíbe al Sindicato hacer uso del Derecho de huelga, lo cual demuestra por qué la tesis norteamericana en esta materia, es completamente proteccionista para el patrón.

Esa defensa se mantiene hasta 1932, cuando al expedirse la Ley Norris-La Guardia, se elimina de manera sustancial, la facultad a los tribunales en materia de conflictos obrero-patronales. " Esto se daba como reflejo de la crisis económica de marzo de 1931, en que la cifra de trabajadores ocupados había bajado al 55.1 % del promedio de 1926; el número de trabajadores parados se estimaba entre 12 y 14 millones; los salarios bajaron a 33.4 % del nivel anterior a la crisis; los precios a 60.2 % y los precios de los productos agrícolas a 40.9 %. Más tarde la legislación de urgencia buscó la recuperación. " (15)

(15) JUAN MAYER, TRAYECTORIA DEL PENSAMIENTO POLITICO, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1977, p.186.

En 1955, bajo la presidencia de George Meany, se funda la poderosa Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organización Industrial (A.F.L.C.I.O), en cuyo programa se manifiesta la tendencia Sindical Norteamericana, consistente en el Capitalismo. Los doce puntos que acepta el Comité de Unidad son los siguientes:

1. Ayudar a los trabajadores asegurándoles incrementos salariales, horas y condiciones de trabajo, con el respeto debido a la autonomía e integridad de los sindicatos afiliados.

2. Promover la organización de los no afiliados en sindicatos de su propia elección, otorgando reconocimiento tanto al sindicalismo artesanal como al sindicalismo industrial.

3. Alentar la formación de grupos locales, estatales y nacionales, y la afiliación de tales grupos en las nuevas federaciones.

4. Alentar a todos los trabajadores, sin considerar raza, credo o nacionalidad de origen, para participar en la totalidad de los beneficios del sindicalismo.

5. Asegurar una legislación que pusiera a salvo y promoviese el principio de la libre contratación colectiva.

6. Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.

7. Dar ayuda constructiva en la promoción de la causa de la paz y de la libertad en el mundo.

8. Preservar y mantener la integridad de cada sindicato afiliado, en la organización.

9. Alentar la venta y el uso de artículos elaborados por los sindicatos y de los servicios prestados por éstos y promover la prensa sindical.

10. Proteger el movimiento laboral de todas y cada una de las influencias corruptas, y de los esfuerzos subterráneos de las agencias comunistas y de todas las demás que estuvieren en contra de los principios fundamentales de la democracia.

11. Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.

12. Alentar a los trabajadores para registrarse y votar y para ejercer la totalidad de sus derechos y responsabilidades como ciudadanos, y al mismo tiempo, preservando la independencia del movimiento obrero respecto del control político." (16)

De la Ley Taft-Hartley, aprobada en el 80 ° Congreso del Trabajo de Guerra, se introdujeron modalidades en el sistema, tales como la creación, a través del Estado, de un servicio Federal independiente de Medición y Conciliación, cuya intención residió en su cooperación para la solución de conflictos laborales que amenazaban la suspensión en el intercambio comercial. También constituyó novedad, la participación del Presidente en los casos de emergencia Nacionales que se provocaron por conflictos relativos al trabajo. Finalmente, se encontraron como preceptos legales importantes, los concernientes a acciones judiciales contra los Sindicatos; restricciones en la ejecución de pagos a Dirigentes Sindicales, boycotts y otras combinaciones ilegales por parte de las agrupaciones obreras; disminuciones respecto a contribuciones políticas por parte de los Sindicatos; y la prohibición del Derecho de huelga para los empleados públicos.

De lo anterior, resultó inteligible que el rasgo principal del desarrollo del Sindicalismo en los Estados Unidos de Norteamérica, tuvo lugar en una lucha constante cuyo propósito impidió la desaparición de los órganos de Estado por causa de cohesión interna. Ello se debió a factores psicológicos, como fueron la identificación de los trabajadores con la clase media y el respeto reverencial a la sociedad Norteamericana y sus instituciones. De ahí se desprendió, que el Movimiento Sindical

(16) NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983, págs. 645 y 646.

fue absorbente de toda la vida obrera Norteamericana, ya que no existió ningún partido político que haya tenido verdadera influencia en el sector sindical.

Por otra parte, fue sorprendente que los Sindicatos estadounidenses hayan progresado enormemente en su capacitación técnica jurídica, puesto que fue natural en este país, la contratación de técnicas de todas las ramas de la ciencia en general por parte de las Organizaciones Sindicales.

b) México

La tendencia del Sindicalismo en el Derecho Mexicano, ha sido en favor de las actividades políticas. En relación con el principio del Sindicalismo en México, Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ha afirmado: " La mayoría de las leyes en los Estados, prohibieron las actividades políticas. Se inició el sistema en la Ley de Veracruz el 14 de enero de 1918; cuyo artículo 150 decía:

Queda prohibido a los sindicatos. II.- Mezclarse en su carácter de sindicatos, en asuntos políticos o religiosos y en general en cualquiera otros distintos del objeto de su institución. " (17)

En esta Ley Veracruzana, se consideró al Sindicato como toda agrupación de trabajadores que realizan la misma profesión o trabajo, o profesiones y trabajos conexos o semejantes, constituidas únicamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

La citada Legislación, fue seguida por las siguientes Entidades Federativas: Campeche, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Tamaulipas.

De esas Entidades Federativas, la Ley de Michoacán decretó la cancelación del registro a aquel Sindicato que hubiera violado la prohibición de intervención en los casos relativos a la

(17) Supra, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1984, p. 325.

organización y al Gobierno de los asuntos públicos.

La Ley de Tamaulipas, se inspiró en El Proyecto Portes Gil, en cuyo Artículo 301, se contenía la prohibición señalada en los siguientes términos: " Queda prohibido a los sindicatos:

1o.- Mezclarse en asuntos religiosos y políticos; esta prohibición por lo que se refiere a estos últimos, se entenderá entre tanto las leyes no establezcan la representación funcional o sindical, en cuyo caso el sindicato tendrá las funciones que éstas fijan. " (18)

De las Leyes anteriores, fue notable la del Estado de Veracruz, no únicamente porque constituyó la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana, sino porque además auxilió eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, a tal grado que resultó útil en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Exposición de Motivos de la Ley Veracruzana, en un valioso primer párrafo, precisó las finalidades de la Legislación :

" Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a descubierto de las contingencias de la política: el de ser justas. " (19)

De la anterior Exposición de Motivos, es necesario observar la falta absoluta de lógica y la carencia de justicia con que ciertos Dirigentes Sindicales se encuentran procediendo en nuestro país, con lo cual ponen en peligro la utilidad que todos los trabajadores deben de tener ante el Sindicalismo. Esa

(18) Ob.cit., MARLO DE LA CUEVA, Tomo II, p.326.

(19) Ibidem, p.51.

falta de lógica, tiene lugar cuando los Líderes de algunos Sindicatos actúan en contra de los trabajadores y no a favor de éstos. Esto ocurre en el momento en que Líderes hacen causa común con los patrones y engañan constantemente a sus representados presentándoles, en oculta unión con los patrones, cifras de producción y de costos completamente falsas.

Por lo que respecta al factor injusticia, aparte de que ésta se manifiesta en la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un grupo de trabajadores ordinarios acusan de inmoralidades a sus Líderes, también se pone a la vista en la prohibición que se les hace prevalecer a los Trabajadores de Confianza, consistente en carecer de la facultad para constituir sus propios Sindicatos, privándolos con esta medida, de uno de los Derechos Fundamentales de todo ser humano, el cual corresponde al Derecho de Libertad.

Desgraciadamente, la referida calamidad sindical ha crecido considerablemente en México, y si no se le pone remedio, amenaza con quitarle todo su valor a la máxima conquista que tienen, actualmente, los trabajadores en el país: La de asociarse libremente con la finalidad de defender mejor sus respectivos intereses de clase.

1.4 LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL EN MEXICO Y EL SINDICALISMO MEXICANO

Un acontecimiento de suma importancia para el Movimiento del Proletariado Nacional debido a Juan Francisco Noncaleano, es la fundación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912, cuyo principal objetivo, tiende a rescatar de los dominios de la explotación capitalista a los obreros mexicanos.

Con el propósito de informar a los trabajadores de las actividades que efectuase esta Institución Obrera, en el mismo día de su establecimiento, en el número ciento cinco de las ca-

lles de Matamoros en la Ciudad de México, se publica por primera vez un órgano periodístico denominado "Luz", el cual constituye el medio expresión de la Escuela Nacional, que surge del ingenio del profesor español Francisco Ferrer Guardia. En esta escuela, se imparte a los trabajadores y niños de México, las enseñanzas anarquistas tendientes a que en los primeros, exista una conciencia revolucionaria y de clase.

La llegada de los anarquistas españoles citados, es de incalculable importancia para el movimiento obrero mexicano dado que luchan activamente por la emancipación del proletariado mexicano, el cual adquiere cada vez más la conciencia de clase y de su fuerza.

" Así nacía en México la lucha por la libertad, así se organizaban las primeras falanges de combatientes por la socialización de los instrumentos y máquinas de producción; de la ciencia, del arte, de la literatura, de toda actividad, en fin, intelectual, moral y material, conscientemente humanista; así se encendían las primeras flavecencias revolucionarias de uno al otro extremo del Territorio Nacional. " (20)

En virtud de que La Casa del Obrero Mundial, fue señalada como un centro de agitación y de ideas peligrosas para el Capital y el Gobierno, afrontó ataques reaccionarios por Francisco Ignacio Madero, quien realizó el rompimiento de la Casa del Obrero Mundial, porque los Líderes obreros pusieron énfasis en la huelga y el sabotaje, lo cual era intolerable y peligroso para el débil Gobierno Maderista.

El conflicto entre el Gobierno de Madero y La Casa del Obrero Mundial, se vió suspendido por causa del Golpe de Estado del General Victoriano Huerta, respecto del cual, La Casa del Obrero Mundial, se manifestó con gran rigor en contra de ese Golpe Militar, y en los actos conmemorativos del 10. de mayo de 1913,

rechazó abiertamente al Gobierno de Victoriano Huerta.

A pesar de que el 27 de mayo de 1914, Victoriano Huerta ordenó la clausura de La Casa del Obrero Mundial, por efecto de que éste utilizó los medios más violentos para el restablecimiento de la paz que se encontraba alterada porque nuevamente la Revolución se suscitó en todo el país, La Institución Obrera citada, reabrió sus puertas una vez que triunfó el constitucionalismo, el que recibió el auxilio de La Casa del Obrero Mundial mediante la intervención directa de ésta en la lucha política, y a sí mismo, la Revolución Constitucionalista contó con la inapreciable colaboración del General Francisco Villa y su formidable División del Norte, cuya participación en la lucha referida, sin duda alguna fué decisiva para el triunfo Constitucionalista sobre Huerta.

Fue así como la Institución Obrera abrió sus puertas nuevamente el 21 de agosto del mismo año de 1914.

Uno de los líderes del Constitucionalismo, fue Alvaro Cóbregón, quien estableció un convenio con un sector de los Dirigentes de La Casa del Obrero Mundial. Ese convenio fue firmado el 17 de febrero de 1915 y sus puntos más relevantes fueron los siguientes: " . . . con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista, así como de fortalecer sus ideales . . . evitar en la medida de lo posible derramamiento de sangre innecesario, se toma la resolución de ayudar de manera práctica y efectiva . . . tomando las armas tanto para defender las localidades controladas por los constitucionalistas así como para combatir la reacción. " (21)

En el mismo mes y año en que se celebró el acuerdo anterior, La Casa del Obrero Mundial apoyó a Carranza en la formación de los batallones rojos a las órdenes de la burguesía,

(21) ARNALDO CORDOVA, IDEOLOGÍA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, Edit. Era, México, 1973, p. 458.

para el refrenamiento del jacobinismo de Francisco Villa y Emi - liano Zapata.

Carranza, una vez que pasó lo más difícil de esta lucha injustificada, disolvió a los batallones rojos porque observó en ellos un peligro para su régimen pro-capitalista ya que los obreros desplegaban una formidable actividad propagandística de sus ideas, por todas partes donde pasaban. De ahí se derivó el embargo del local de La Casa del Obrero Mundial, a la que se le acusó de haber provocado el desorden y la intranquilidad. De esa manera, se propagó la siguiente Tesis, sostenida por el General Pablo González: " La idea revolucionaria no está reñida con el orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y de paz. Si la Revolución ha combatido la tiranía capitalista no puede sancionar la tiranía es a la que pretenden llegar los obreros, especialmente los de la Casa del Obrero Mundial. " (22)

Poco después de este manifiesto, Venustiano Carranza ordenó el despido de los soldados que integraron los batallones citados, y el 2 de agosto de 1916, fue suprimida La Casa del Obrero Mundial.

No obstante de esa conducta desenfundada de Venustiano Carranza, él en su función de primer Jefe del Ejército Constitucionalista, tuvo un mérito importante cuando llevó nuevamente el orden constitucional a la República Mexicana. Para ello, convocó a la celebración de un Congreso Constituyente, el cual se reunió en Querétaro, donde se elaboró la vigente Constitución Política de 1917.

La ausencia de la representación obrera al Congreso Constituyente de 1917, fue consecuencia de la represión bestial de que estaba siendo objeto por esos días la clase obrera, de parte

del régimen Carrancista. Esa represión, además de que eliminó a La Casa del Obrero Mundial, cuna del Sindicalismo Mexicano, expandió al movimiento obrero por todo el Territorio Nacional.

A pesar de todo, con los escasos Diputados Constituyentes Obreros, se consigue que la Carta Magna regule en un solo Título la materia obrero-patronal, el cual se denomina " Del Trabajo y de la Previsión Social ", cuya naturaleza no solamente es social, sino también niveladora, compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicadora de los trabajadores. Es aquí porque el citado Título, constituye un importante triunfo del Sindicalismo Mexicano. Así mismo, el Título referido, inviste a los Sindicatos de personalidad jurídica para la defensa de los Derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación. De ahí es evidente que el Derecho de Asociación se reconoce en México, en su plenitud, por esta Constitución Federal de 1917.

En el mismo año, se reúne en Tampico, un Congreso Obrero, que señala el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al determinar que los grupos doctrinales deben de ejercer sus funciones fuera de las Organizaciones Sindicales. Este acuerdo, se aplica el 10 de mayo de 1918 en el Tercer Congreso Nacional Obrero, del cual surge la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyas ideas centrales de su programa de acción, son las siguientes:

" a) La forma actual de la organización social está determinada por la existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores. b) La clase explotada tiene el derecho de impulsar la lucha de clases. c) A este fin, debe organizarse en forma sindical. d) Las federaciones y confederaciones deben, a su vez, contribuir a la unión de todos los trabajadores del mundo. e) Sin embargo, el frente mundial del proletariado sólo podrá lograrse a base del respeto a las tácticas de lucha en cada país. f) Estos lineamientos, que son de un movimiento socialista y no sólo sindicalista, explicarán que el proletariado mexicano se una, a veces,

al gobierno y haga suyo el programa de éste. " (23)

La idea de que el programa de la Confederación Regional Obrera Mexicana, tiene cierta inspiración socialista, queda falsificada por la evidente tendencia a una posible colaboración con el Estado, principalmente, porque Luis Morones, en su cargo de Secretario General de esta Confederación, es un alto funcionario Estatal.

En virtud de que sus Líderes Sindicales en seguida hacen resaltar que realmente la citada Confederación de Trabajadores no auxilia a la clase trabajadora, sino que se coloca en el plano de un sistema de colaboración entre el Trabajo y el Capital, los grandes Sindicatos Nacionales deciden separarse de la precitada Confederación, lo cual origina que en los años posteriores a 1929, se realicen reuniones y asambleas para formar una nueva central obrera independiente. De esta manera, en 1936, se funda la Confederación de Trabajadores de México (C T H), la que hasta la fecha sigue siendo la central obrera más importante.

El fundador de la Confederación de Trabajadores de México, Licenciado Vicente Lombardo Toledano, procura introducir Principios Marxistas al adoptar el siguiente lema: Una Sociedad sin Clases, en el que se afirma lo siguiente: " La Confederación de Trabajadores de México, luchará contra la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones: el pleno goce del derecho de huelga, de asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de las jornadas de trabajo; por mejores salarios; por condiciones uniformes de trabajo; por la igualdad de derechos a los indígenas; por el derecho de los labriegos para que los patrones les alojen; y la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

(23) VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO, Edit. David Alfaro Siqueiros, México, 1974, p.123.

Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos; por la posesión, por los trabajadores, de los instrumentos de la producción; por la unión internacional de los obreros; por la implantación del seguro social por los patrones y el estado; y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

El proletariado preconiza su táctica de lucha por medio de la acción directa, la huelga, el boicot, la manifestación pública y los mitines.

La huelga general de carácter nacional es obligatoria para todas las organizaciones confederadas cuando así lo acuerde el comité ejecutivo nacional en los siguientes casos: cuando aparezcan manifestaciones fascistas, o de otra índole, que pongan en peligro la vida de la Confederación; cuando se pretenda restringir o abolir los derechos fundamentales de la clase trabajadora; cuando el estado tolere o fomente organismos cuyos propósitos o tendencias sean contrarios a los derechos de los trabajadores; cuando el estado pretenda implantar un régimen de sindicalismo obligatorio o corporativo, vinculado al estado mismo o trate de reemplazar a la organización sindical; cuando el estado tolere o fomente la existencia de cuerpos armados cuyos actos o tendencias sean restringir los derechos de los trabajadores; cuando se establezca en el país un gobierno contrarrevolucionario, por medio de la violencia o violación flagrante de la ley o de los principios democráticos; cuando la clase patronal lleve a cabo un paro para oponerse a la clase trabajadora, o para pedir la supresión o la restricción de algunos de los derechos o conquistas obtenidos por ella. " (24)

(24) JOSE LUIS REYNA y MARCELO MIQUET, TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, la. Ed., Edit. Cultura Mexicana, S.A., México, 1981, ps. 45 y 46.

En 1947, la Confederación de Trabajadores de México, expulsa de su seno a su Líder fundador y transforma su tendencia marxista a través de la preconización de la táctica de lucha consistente en la Unidad Nacional, la cual implica que el proletariado debe dirigir a la citada táctica de lucha para garantizar los objetivos específicos de la clase obrera. Por consiguiente, el lema que se admite originalmente, se sustituye por el siguiente : Por la Emancipación de México.

Por efecto de que en 1954, la Confederación de Trabajadores de México reconoce la exigencia de coadyuvar en los problemas Nacionales, preconiza la coordinación Estatal de las actividades económicas, la tecnificación del trabajo, así como el incremento de la productividad que se supedita por el aumento del salario.

Por último en 1966, se funda el Congreso del Trabajo, cuya actividad primordial radica en conocer los problemas y doctrinas de orden general que perjudiquen al proletariado mexicano; así como de las proposiciones e iniciativas que establezcan las Organizaciones Sindicales, integrantes de este Congreso.

En la actualidad, las principales Confederaciones de Trabajadores que operan en México, son las siguientes: La Confederación de Trabajadores de México (C T M); la Confederación Regional Obrera Mexicana (C R O M); la Confederación General de Trabajadores (C G T); la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT); la Confederación de Trabajadores al Servicio del Estado; y la Confederación de Trabajadores del Distrito Federal.

A causa de que el Sindicalismo Mexicano adquiere fuerza hasta la Constitución de 1917, por lo cual es posible la formación de las anteriores Confederaciones, éstas se encuentran obligadas a enfrentarse con la alternativa de buscar algún tipo de alianza con el Estado para que se les garantice en un mínimo los Derechos de los trabajadores o enfrentarse abiertamente al Gobierno, con lo que corren el riesgo de la represión y que dichas Organizaciones Obreras pierdan su existencia legal. Este es el dilema que el incipient

te movimiento obrero organizado, es incapaz de superar y que pone manifiesto su inoperancia. Por esta razón, se inicia un periodo dura hasta ahora, y que estriba en una fuerte sujeción respecto al Estado.

De lo anterior, resulta evidente por qué la autonomía relativa que en el Sindicalismo Mexicano existe, todavía se encuentra en un proyecto que, hoy en día, no cristaliza.

Esta situación típica del Sindicalismo Mexicano, es una de las causas reales que impide el funcionamiento y la constitución legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

CAPITULO II

LAS AUTORIDADES LABORALES Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

2.1 LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SU ORGANIZACION Y FUNCIONES

En 1911, durante el régimen presidencial de Francisco Ignacio Madero, se crea dentro de la Secretaría de Comercio, Industria y Trabajo, un Departamento Especial de Trabajo.

En 1932, este Departamento de Trabajo se transforma en un Departamento Autónomo y el 31 de diciembre de 1940, por Decreto publicado en esa fecha, se convierte en Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Esta Secretaría de Estado, en la actualidad, es un órgano que forma parte de la Administración Pública Centralizada que además de fomentar la auténtica colaboración entre todos los sectores sociales, con objeto de robustecer los vínculos de solidaridad humana e incrementar el progreso de la Economía Nacional; revisa los textos legales vigentes e impulsa las medidas que juzgue más apropiadas para proteger los intereses de la clase trabajadora, a fin de mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Para la consecución de lo anterior, formula respecto de los asuntos de su competencia, los proyectos de Leyes, Reglamentos, Decretos, Acuerdos y Ordenes del Poder Ejecutivo Federal, quien nombra y remueve, libremente, al Titular de la Secretaría citada, con base en el Artículo 89 Constitucional, en su Fracción II.

El Titular de la Secretaría referida, en el período de Sesiones Ordinarias del Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de rendirle cuentas acerca de la situación que presenta su respectivo ramo. Además, debe informar los datos que sean solicitados tanto por la Cámara de Diputados

como por la de Senadores, en el momento en que cualquiera de éstas, la cite por la razón de que se discuta una Ley o se examine un tema relativo a sus actividades.

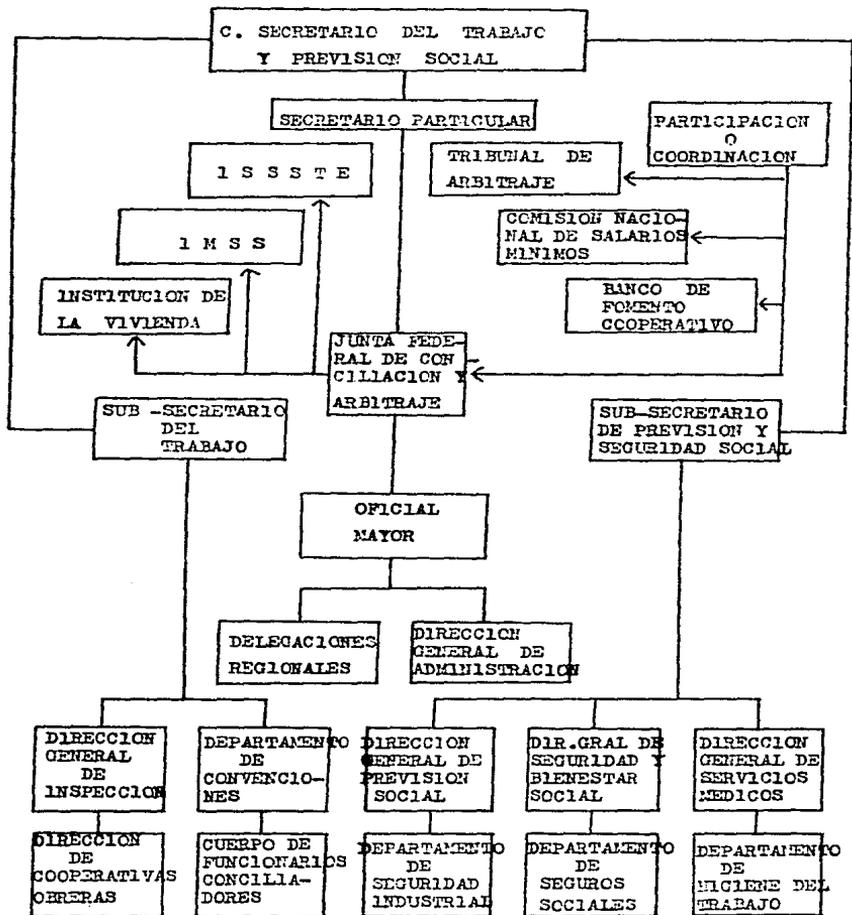
En seguida del Secretario General de la Secretaría señalada, jerárquicamente están dos Subsecretarios, de los cuales uno tiene a su cargo los asuntos concernientes al Derecho del Trabajo y el otro se ocupa de aquellos temas correspondientes a la materia de Seguridad Social.

Después de los Subsecretarios, existe un Oficial Mayor, que generalmente se encarga de las gestiones administrativas al personal, a los bienes que tiene a su disposición esta Secretaría, y en ciertos aspectos, del presupuesto de la propia Secretaría.

A continuación, se encuentra una serie de Direcciones y Departamentos que, de acuerdo con una división lógica del trabajo, realizan actividades específicas. Un ejemplo, es la Dirección de Cooperativas Obreras, cuya función estriba en contribuir al abarataamiento de las subsistencias mediante la eliminación de los intermediarios en la venta de los productos de consumo necesarios; y la producción de éstos a bajo costo.

Las Direcciones y Departamentos se dividen en Secciones, Comisiones y Juntas, conforme a las necesidades del servicio, hasta llegar al rango inferior de la jerarquía administrativa que viene a ser el Oficial Administrativo, quien realiza las funciones materiales.

Esta organización se representa, gráficamente, en el organigrama de la página siguiente, en el cual se señalan los órganos de mayor importancia que integran la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



Las funciones esenciales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son las siguientes :

a) Se encarga de la observación y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 Constitucional, así como de los preceptos que establece la Ley Federal del Trabajo, que en rigor, es la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Procura el equilibrio entre los factores de la producción, denominados " Capital y Trabajo " , de conformidad con las disposiciones legales que determina la Ley Federal del Trabajo.

c) Interviene en los Contratos de Trabajo de las personas de nacionalidad mexicana que presten sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación ; Comercio y Fomento Industrial ; y Relaciones Exteriores.

d) Actúa en los Congresos y Reuniones Internacionales de Trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

e) Coordina la formulación y promulgación de los Contratos - Ley de Trabajo.

f) Interviene en la organización, registro y vigilancia de toda clase de Sociedades Cooperativas Obreras.

g) Establecer y vigila el funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo.

h) Lleva las estadísticas generales, correspondientes a la situación de trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto.

i) Coordina la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ; y de las Comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales, que sean de jurisdicción Federal.

j) Concede el registro a las Asociaciones Profesionales de carácter Federal, tanto de la clase social trabajadora como

de la patronal, siempre que se ajusten a los requisitos legales para dicho efecto.

k) Presta atención en la capacitación de los trabajadores, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; con objeto de promover el incremento, en relación con la productividad del trabajo.

l) Estudia, ordena y procura la consecución de las medidas de seguridad e higiene industriales, a fin de proteger la salud e inclusive la vida, de los trabajadores.

m) Interviene en los asuntos relacionados con el Seguro Social, en los términos de la Ley respectiva.

n) Dirige a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

o) Promueve la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias; y

p) Organiza y patrocina exposiciones y museos, de Trabajo y Previsión Social.

De todas las funciones citadas, es evidente que ninguna prohíbe la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, porque en la actualidad, el Derecho de Asociación Profesional en los Estados Unidos Mexicanos se reconoce, a nivel Constitucional, como una Garantía Social que comprende a la clase trabajadora, en su conjunto. Al respecto, Rodolfo A. Mápoli en su libro Manual de Derecho Sindical, categóricamente afirma : " El Derecho de los trabajadores de asociarse está reconocido en la Constitución Nacional y en el Convenio Internacional de la O.I.T. núm. 87 (ratificado por la Ley 14- 936). Comprende tanto el derecho positivo de constituir una asociación o afiliarse a una existente, como el derecho negativo de no afiliarse o desafiliarse de ellas. Conviene no olvidar que la asociación profesional no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para el logro del bienestar, la dignificación y la seguridad obrera, de tal

suerte que toda imposición sindical directa o indirecta coherca ese derecho en cualquiera de las expresiones mencionadas resulta repugnante en la libertad de asociación; y la ley, decreto u ordenamiento que así lo establezca, debe ser declarado inconstitucional." (25)

Es notable también, que la obligación de velar por el cumplimiento de las disposiciones jurídicas que protegen la salud y la vida de los obreros en las fábricas de propiedad particular, no se cumplen cabalmente por las Autoridades del Trabajo. Ejemplo concreto de esta falta de responsabilidad de las Autoridades Laborales, se tiene en el numeroso saldo de muertos, hombres y mujeres, que se registró en las fábricas de ropa de San Antonio Abad, como consecuencia del terremoto existente en esta Ciudad del Distrito Federal, el 19 de Septiembre de 1985.

Es triste, pero es la realidad, que si se hubiesen cumplido fielmente los preceptos legales que protegen al trabajador, no se hubiera dado el caso referido; pues las Autoridades del Trabajo, hubieran impedido y hasta clausurado, esas fábricas que trabajaban en locales totalmente inadecuados a sus fines industriales, y entre los trabajadores muertos, fallecieron muchos Trabajadores de Confianza.

2.2 LOS ARTICULOS 9 Y 123 CONSTITUCIONALES, BASE LEGAL PARA EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

El Artículo noveno de la Constitución Política Federal de 1917, contiene los Derechos de Asociación y de Reunión.

La Asociación implica, en el ámbito jurídico del que

(25) RODOLFO A. NAPOLI, MANUAL DE DERECHO SINDICAL, 2a.Ed., Edit. LA LEY, Buenos Aires, 1969, p. 122.

no debe prescindirse al interpretar el sentido de los preceptos Constitucionales, que se refieren a los Derechos Fundamentales del Hombre, el previo asentimiento de los asociados que tiendan a la consecución de determinadas finalidades, cuya realización es constante y permanente. De ahí se observa que el ejercicio de este Derecho, origina la creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídicas propias y diferentes de las que pertenecen a cada una de las personas que integran dicha entidad. En cambio, el Derecho de Reunión aun cuando implica, igualmente, una finalidad concreta; una vez que se consigue la realización del fin determinado, aquella deja de existir. Por consiguiente, las consecuencias que se derivan de la ejecución del Derecho de Reunión son distintas de las que produce el Derecho de Asociación, puesto que a diferencia de ésta, la reunión no engendra una entidad propia con substantividad y personalidad diversa e independiente de la que poseen cada uno de sus componentes; además, una reunión es temporal dado que su existencia se encuentra condicionada a la obtención del propósito concreto que la provoca, por lo que, al lograrse éste, la reunión deja de tener lugar.

Tanto el Derecho de Asociación como el Derecho de Reunión, presentan las tres siguientes limitaciones:

1. La primera consiste en que ambos Derechos, siempre deben emplearse para el logro de objetos lícitos y que se lleven a cabo de manera pacífica, lo que se justifica plenamente, porque evita que los ánimos de los trabajadores reunidos o asociados, provoquen disputas por efecto de que sus intereses concernientes al trabajo, sufran detrimentos por resoluciones de las Autoridades Laborales. Lo que no es justificable estriba en que éstas autoridades, establezcan que sea inoperante el Sindicato de los Trabajadores de Confianza, ya que en el Artículo noveno de nuestra Carta Magna, se reconoce que el Derecho de Asociación, constituye una Garantía Individual, esto es, un Derecho que el hombre tiene frente al Estado. Al respecto, el Doctor Ignacio

Burgoa Orihuela, afirma: " También la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9 constitucional, a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades. " (26)

2. La segunda limitación que establece el Artículo noveno Constitucional, consiste en que únicamente los ciudadanos de la República Mexicana, tienen la facultad para intervenir en los asuntos políticos del país. Esta restricción se justifica enteramente por la razón de que el porvenir de la Nación Mexicana, depende de la conducta pública de dichas personas. Por ello, es evidente que éstos deben ser electas y sostenidas por individuos de nacionalidad mexicana, pues de lo contrario, se manifiesta el peligro de poner la composición de nuestro Gobierno en el dominio de cualquier país extranjero, con menoscabo de la Soberanía Nacional y con la posibilidad de perder la independencia política. De esta limitación, resulta comprensible que, de ninguna manera, es inconstitucional la formación de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, puesto que la finalidad básica de éstos, consiste en el mejoramiento y en la protección de los intereses laborales de los empleados citados, y por consiguiente, no existe en estas personas físicas, la intención directa e inmediata, de participar en los asuntos políticos Nacionales. Al respecto, es necesario aclarar que la intervención de los Sindicatos en asuntos políticos, se debe a que el Estado se apoya en ellos cuando le conviene que sus intereses relacionados con la estructura formal Democrática del Gobierno Mexicano, adquiera la fuerza necesaria para determinar, condicionar, dirigir o inducir cualquier conducta humana que se produce en el contexto de la sociedad. He aquí por qué el Estado, en el momento en que obtiene energía,

arrastra tras de sí la vida de los Sindicatos. De ahí se comprende que las Organizaciones Sindicales, toman parte en los asuntos referidos, de manera obligatoria y no de un modo espontáneo. En relación con esta consideración, Guillermo Cabanellas señala lo siguiente: " El natis político de los sindicatos no nace de dentro del organismo, sino que desde fuera penetra en éste. Por ello, la realidad es que los sindicatos son organismos netamente profesionales, cuyos miembros pueden individualmente perseguir fines políticos. Lo que ocurre es que, como norma, los partidos políticos buscan la fuerza colectiva de las grandes organizaciones sindicales, extremo que no modifica el apoliticismo de las mismas siempre que conserven autonomía en su acción. " (27)

3. La tercera limitación, reside en la prohibición de deliberar, armadamente, en el Derecho de Reunión. Esta restricción, confirma el requisito que exige el Artículo noveno Constitucional, consistente en no expresar violencia para conceptuar a toda reunión dentro del objeto tutelar que se consagra en esta Garantía Individual. Es aquí cómo la libertad de reunión se hace llegar a los Trabajadores de Confianza a fin de que éstos, defiendan sus intereses de trabajo ante las Autoridades Laborales, siempre y cuando procedan tranquilamente y no en forma impetuosa para comprometerla a actuar en determinado sentido, lo que está totalmente justificado, por el respeto que los trabajadores deben tener, ante los órganos de las autoridades citadas.

Consiguientemente, las reuniones públicas de los Trabajadores de Confianza que se encaminan a la defensa de sus intereses comunes y que se ajustan a la limitación señalada, son perfectamente constitucionales; sin que sea necesario obtener permiso previo de alguna Autoridad Gubernativa o Policial, por la ra-

nón de que este Artículo, que establece la Garantía Individual referida, ni expresa ni implícitamente la supedita a tal permiso.

En tanto que en el Artículo noveno Constitucional, la Asociación se reconoce a título de Garantía Individual, en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, la Asociación adquiere características que convierten en Derecho Colectivo de Clase, ya que se destina, exclusivamente, a las categorías de sujetos trabajadores y empresarios.

Todas las Fracciones que integran el Artículo 123 Constitucional, son protectoras no sólo del trabajo que se realiza en el campo de la producción económica, sino del trabajo en general, como por ejemplo, el trabajo intelectual. Aquí, conviene recalcar que los Trabajadores de Confianza, como individuos y como clase social, están protegidos por el Artículo 123 Constitucional.

El cumplimiento de las Fracciones Legales que forman parte de este Artículo, tienen el propósito de que la clase trabajadora, en su conjunto, consiga el mejoramiento de sus condiciones económicas, y por consiguiente, logre cierto bienestar social, en función niveladora. Al respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, sostiene: " La Teoría integral de derecho del trabajo y de la previsión social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas protectoras y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista. " (28)

En virtud de que las diversas Fracciones del Artículo 123 Constitucional, son de naturaleza social, tienen que aplicarse en beneficio de todas las personas físicas que prestan sus

servicios personales a otras personas físicas o morales, que se aprovechan de tales servicios. De ahí se observa que la protección del conjunto de Derechos que establece el Artículo citado, se hacen llegar a los Trabajadores de Confianza, salvo en las excepciones que determina la Ley Federal del Trabajo, en su Capítulo II correspondiente al Título Sexto, debido a la naturaleza de los cargos que desempeñan.

Es conveniente aclarar que las limitaciones que se establecen en la parte señalada de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en su Apartado " A ", no prohíben la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Por tanto, jurídica, social y moralmente considerando, es correcto afirmar que nuestro Derecho Positivo, sí reconoce que los Trabajadores de Confianza, tienen la facultad para asociarse con objeto de defender sus Derechos Laborales, a través de la formación de Organizaciones Sindicales; cuya posibilidad jurídica, se consagra en el Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XVI correspondiente al Apartado " A ". De ahí se deduce, que es evidente la constitucionalidad de la integración de Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Al respecto, el Doctor Mario de la Cueva en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, afirma: " Si en la frac. XXII del Artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las fracs. XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera inducido al legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna." (29)

Por lo expuesto anteriormente, es comprensible que en el Artículo 123 de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecen los Derechos Sociales más

(29) Supra, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1984, p.455.

importantes para la clase trabajadora, en su conjunto. Esos Derechos, tienen categoría Constitucional para evitar que puedan infringirse a través de Leyes ordinarias o medidas administrativas. De esa forma, por efecto de la valiente determinación de la Asamblea de Querétaro del 5 de Febrero de 1917, obtienen jerarquía Constitucional, las normas jurídicas que rigen y defienden al trabajo humano que se determinan en el Título Sexto de la Ley Fundamental de la República Mexicana, la cual es la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

2.2.1 LAS FRACCIONES I, II, III, IV, V Y VI DEL ARTICULO 123 APARTADO " A ".

Todas estas disposiciones, son de caracter protector para todas las personas físicas que prestan un servicio personal y subordinado a otra persona física o moral, a fin de garantizar a las primeras, un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

De esta manera, la Fracción I del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en su Apartado " A ", fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas, con el objeto de evitar una explotación inhumana. He aquí la razón por la que, hoy en día, son nulos todos los Contratos de Trabajo que establezcan un tiempo de labores que sea superior al que se determina en la Fracción citada, aun cuando en dichos Contratos, concorra la voluntad del propio trabajador.

La disposición anterior, es aplicable para los Trabajadores de Confianza, ya que independientemente de la especialización de sus funciones, y sobre todo, de la naturaleza confidencial de éstas, cuya situación da lugar a una reglamentación especial respecto a sus condiciones de trabajo, de ninguna manera, ese régimen especial debe ir en contra de las Fracciones Consti-

tucionales que, en beneficio de la clase trabajadora, se establece en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna. En relación con esta consideración, el maestro Mario de la Cueva, comenta : " La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la ley del trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones..." (30)

En la Fracción II, se determina el caso del trabajo nocturno, respecto del cual se establece la jornada máxima de siete horas, debido a que implica un esfuerzo más agotador que aquel que se realiza en el día. Además de que prohíbe el trabajo industrial que se pretenda realizar durante la noche, tratándose de menores de edad; impide las labores dañosas para la salud y que presenten riesgos inminentes, para la alteración del buen estado físico en el organismo del trabajador adulto.

En relación con el trabajo de los menores de edad, es conveniente señalar que las personas que no tienen catorce años cumplidos, no son elementos humanos aptos para tareas laborales, y por tanto, están excluidos de contratación legal. Ello explica por qué tanto en la Fracción II como en la Fracción III del Artículo 123 Constitucional, se consagran principios protectores respecto a los menores de edad que no superen los dieciséis años, a quienes en la segunda Fracción, se les veda la ejecución de cualquier actividad manual e intelectual después de las diez de la noche, y en la siguiente disposición, se les fija seis horas de trabajo como jornada máxima, la cual no se les extiende a los menores de catorce años, por la razón

de que la Ley considera que éstos no deben realizar cualquier trabajo remunerable, puesto que en esa etapa de la vida, tiene lugar el mejor desarrollo físico y mental, por lo que se les garantiza su crecimiento y educación. De ahí se observa la edad de admisión y la jornada de trabajo, correspondiente a los menores de edad.

No obstante de que ninguna de las dos últimas Fracciones citadas, se hace referencia a la jornada de trabajo de aquellos cuya edad es superior a los dieciséis años e inferior a los dieciocho años; en ningún caso, se les puede fijar horarios de ocupaciones inhumanos dado que, expresamente, en la primera Fracción de este Artículo, se establece que en todo trabajo, el tiempo de labores tiene una duración cuyo límite corresponde a ocho horas. Por consiguiente, no sólo es inconstitucional, sino irracional, la imposición de actividades que excedan las jornadas de trabajo referidas.

La Fracción IV, le asegura el pago íntegro al trabajador de un día de salario, con tal que tenga cubiertos seis días de trabajo. De ahí se deriva el descanso semanal, cuya razón se encuentra en la conveniencia de evitar el cansancio excesivo al permitirle dedicarse a otras actividades, como por ejemplo, recreativas y culturales. Por lo general, el día de descanso semanal se proporciona los domingos porque en dicho día, se tienen mayores posibilidades para convivir con los miembros de la familia.

Aun cuando el descanso entre dos jornadas, no lo reglamentan ni la primera Fracción ni la cuarta del Artículo 123, " se desprende - como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación - que entre una jornada de trabajo y otra debe mediar normalmente un intervalo de dieciséis horas, salvo las variantes de las horas intermedias para tomar alimentos, que tendrán como lógica consecuencia el que dicho intervalo se reduzca tanto tiempo como el que se haya concedido para tomar-

los..., pues las disposiciones legales mencionadas, tienen como meta la protección de la salud de los obreros y de que transcurra el lapso necesario para su descanso y la recuperación de sus energías." (31)

La Fracción V, reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia. En relación con el primero, se le asegura su salario completo, la permanencia en su empleo y cualquier otro Derecho que adquieran por la relación laboral, no únicamente antes de la fecha que se fija aproximadamente para el parto, sino también luego de que éste se manifieste. Al respecto, en ambas situaciones se les concede un descanso forzoso de seis semanas, a fin de que que no sufran alteraciones en su salud. Por ello, no se les obliga a efectuar ocupaciones que requieran el uso enérgico de la fuerza física y que impliquen un riesgo inminente que originen algún daño respecto a la gestación.

Por lo que se refiere al período de lactancia, se les facilita la cesación del trabajo mediante el otorgamiento de dos descansos extraordinarios por día, de treinta minutos cada uno, con objeto de alimentar a sus hijos.

La Fracción VI, trata de los principios que rigen el salario, de los cuales, se procura que el trabajador reciba un pago justo, equitativo y suficiente que le permita tener, un nivel de vida decoroso. De ahí que se determinen los salarios mínimos, los que se dividen en generales y profesionales. Los primeros, son los que corresponden a los trabajadores de menor categoría, como por ejemplo, el trabajo de los empleados de intendencia; mozos y afanadoras. Estos salarios, deben sa-

(31) ROBERTO MUÑOZ RAMÓN, DERECHO DEL TRABAJO, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983, p. 132.

tisfacer las siguientes necesidades :

a) En el orden material: La habitación; la alimentación; el vestido; el conjunto de los muebles y utensilios del hogar; y el transporte.

b) En el aspecto social y cultural: La concurrencia a espectáculos; la práctica de los deportes; la asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y la educación obligatoria de los hijos.

En relación con las necesidades citadas, el Doctor Mario de la Cueva, sostiene: " La reforma constitucional de 1962, devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de derechos sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria. Al suprimirse la mezquinidad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquella característica de mínimo vital estricto. Sin duda, continúa siendo un mínimo vital, pero no el puramente biológico, sino uno que asegure una vida material, social y cultural conveniente y los elementos adecuados para proveer a la educación obligatoria de los hijos." (32)

En la actualidad, se está pugnando tanto por los Sindicatos de la República Mexicana como por el Congreso del Trabajo, para que se establezca una escala móvil del salario mínimo; porque la espiral inflacionaria convierte en nugatorio el salario mínimo en muy breve plazo, y por tanto, es inconveniente el esperar un año para una nueva revisión. Por este fenómeno antieconómico para el trabajador en general, es procedente el establecimiento de la citada escala móvil del salario mínimo, que es deseable pongan en práctica, las Autoridades del Trabajo.

Los salarios mínimos profesionales, constituyen las

cantidades menores que deben de pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio; y así mismo, en profesiones, oficios y trabajos especiales.

Por lo expuesto anteriormente, se deduce otra justificación para la formación de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, ya que los empresarios al tener conocimiento de que estos trabajadores, carecen de Organizaciones Sindicales que defiendan sus Derechos Laborales, les niegan los aumentos salariales que tiendan a satisfacer las necesidades señaladas con anterioridad. A este respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su obra 35 Lecciones de Derecho Laboral, categóricamente afirma: " Por lo demás, en la práctica, los trabajadores de confianza están desprotegidos que para librarse de ellos, basta con no aumentar su salario, para obligarlos a renunciar a su trabajo."(33)

Esta conducta de la clase patronal, es totalmente injustificable porque provoca un daño grave a la función de Justicia Social que reviste el Derecho del trabajo Mexicano, la que busca afanosamente el equilibrio entre los factores de la producción, denominados: Capital y Trabajo

2.2.2 LAS FRACCIONES XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI Y XXII DEL ARTICULO 123 APARTADO "A" Y LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

El Derecho de Asociación Profesional, se consagra en el Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XVI, toda vez que en esta disposición, se reconoce que tanto la clase social trabajadora como la patronal, tienen Derecho para coaligarse con objeto de defender sus respectivos intereses, mediante la

(33) Supra, 4a. Ed., Edit. Trillas, S.A., México, 1985, p.105.

formación de Organizaciones Sindicales y Asociaciones Profesionales, cuya existencia legal, indiscutiblemente los inviste de personalidad jurídica para la protección de sus miembros, por medio de los órganos de su representación.

" De la sencilla lectura se desprende que los sujetos de esta disposición son los trabajadores y los patrones cuyas finalidades son : a) Estudio b) Mejoramiento material y moral y c) La defensa de los intereses comunes. " (34)

De la consideración anterior, es fácil advertir que en el momento en que la Fracción XVI de este Artículo, les concede el Derecho de formar Sindicatos a los trabajadores, a fin de defender sus Derechos Laborales frente a los intereses patrimoniales de los empresarios, clara y rotundamente se prohíbe la existencia de Organizaciones Sindicales que no pongan en práctica esta finalidad. He aquí por qué " la asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la unión hace la fuerza ; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo . . . " (35)

De la Fracción citada, se deduce que la integración de los Sindicatos, de ninguna manera, es un Derecho que se concede a un determinado sector de la clase trabajadora. De ahí resulta intelegible que la formación de Organizaciones Sindicales, también se reconoce, legalmente, para los Trabajadores de Confianza, siempre que las ocupaciones de éstos se efectúen de manera personal y subordinada, ya que esto implica que sí forman parte de la clase trabajadora, y por tanto, afrontan problemas ante un deter

(34) ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Edit. Textos Universitarios, S.A., México, 1975, p. 136.

(35) EMILIO BABASA GAMBOA Y GLORIA CABALLERO, MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, 4a. Ed., Edit. Talleres de Gráficas Amatl, S.A., México, 1982, p. 242.

minado patrón en cuanto el mejoramiento y a la defensa de los intereses concernientes a su empleo. Por consiguiente, es constitucional la fundación, integración y funcionamiento de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Este Derecho, se refuerza en que el establecimiento de los Sindicatos, es una Garantía Social, lo que significa que deben de autorizarse a estos trabajadores para evitar que se encuentren a merced de quienes sacan utilidad de sus servicios personales.

Por lo que respecta al término " en defensa de sus intereses ", es necesario entender la expresión " defensa ", no sólo en el sentido de que los trabajadores propugnan las conquistas que hasta la actualidad tienen, cuando éstas se encuentran en inminente peligro de perderlas; sino que además se debe entender esa expresión, en el sentido de que la clase trabajadora debe permanecer constantemente luchando para obtener su reivindicación total.

" Así, los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riqueza y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de la miseria ".(36)

Aunque la Fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, extiende el Derecho de Asociación Profesional a la clase patronal, su espíritu no estriba en proteger a esta clase social porque además de que carece de sentido este Derecho que les otorga a los empresarios, ellos no necesitan ninguna protección de esta naturaleza ya que defienden exclusivamente

(36) ALBERTO TRUERA URBINA, TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL, Edit. Herrero, S.A., México, 1954, p. 147.

te sus intereses patrimoniales consistentes en Propiedad o Capital, los que no se protegen por el Artículo 123 Constitucional, cuyo objeto es la socialización del Capital; y además es un estatuto exclusivo de la clase trabajadora que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la Asociación Profesional y del Derecho de Huelga. Así la lucha de la clase trabajadora corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver cual de las dos clases sociales obtiene, definitivamente, el triunfo sobre la otra.

Sin embargo, conviene hacer notar que la clase empresarial o patronal, se utiliza en su favor tanto el Artículo no veno como el ciento veintitrés en esta Fracción XVI; pues, tienen asociaciones como la COPARMEX y la CONCANACO, que actúan abiertamente y con mucha fuerza política en defensa de sus intereses de clase, y por tanto, en contra de los intereses de la clase trabajadora o proletaria.

En las últimas Elecciones Federales del siete de julio de mil novecientos ochenta y cinco, las organizaciones patronales intervinieron con fuerza, en favor del Partido Acción Nacional y lo apoyaron presionando a la Comisión Electoral, en favor de los candidatos del PAN.

En lo Sindical, estas organizaciones patronales se actúan ante las Autoridades del Trabajo y se logran Fallos adversos a las demandas sindicales; ello explica la declaración de huelgas inexistentes e inclusive de despidos injustificados de los Líderes Sindicales que defienden, legítimamente, los Derechos del trabajador.

Otra manifestación objetiva de la prepotencia patronal, se observa en la fundación y registro de Sindicatos Blancos o de los llamados " Charros "; porque, en la práctica, estos Dirigentes Charros defienden al patrón y no al trabajador.

Con el objeto de que la clase trabajadora, proteja

sus intereses comunes ante las arbitrariedades de los patrones, se le reconoce el ejercicio del Derecho de Huelga, el cual tiene su fundamento constitucional, en la Fracción XVII del Artículo 123. Esta figura jurídica, la define Mario de la Cueva, en los siguientes términos: " Es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones. " (37)

De la definición anterior, se infieren las consideraciones siguientes :

1.- La Huelga, es la interrupción voluntaria y temporal de las labores que tiene lugar aun en contra de la voluntad del patrón y de los trabajadores que no se adhieren al movimiento huelguístico en la empresa o establecimiento donde se suscita, cuya duración no es definitiva, puesto que ello implica el cierre total de la empresa, y como consecuencia, la terminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

2.- La Huelga, no puede efectuarla un trabajador individualmente considerado, sino una coalición de trabajadores dado que en ésta reside la titularidad del Derecho citado. El ejercicio de este Derecho por parte de los Sindicatos, es más amplio ya que es mayor el número de objetos de Huelga que pueden utilizarse. Al respecto, es conveniente señalar que las Autoridades Laborales ceden, con mayores probabilidades, ante las peticiones que les presentan aquellos trabajadores coaligados o las Organizaciones Sindicales, cuyas actividades son trascendentes para la economía y la conservación del orden constitucional del país, como ocurre en los asuntos relativos a Teléfonos de México y de Petróleos Mexicanos; en cambio, existen menores posibilidades

(37) Ob.cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo II, p. 787.

cuando se trata de cualquier caso que no provoque un daño considerable en los ordenes referidos, como por ejemplo, los trabajadores del Sindicato de Refrescos Pascual.

3.- Es indispensable que antes de que estalle la Huelga, se cumplan con todos los requisitos de fondo y de forma para que, legítimamente, se consiga el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, los cuales estriban en el Capital y en el Trabajo.

Los requisitos de fondo, tienen su fundamento constitucional en la Fracción XVIII del Artículo 123, en cuya disposición, se regula la colaboración entre los factores de la producción citados, cuyo resultado, hasta el momento actual, favorece a la economía capitalista porque permite el enriquecimiento de la burguesía, y por tanto, un mejoramiento relativo en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. He aquí por qué, actualmente, las Huelgas constituyen el medio más generalizable que los trabajadores mexicanos utilizan para obtener de los patrones, mejores prestaciones económicas en los Contratos de Trabajo. Al respecto, el Doctor Alberto Trusba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: " El derecho de huelga, en su dinámica social, siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse este derecho en cada empresa o industria, puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del Capital; así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123. Y el día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga, podría llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores en todas las fábricas, empresas o industrias, en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o las propiedades, sino simplemente absteniéndose de laborar en

sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica legítima de la huelga traería la socialización de los bienes de la producción. Sin embargo, los gobiernos de la República, desde 1940 hasta el actual, han venido frenando la acción reivindicatoria de la huelga, interviniendo en diversas formas, especialmente conciliatorias, para que los trabajadores y los empresarios lleguen a acuerdos colectivos en los que los trabajadores alcancen mejores salarios de los que tienen y conquistas de diversa índole, que constituyen para ellos un sedante o narcótico que los hace olvidar el fin reivindicatorio de la huelga; pero no está lejano el día en que se cambie la estructura económica capitalista mediante una cultura superior de la clase trabajadora alentada por principios de libertad, cuando el Estado mexicano se dé cuenta de que la socialización del Capital tan sólo constituye una modalidad de la actual estructura económica que no afecta al régimen político del mismo pues conjuntamente subsistirán los derechos del hombre, que se consignan en la parte dogmática de la Constitución, así como la organización de los poderes públicos que en la propia Ley fundamental se establecen como expresión de la soberanía del pueblo. " (38)

La Huelga, tal como la conciben las Fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, constituye un Derecho Social, cuya licitud depende de que la condición de su objeto consista en la consecución de la armonía entre los precisados factores de la producción, de tal modo, que se mantengan en proporción y correspondencia, los Derechos del Trabajo con los del Capital.

En el segundo párrafo de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, se establece que la ilicitud de la Huelga, es consecuencia de que la mayoría de las personas que intervienen en ésta, obren impetuosamente en perjuicio de cualquier in-

dividuo de la especie humana o de los bienes inmuebles ajenos a los huelguistas, lo que se justifica plenamente porque atentan contra uno de los principales Fines del Derecho, siendo éste, el de la Seguridad.

También considera ilícita la Huelga, en el momento en que nuestro país sostiene una lucha armada ante una Nación extranjera, si las personas que participan en la Huelga, pertenecen a Instituciones y Organismos que están bajo la dependencia de la República Mexicana.

En relación con la declaración de ilicitud de una Huelga, " se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la ilicitud de la huelga, conforme al artículo 445, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades. " (39)

El requisito de fondo, referente a la mayoría, de conformidad con la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se establece que ésta implica la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento donde se suscita la Huelga, y que acudan al recuento. Por tanto, en caso de que circunstancialmente en un caso concreto, exista igual número de los recontantes a favor y en contra de la Huelga, ésta tiene que declararse inexistente por la razón de no reunir el requisito de fondo referido.

Es oportuno señalar que el Trabajador de Confianza se siente frustrado ante la perspectiva de un movimiento de Huelga puesto que, generalmente, no se toma en cuenta su voto, aun que sufra un perjuicio grave en sus salarios en caso de que la huelga se declare inexistente. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores, afirma: " Para nosotros deben recontrar en un movimiento de huelga, todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distingos de ninguna clase. Excluir a cualquier trabajador de un recuento, cuando se le afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia." (40)

Los requisitos de forma, constituyen condiciones necesarias y previas para el estallido de la Huelga, la que debe dirigirse solamente al acto de la suspensión de labores por todo el tiempo en que ésta subsista. Tales requisitos, se establecen en el Artículo 452 de la última Ley Federal del Trabajo de 1970, de los cuales se deduce que el emplazamiento a Huelga, es una decisión definitiva de la clase social obrera, en la que le manifiesta por escrito a la clase patronal, que en caso de no acceder a las peticiones que se le presentan, los propios trabajadores suspenden las actividades en los centros de trabajo respectivos.

Conforme a la más sana técnica interpretativa del Derecho, atendiendo a lo que establece la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, la Huelga es un Derecho de los trabajadores, principalmente cuando ésta tiene por objeto, la fijación de la armonía entre los factores de la producción señalados con anterioridad; es decir, en el momento en que a tra -

vés de la Huelga se intenta porfiadamente conseguir que el patrón llegue a un acuerdo con sus trabajadores para determinar equitativas condiciones de trabajo, tomando en consideración, la productividad de los obreros y las condiciones económicas del negocio.

No obstante que el Derecho de Huelga, también se extiende a la clase patronal, ésta no lo pone en práctica ya que esta clase social, es la propietaria de los bienes de la producción, lo cual implica que en ellos no existe el anhelo de establecer el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, cuyas relaciones son necesarias, puesto que " no puede concebirse que el Capital se negara a utilizar el Trabajo, ni éste a a - guis, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respecto al Trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador , y la defensa de su salud y de su vida; y para el Capital , el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable ." (41)

La anterior reflexión, es de suma importancia en nuestro Derecho del Trabajo, a tal grado que procura que los empresarios no provoquen un daño considerable en la vida de los trabajadores. Por ello, únicamente les autoriza el Derecho para interrumpir las labores en sus empresas, cuando esta suspensión sea justa y económicamente necesaria. Este Derecho, denominado Pare Patronal, se regula en la Fracción XIX del Artículo 123 Constitucional, en cuya disposición, se suprime su función ofensiva consistente en el acto individual del patrón que él mismo determina y lleva a cabo mediante el despido simultá-

(41) ALBERTO TRUEBA URBINA, EL NUEVO ARTICULO 123, 2a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1967, p. 128.

neo e indeterminado de una pluralidad de trabajadores, con objeto de modificar las condiciones de trabajo y de ofrecer nuevas condiciones laborales, las que se fijan por el propio patrón con el propósito de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas y conquistas de los trabajadores. Por medio de esta medida, los empresarios impiden que transcurran los plazos que pertenecen a los efectos de los Derechos correspondientes a los trabajadores, tales como la prima de antigüedad y las vacaciones, y así mismo, les suprimen sus remuneraciones a fin de oprimirlos para que acepten los cambios de las condiciones de trabajo existentes.

En oposición a este sistema, en la Fracción XIX del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, se prohíbe el carácter del Paro Patronal, como instrumento represar de los Derechos de los trabajadores, puesto que se reduce a un procedimiento técnico, cuya licitud se limita a aquellos casos en que este Paro sea necesario para conservar el índice de los precios, en un límite que le facilite el pago de éstos, a la clase trabajadora. Además, cuando el empresario ejercite este Derecho, se le exige una autorización anticipada de la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para permitir la realización de dicho Derecho, pues de lo contrario, es procedente la aplicación de sanciones, sin perjuicio de la obligación de reanudar las actividades y de pagar a los trabajadores sus respectivos salarios, durante el tiempo en que subsista el Derecho citado.

De la Fracción XIX del Artículo 123 Constitucional, es comprensible que el Paro Patronal, conocido también con la denominación " Lock Out ", no es un Derecho absoluto ya que la Ley Fundamental de la República Mexicana, lo reglamenta y sólo lo reconoce si se lleva a cabo por efecto de la situación que se establece en esta Fracción.

A diferencia del Derecho de Huelga, el cual implica la interrupción voluntaria de las actividades en una empresa o

establecimiento, por parte de los trabajadores; el Paro referido, por decisión de los patrones, origina la suspensión de las labores en una empresa, cuyas condiciones pretenden humanizar el Capital puesto que le imponen como deber, la consideración del hombre y del trabajo. De ahí se advierte que, hoy en día, la empresa debe representar la armonía de la Justicia Social, en cuanto a las relaciones entre el Trabajo y el Capital, la que desgraciadamente, aún no se consigue en nuestro país por efecto de la ambición de la clase empresarial. Esta situación, fomenta la existencia de conflictos laborales, con lo que se obstaculiza el cumplimiento del destino histórico que reviste el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Lo expuesto anteriormente, evidencia la necesidad del funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que nos se encargan de dirimir los conflictos de trabajo; de los cuales, los que se presentan con mayor frecuencia son los de carácter obrero - patronal.

En virtud de que en la Fracción XX del Artículo 123 de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se confiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la facultad para resolver asuntos de índole laboral, cuyos laudos deben emitirse a favor de quien justifique tener Derecho de su parte, es evidente que cuando se rehúsen a examinar cualquier caso que perjudique a los Derechos Laborales de los Trabajadores de Confianza, no solamente violan la Fracción XX de este Artículo, ya que incumplen con la atribución que les otorga esta disposición; sino que además, infringen la Garantía Individual de Petición que se consagra en el párrafo segundo del Artículo 8 de la Ley Fundamental de la República Mexicana.

En base a los Artículos Constitucionales que se señalan en el párrafo precedente, es inteligible que los Trabajadores de Confianza, sí tienen pleno Derecho para concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para diri

mir los conflictos de trabajo que estos trabajadores afronten ante sus patrones; y que los trabajadores citados, someten a la decisión de estas Autoridades Laborales.

" TRABAJO, CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL. Conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto previene, y si otra autoridad cualquiera, se avoca el conocimiento de esos conflictos, indudablemente carece de competencia para resolverlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados." (42)

En las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional, es patente el propósito de dar protección al trabajador mexicano dado que, aun cuando la reinstalación constituye una obligación de los patrones, no implica una ejecución forzosa porque, según el sentido profundo de estas disposiciones, el patrón puede rehusarse a su cumplimiento mediante el pago de daños y perjuicios que sufra el trabajador debido al conflicto obrero - patronal. De ahí se advierte que cualquier patrón que despida a un Trabajador de Confianza, no tiene la facultad para negarle el pago de la indemnización que le corresponde percibir a este trabajador, ante la determinación del patrón consistente en negarle la reinstalación en el empleo, cuya situación no se determina, expresamente, en la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su libro los trabajadores de con...fianza, categóricamente afirma: " Por nuestra parte estamos que siendo la Ley Federal de Trabajo, reglamentaria del

(42) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA POR MIGUEL ACOSTA ROMERO Y GENARO DAVID GONGORA PIMENTEL, 2a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1984, ps. 486 y 487.

123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla.

Si una Ley reglamentaria se excede en relación con la Ley que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no lo hace, ya que desde luego y como es sabido, donde la Ley no distingue no se debe distinguir.

Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra Legislación de trabajo, como casos de excepción, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la Ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral." (43)

En relación con esta situación, el Doctor Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sostiene: " La Fracción XXII del artículo 123 de la Constitución ha puesto en juego dos concepciones del derecho del trabajo, la que pretende encerrarlo en las viejas ideas individualistas, y la que lo contempla como un derecho humano de contenido social. En el régimen de producción capitalista están en conflicto los derechos del hombre con los pretendidos derechos del capital ; la tesis de la reinstalación obligatoria defiende el derecho a la existencia de los trabajadores ; los esfuerzos por impedir el cumplimiento natural de la Fracción XXII defienden los caprichos del capital. " (44)

Las consideraciones anteriores, ponen de manifiesto que la restricción que se les impone a los Trabajadores de Confianza, consistente en no autorizarles el Derecho a la reinsta-

(43) Ob. cit., BALTASAR CAVAZOS FLORES, p. 91.

(44) Supra, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1984, p. 252.

lación en su empleo, es contrarrevolucionaria e irracional pues to que engendra, en su perjuicio, un sistema de discriminación ya que favorece la arbitrariedad de los patronos respecto a los despedidos de los Trabajadores de Confianza. Esto es comprensible en la siguiente Iniciativa Presidencial de Adolfo López Mateos, enviada a la Cámara de Senadores el 26 de diciembre de 1961: " La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad al través del seguro social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que , en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre." (45)

Por lo expuesto anteriormente, es justificable que se realice una Reforma Legal a la vigente Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad consista en que el Trabajador de Confianza, tenga Derecho para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, y no únicamente la concerniente a la indemnización que, actualmente, se le garantiza en el Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

2.3 EL SINDICATO Y LOS REQUISITOS PARA SU INTEGRACION, REGISTRO Y ACTIVIDADES LEGALES, CON SUJECION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La vigente Ley Federal del Trabajo, señala que el Sindicato se integra por un conjunto de personas, ya sean de la clase trabajadora o bien de la clase patronal; cuya formación tiene el objeto de examinar, proteger y mejorar los intereses comunes, de las clases sociales referidas. De esa exposición, se deducen las siguientes consideraciones fundamentales:

a) El Sindicato es una asociación permanente, que pueden constituir, en forma separada, las personas físicas que ofrecen sus propios esfuerzos manuales o intelectuales, de un modo personal y subordinado, a otras personas físicas o morales, que hacen uso de tales esfuerzos; y que a cambio de éstos, les proporcionan una remuneración.

b) Las Organizaciones Sindicales de la clase trabajadora, tienen la finalidad de luchar por el mejoramiento de los Derechos Laborales de sus asociados para la transformación del régimen capitalista; en cambio, las Asociaciones Profesionales de la clase patronal, tienen por objeto la defensa de sus Derechos Patrimoniales, como por ejemplo, el de Propiedad. Ello explica por qué el Sindicato, es un instrumento en la lucha de clases, que se establece para representar y amparar los Derechos de los trabajadores o de los patrones.

c) De lo anterior, se infiere que no tiene razón, la formación de Sindicatos Mixtos. Este criterio se sostiene en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; lo que

quiere decir que los sindicatos reconocidos por el artículo 123 de la Constitución son aquellos que están integrados; bien por trabajadores o bien por patrones, sin que pueda considerarse se nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patrones; exigencia que encuentra su fundamento en el hecho de que el derecho del trabajo es un derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, propósito que se destruiría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas; y aun cuando nada impide que tales agrupaciones se constituyan, las mismas no pueden tener el carácter de sindicatos ni serán las organizaciones reconocidas por el artículo 123 Constitucional." (46)

Para constituir un Sindicato, es necesario cumplir con determinados requisitos de fondo y de forma. Los primeros, se refieren al número de trabajadores y patrones, los que se determinan en el Artículo 364 de la vigente Ley Federal del Trabajo. En este precepto, se fija que el mínimo de trabajadores que debe existir para integrar un Sindicato, corresponde a veinte; los cuales no sólo incluyen a los que en el momento de la constitución del Sindicato tengan vigentes sus relaciones laborales, sino también a aquellos cuya relación de trabajo se concluye porque el trabajador incurre en alguna de las causas que establece el Artículo 47 de la Ley citada, lo que origina la rescisión de su relación de trabajo, y también a los que voluntariamente terminan con dichas relaciones, siempre y cuando ambas situaciones se presenten dentro de un espacio de tiempo que se encuentre comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del Sin

(46) ANTONIO BUENROSTRO CISNEROS, LA SINDICALIZACION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. Rodas, S.A., México, 1974, ps. 12 y 13.

dicato y la de su otorgamiento. De ahí se deduce que en el Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, existe la intención de evitar que los patrones imposibiliten la organización de Sindicatos en sus empresas, mediante la exoneración del trabajo con el propósito exclusivo de que no se reúna el número mínimo de trabajadores, que se establece en esta disposición. En cuanto al número de patrones, en el mismo precepto de la Ley referida, se determina que no puede ser inferior a tres. Respecto a los Sindicatos Patronales, esta Ley no señala, expresamente, la mínima cantidad numérica que debe existir en el momento en que se tramite el registro de la Organización Sindical. A este respecto, al hacer una interpretación racional y directa de la vigente Ley Federal del Trabajo, se deduce que desde la formación del Sindicato, debe conservarse el carácter de patrón, hasta que se conceda el registro de dicho Sindicato.

Otro requisito de fondo, es el referente al objeto de los Sindicatos, el cual se fija en el Artículo 356 de la propia Ley Federal del Trabajo. De dicho objeto, se advierte que el Sindicato, por efecto de la amplitud de la fórmula que esta Ley utiliza, frecuentemente, lleva a cabo actividades de índole social, cooperativa e incluso financiera, en beneficio de sus asociados.

Como complemento a los requisitos de fondo, en el Artículo 365, de la Ley precitada, se establecen los formales. De estos requisitos, es importante el concerniente al registro, el cual debe efectuarse ante respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje si el Sindicato es de carácter Estatal o Municipal; y en caso de que la Organización Sindical sea de jurisdicción Federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Artículo señalado en este párrafo, exige dicho requisito para que la formación del Sindicato se considere legal, y por tanto, pueda ejercer las funciones que la Ley le encomienda. Por ello, la omisión de este requisito, produce el efecto de

que el Sindicato no exista jurídicamente , y en consecuencia , que su actuación sea ilegal en tales condiciones. He aquí , la importancia del registro, del cual depende la vida jurídica de los Organismos referidos.

A la solicitud de registro, deben adjuntarse todos los documentos siguientes: la reproducción autorizable del acta de la asamblea constitutiva, cuya celebración no requiere ninguna formalidad, y no exige que se realice en presencia de un notario público, ya que sólo se necesita que dicho testimonio se apruebe por la Directiva del Sindicato; también se adjunta un catálogo en el que se encuentre la cantidad de trabajadores que integren dicho Organismo, los nombres y domicilios tanto de éstos como de los patrones y de las empresas o establecimientos en los que se efectúan las labores normales; además, es imprescindible el traslado autorizable del Reglamento que rige el funcionamiento del Sindicato (Estatutos); y, así mismo, existe la obligación de anexar a la solicitud de registro, la copia de relación escrita (acta) de la asamblea, en que se nombra la junta de gobierno del Sindicato.

Una vez que los Sindicatos cumplen con los requisitos de fondo y de forma, deben ser inscritos por las Autoridades laborales referidas, a fin de que legalicen su existencia y sus actuaciones surtan efecto ante cualquier autoridad. Al respecto, es conveniente señalar que " La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al otorgar el registro, debe dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ese registro surte efectos ante toda clase de autoridades. El mismo valor tiene el registro otorgado ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje." (47)

(47) Ob. cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II , p. 704.

Por lo expuesto anteriormente, es evidente que en los Estados Unidos Mexicanos, no se prohíbe la sindicalización de los Trabajadores de Confianza, por lo que éstos pueden constituir sus propios Sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, luego de satisfacer los requisitos citados, pues el impedirles el Derecho de Asociación Profesional, implica un evidente quebrantamiento a la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional; por consiguiente, las Autoridades Laborales señaladas con anterioridad, tienen la obligación de registrar a los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

En rigor, la situación de que hasta la presente fecha; y después de setenta y cinco años de Revolución, no exista ningún Sindicato de Trabajadores de Confianza, no sólo en el Distrito Federal, sino en ninguna ciudad de la República Mexicana; se debe a que los Trabajadores de Confianza no están politizados y además, desconocen las Leyes Laborales y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Capítulo de las Garantías Individuales, singularmente, en los Artículos octavo y noveno de nuestra Carta Magna.

Otra razón por la cual tampoco funcionan en México Sindicatos de Trabajadores de Confianza, estriba en el número mínimo de miembros para fundar y registrar el Sindicato; pues el número de veinte Trabajadores de Confianza, no es fácil reunirlos en una o dos empresas similares. Sin embargo, este inconveniente podría salvarse utilizando a trabajadores que tuvieran conexión con los de confianza en las actividades que realizan, por ejemplo: Los contadores públicos, sus ayudantes; el Personal del Departamento de Costos, su Jefe y ayudantes; el Jefe de inventarios y ayudantes; el Jefe del Personal y su secretario; el Jefe de bodegas y almacenes e inclusive los Cuerpos de Vigilancia de la Rama Industrial Ferrocarrilera, podrían integrar un Sindicato de Trabajadores de Confianza, y desde luego, sumaría más de veinte miembros iniciales, con lo cual cumplirían el re-

quisito de número mínimo indispensable para su registro legal.

Hipotéticamente, en un futuro cercano y con base en los cambios socio - económicos y de crisis política que la Nación Mexicana está viviendo, podría darse el caso de que surgiera un Sindicato de Trabajadores de Confianza.

Lo anterior, vendría a confirmar el Principio Socio - Biológico, que dice: " La necesidad crea el órgano ".

CAPITULO III

LOS SINDICATOS DE ESTADO Y LOS SINDICATOS NACIONALES.

3.1 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS EN EL AMBITO ESTATAL.

La integración de todo Sindicato, cuya jurisdicción sea Estatal, requiere el cumplimiento cabal de dos tipos de requisitos: De fondo y de forma; los cuales se deducen, respectivamente, de los Artículos 356 y 365 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

Conforme a la Doctrina Tradicional, los requisitos de fondo son aquellos que se refieren a las personas que son aptas para constituir un Sindicato y al objeto de éste. Al respecto, el Doctor Mario de la Cueva en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, afirma: " El sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos. En consecuencia, una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

El requisito del objeto, se refiere a la finalidad que deben proporcionarse los trabajadores al sindicarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo , quiere decir, de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, la creación del mundo mejor del mañana. Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la frac. I del art. 249 de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos. Y otra vez llegamos a la consideración del párrafo anterior: una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a

las enumeradas, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato del art.356 de la Ley, lo que justifica su caracterización como los elementos que integran el ser social del sindicato. " (48)

De los dos requisitos de fondo que plantea la Doctrina Tradicional, es posible deducir que los Trabajadores de Confianza, sí tienen pleno Derecho para formar sus propios Sindicatos, toda vez que la categoría de confianza, no es un calificativo que implique su exclusión de la clase trabajadora; ya que aun cuando sean empleados que desempeñan un cargo que lleva en sí una mayor jerarquía y responsabilidad que los oficios que ejercen los trabajadores ordinarios, en el momento en que aquellos realizan sus funciones de manera personal y subordinada, se consideran como sujetos del Derecho del Trabajo, lo cual significa que sí forman parte de la clase trabajadora, y por consiguiente, que sí son aptos para integrar sus propios Sindicatos, con objeto de defender sus intereses comunes, que se relacionen con su propio trabajo. Al respecto, el Doctor Mario de la Cueva, sostiene:

" La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, si no que todos son iguales ante la ley. Así está consignado en la frac. XVI del Artículo 123 en la parte que dice que los obreros tendrán derecho . . . , esto es, todos los trabajadores tendrán derecho, pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no, ni autoriza a las leyes a decir qué trabajadores lo tendrán y cuáles no. La frac. XVI encontró un reforzamiento en el Convenio 87 de la OIT, que es nuestro viejo conocido,

que no acepta más limitaciones que las relacionadas con los ejércitos y la policía. La Ley nueva ratificó estas ideas al suprimir el párrafo primero del art. 237 de la Ley de 1931, que decía que no podrán formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales.

En consecuencia, puesto que todos los seres humanos, cualquiera sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato." (49)

A los dos requisitos de fondo analizados, propuestos por la Doctrina Tradicional, es conveniente agregar un tercer requisito consistente en el número mínimo de miembros iniciales que deben reunir tanto la clase trabajadora como la patronal, para que, legalmente, puedan formar sus propios Sindicatos.

En relación con este requisito, el Licenciado Francisco Ross Gamez en su libro Derecho Procesal del Trabajo, comenta: " La ley, al referirse al sindicato de trabajadores, de termina que deberá ser por un número de 20 en servicio activo, o sea que presupone imperiosamente la vigencia de la relación obrero - patronal. Sin embargo, la propia legislación se encargó de establecer la excepción a dicha regla, la que estimamos en sumo grado acertada, al considerar para efectos del número también aquellos trabajadores cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dado por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento. La ratio legis de dicha disposición es de perfecta claridad para evitar maniobras patronales que traten de obs

taculizar la constitución del sindicato con el simple procedimiento de despedir trabajadores.

El tercero y último requisitos de fondo, son el resultado de la propia evolución del concepto, según así lo hicimos notar en apartados anteriores ya que obviamente la constitución de tales organizaciones tiene que estar en función de la materia de que se trata para diferenciarla de otro tipo de asociaciones de carácter civil o mercantil; de ahí pues, que cualquier organización que trate de formarse con fines totalmente diferentes a los especificados jamás podrá ser considerado como sindicato. Respecto de los sindicatos patronales, la ley es omisa en relación con el número mínimo para constituirlo en aquellos supuestos, en que al estarse registrando deje de reunir el carácter de patrón y por lo tanto, haciendo una interpretación racional y directa de la ley, debemos de concluir, que en su constitución deberá de conservarse hasta el otorgamiento del registro, el carácter de patrón. " (50)

Como complemento a los requisitos de fondo, el Artículo 365 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece que tratándose de los Sindicatos Estatales, es indispensable que éstos soliciten la constancia resoltiva de su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, a fin de que se consideren legalmente constituidos.

Es conveniente señalar que la expedición de la constancia citada, requiere el previo cumplimiento de los tres siguientes requisitos, necesarios para la obtención de registro de todo Sindicato de la clase trabajadora, cuyas relaciones laborales se rigen por el Artículo 123 Constitucional Apartado " A ", toda vez que dichos requisitos, se establecen en la Ley Federal del Trabajo, la cual es la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en su Apartado " A ". Esto se

(50) FRANCISCO ROSS GAMEZ, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, la. Ed., Edit. Vicova, México, 1978, ps. 394 y 395.

señala, expresamente, en el Artículo 1o. de la propia Ley Federal del Trabajo.

Esos tres requisitos son:

1.- La demostración de que el objeto de la Organización Sindical, es congruente con lo establecido en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

2.- La comprobación sobre el número mínimo de veinte miembros iniciales, quienes se consideran como fundadores del Sindicato, conforme al Artículo 364 de la propia Ley Federal del Trabajo.

3.- La presentación de todos los documentos que señala, expresamente, el Artículo 365 del ordenamiento jurídico citado en los dos puntos anteriores.

" Cumplidos los requisitos de fondo y de forma mencionados, la autoridad se encuentra constreñida, ineludiblemente, a conceder el registro para su legitimación en su desarrollo, dado que, únicamente el registro podrá negarse si no se propone para la finalidad de su definición; si no se constituyó con el número de miembros que como mínimo se ha señalado, o bien si no se exhiben los documentos a los que se hace alusión para los requisitos formales." (51) Es aquí cómo se intenta proteger la Libertad Sindical, a tal grado, que cualquier Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que reciba una solicitud de registro, que cubra todas las condiciones necesarias para su obtención, y en caso de que se rehuse a otorgarlo dentro de un término de sesenta días, los solicitantes tienen la facultad de requerir a esa Autoridad Laboral, con objeto de que pronuncie su resolución en un plazo que no exceda de tres días posteriores a partir de dicha petición; si nuevamente no concede el registro, éste adquiere su reconocimiento de oficio, ante las autoridades de cualquier índole, puesto que entra en vigor pa-

(51) Ob.cit., FRANCISCO ROSS GAMEZ, p. 395.

ra todos los efectos legales. Por ello, dentro de los tres días siguientes, la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje, contrae la obligación de expedir el documento donde conste la existencia legal del Sindicato correspondiente. Al respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: " Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de la Ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de la personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo. En caso de que no se expida la constancia respectiva, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización. " (52)

Por lo expuesto anteriormente, es inteligible que las Autoridades Laborales que son competentes para conceder el registro de los Sindicatos en el ámbito Estatal, si tienen la obligación de registrar a los Sindicatos de Trabajadores de Confianza de la Entidad Federativa, respectivamente, siempre que estos Sindicatos, cumplan, cabalmente, los requisitos de fondo y de forma que se han analizado ya; porque en el momento en que cualesquiera de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se rehúsa a conceder el registro a los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, ejecutarían una acción anticonstitucional, y simultáneamente, infringirían el segundo párrafo del Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

(52) Supra, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980, p. 359.

Es pertinente señalar que cuando los requisitos legales ya referidos, se satisfacen por los Sindicatos de la clase trabajadora, es justo que dichas Organizaciones Sindicales, tengan la facultad para actuar ante una autoridad de cualquier naturaleza, en caso de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, no le otorgue la constancia de registro.

Esta situación se justifica, porque evita que el registro de los Sindicatos, se supadite a razones de tipo político, lo cual se pone de relieve en el siguiente comentario: " En la práctica tenemos conocimientos que las autoridades de los gobiernos de los estados, han intervenido decisivamente ante las Juntas de Trabajo para impedir el registro de tales Organizaciones Estatales, con razonamiento de carácter político más que jurídico y doctrinario. De cualquier manera continuaremos creyendo en la bondad de la institución sindical y apoyando su fortalecimiento, porque estimamos de que con ello, se logrará de una manera más efectiva su positiva superación, en aras de un mejor desenvolvimiento de la relación obrero patronal." (53)

Lo anterior, pone de manifiesto que en los Sindicatos Estatales, es muy frecuente que los Gobernadores de los Estados y los Diputados Locales, intervengan en la vida interna de estos Sindicatos, para evitar movimientos de Huelga, Paros o peticiones de revisiones anuales en los Contratos Colectivos de Trabajo, para solicitar aumentos de salarios; lo cual impiden esas Autoridades Políticas citadas, convenciendo por medios inmorales, a los Líderes Sindicales para que no actúen en favor de sus agremiados, absteniéndose de ejercer sus Derechos Sindicales y sirviendo así a la clase patronal, a la cual favorecen

(53) Ob.cit., FRANCISCO ROSS GAMEZ, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, p. 394.

dichas autoridades, utilizando sus cargos políticos. Estos son casos en los cuales la corrupción opera contra el trabajador y en favor el patrón; lo cual es totalmente injustificable, porque fomenta la inmoralidad e irresponsabilidad tanto en los líderes Sindicales como en los Funcionarios Públicos que trabajan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Esta situación, se evidencia en la siguiente información, aparecida en la " Prensa " , el 6 de noviembre de 1965, que literalmente dice:

" Ocho titulares de igual número de las Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, fueron cesados ayer al ser encontrados responsables de actuar, ilícitamente, contra los trabajadores y porque en complicidad con líderes y representantes venales, emitían fallos y vendían procesos.

Por tal motivo, además de su separación del cargo desde ayer mismo, se está estudiando su posible consignación ante el Agente del Ministerio Público, para que éste, a su vez, ejerce accion penal contra ellos y así reciban el castigo que nuestras leyes determinan.

A través del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Licenciado José Antonio Vallarta Robles, el Regente Ramón Aguirre Velázquez sustituyó a los titulares de las juntas especiales uno, dos, tres bis, cuatro, cinco bis, seis y seis bis, quienes se enriquecieron a costa de los trabajadores y efectuaron sensiblemente los intereses de éstos . . . " (54)

De la información anterior, se deduce que, en la práctica, la influencia y prepotencia de la clase patronal en la República Mexicana; sumada a la corrupción de algunos líderes Sin-

(54) La Prensa: El Periódico que dice lo que otros callan, Director General: Mario Santaella, (México, D.F. : 6 de noviembre, 1965), págs. 2 y 43.

dicales y Funcionarios Públicos que trabajan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, impiden con conductas inmorales, la legalización de Organizaciones Sindicales, que sirven, específicamente, a los propósitos legales de defensa de las prestaciones laborales, a que legítimamente tienen pleno Derecho los Trabajadores de Confianza.

La realidad de tales negativas causas: Prepotencia patronal y vergonzosa corrupción, se traducen en el siguiente resultado:

EN MEXICO, DESPUES DE 75 AÑOS DE REVOLUCION, NO EXISTEN SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

3.2 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION DE LOS SINDICATOS NACIONALES Y SU FUNCIONAMIENTO

Para constituir un Sindicato de caracter Nacional, también es necesario el cumplimiento cabal de los requisitos de fondo y de forma que requiere tanto la integración como el funcionamiento de los Sindicatos Estatales, ya examinados. Esto se confirma en la siguiente afirmación: " Para que un sindicato se considere legalmente constituido, la Ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos. Esos requisitos son de fondo y de forma. Los primeros son tres: Unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho; otros al objeto y los terceros a la organización del sindicato. Los de forma se relacionan con los trabajos que preceden a la constitución del sindicato y con las actividades del mismo sindicato; éstos son de funcionamiento, por lo tanto." (55)

De entre estos requisitos formales, es oportuno señalar que conforme al Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, las Organizaciones Sindicales de carácter Nacional a diferencia de los Sindicatos de jurisdicción Estatal, deben tramitar su registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que también es competente para otorgar el registro de los Sindicatos Verticales, tanto de la clase trabajadora como de la patronal, cuyas relaciones laborales se rigen por el Artículo 123 Constitucional Apartado "B" ; ya que en la vigente Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su Artículo 40 Fracción IX, se le confiere la facultad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para conceder el registro de los Sindicatos, de carácter Nacional, de las dos clases sociales citadas, independientemente de que sus relaciones laborales se rijan por el Apartado "A" o "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Al respecto, es oportuno tener en consideración el siguiente Principio: Donde la Ley no distingue, no se debe distinguir.

De lo anterior, se deduce que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tratándose de las Organizaciones Sindicales de carácter Nacional de la clase trabajadora, cuyas relaciones laborales se rigen por el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" , tiene la facultad para no conceder el registro a estas Organizaciones Sindicales, únicamente cuando éstas no satisfagan cualesquiera de los requisitos que se establecen en el Artículo 366 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

" Como resultado de esta facultad la autoridad registral habrá de examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatuto sindical. Con lo primero determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el art. 364, es to es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido

entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue éste. Mediante el examen de los estatutos confirmará que el objeto del sindicato es el previsto en el art. 356. " (56)

De la explicación anterior, se desprende que el registro, no implica una función jurisdiccional, ya que a través de éste, no se intenta resolver un conflicto de trabajo preexistente; sino que se trata de la ejecución de un acto que determina la situación jurídica preestablecida en la legalización de la constitución de cualquier Sindicato, que cumpla, cabalmente, con los requisitos de fondo y de forma, que se aplica regular y legalmente. Al respecto, el Doctor Nestor de Buen, afirma: " En nuestro concepto el registro, es sin embargo, un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica. " (57)

Lo expuesto en los párrafos precedentes, confirma y reafirma que los Trabajadores de Confianza, si tienen pleno Derecho para integrar y solicitar la constancia del registro de sus propios Sindicatos, luego que cumplan, cabalmente, los dos tipos de requisitos que se analizan anteriormente, máxime que " la propia ley señala que satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo (art. 366, segundo pá

(56) Ob.cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, p.703.

(57) Ibidem, p. 700

rrafo e, inclusive, se puede producir el fenómeno del registro automático (art. 366, tercer párrafo).

Esta fórmula del registro automático persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el art. 8º constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes inómnadas. De ello ha resultado que se dictan resoluciones absurdas, que han servido para poner en evidencia la orientación del Estado en esta materia. " (58)

Por lo que respecta a las funciones de los Sindicatos, es conveniente señalar que éstas no se limitan al campo del Derecho del Trabajo, ya que para cumplir con sus fines es indispensable que las Organizaciones Sindicales celebren diversos actos jurídicos en el terreno del Derecho Privado. A este respecto, se les permite la compra de bienes muebles e inmuebles, siempre y cuando se destinen inmediata y directamente al cumplimiento de su objeto, como por ejemplo, otorgar crédito a sus miembros, para la construcción o adquisición de sus casas-habitación.

En cuanto a las condiciones de adherencia, las Organizaciones Sindicales de carácter Nacional, las fijan con sujeción a sus Estatutos, los cuales expresan, principalmente, las finalidades de estos Sindicatos; los medios y procedimientos de acción; las formas de autoridad y representación; los mecanismos de elección; los Derechos y Obligaciones de sus miembros; y las medidas disciplinarias.

No obstante que los Estatutos constituyen la cristalización de los procesos políticos internos de estos Sindicatos,

no revelan directamente las peculiaridades de la vida sindical de cada organización específica, ya que su adecuación con las necesidades relativas a la vida de dichas Asociaciones Civiles, es índice de la madurez de la agrupación, en su conjunto, y de la capacidad efectiva de sus miembros para participar en su destino.

La existencia y ejecución de los Estatutos, significan un paso importante en el nivel organizativo en relación con sus órganos internos. Un ejemplo, es la integración de la Comisión Interna de Administración y Programación, del Organismo Público Descentralizado, descomponiendo: Ferrocarriles Nacionales de México. Este órgano, se forma de la siguiente manera: Un Presidente- C. Gerente General-; un Vicepresidente- C. Subgerente General-; quince Consejeros- uno de cada una de las Dependencias, que integran este Organismo Público Descentralizado-; y dos Secretarios Técnicos- Jefe de Unidad de Programación y Jefe de Unidad de Organización y Métodos-.

En el ejemplo anterior, se advierte que en los Sindicatos Nacionales, son imprescindibles los servicios de trabajadores de diferentes especialidades, oficios o profesiones, quienes laboran para una o varias empresas de una misma rama industrial, cuyos establecimientos se ubican en varias Entidades Federativas. De ahí se advierte que la aspiración de estos Sindicatos, consiste en celebrar un solo Contrato Colectivo de Trabajo, con todas las empresas de su rama productiva, con objeto de poseer un espacio de acción bastante amplio entre la fuerza sindical y la patronal.

Para la consecución de esa finalidad, sus Secciones Sindicales se encuentran en numerosos puntos del territorio de la República Mexicana, lo cual además de implicar una fuerza muy superior a la que tienen los Sindicatos Estatales, los que en su gran mayoría, son marcadamente pequeños; también, posibilita la formación de corrientes sindicales en la totalidad del

país. Por ello, en los Sindicatos Nacionales, existen características que los perfilan como organizaciones determinantes del estado actual del Sindicalismo en México, tales como las siguientes:

- a) La capacidad de movilizar recursos materiales y humanos en toda la República Mexicana. Esta situación, les permite tener una gran fuerza y mejores condiciones para intervenir en los diferentes terrenos de la vida social.
- b) Las repercusiones de sus decisiones directas en el conjunto de la economía del país y en el campo de las relaciones políticas.
- c) El vigor de estos Sindicatos y sus planteamientos político-sindicales, que los convierte en líderes de los mayores movimientos de masas, que han ocurrido y que ocurren en nuestro país.
- d) El acto sobresaliente de la izquierda mexicana, consistente en la ejecución de numerosos esfuerzos para construir, ampliar y consolidar su influencia en los Sindicatos Nacionales.

De las características anteriores, se deduce que mientras a nivel Estatal, los Sindicatos están desprotegidos contra el Poder Político de muchos Funcionarios Públicos; a nivel Nacional, los Sindicatos tienen menos fuerzas políticas que les impiden actuar en beneficio de los trabajadores a los cuales representan.

Por otra parte, las características citadas revelan que los Sindicatos Nacionales, constituyen una forma especial de organización social, que por su vinculación con la sociedad y con el Estado, desempeñan funciones de primer orden en el presente y para el futuro de México: En los procesos, por construir fuerzas políticas-democráticas de orden Nacional; en la lucha de clases, para ampliar y profundizar el ejercicio de la democracia sindical; y como expresión de núcleos centrales de la

clase trabajadora, ocupan sus puestos para arribar y construir una fuerza antimperialista o antifascista en nuestro país. A este respecto, es oportuno señalar que la mayoría de los Estatutos contienen, implícita o explícitamente, una definición ideológica acerca de la conexión del Sindicato con el sistema de Relaciones Sociales y con el Poder Político. En este terreno, se establece una distinción entre las Declaraciones de Principios que fijan objetivos de transformación social-revolucionaria y las que limitan el ámbito de sus definiciones a un mejoramiento paulatino respecto de las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados.

En el seno de la Organización Sindical, se establecen los procedimientos que se siguen en la esfera de acción del Sindicato: Administración del Contrato Colectivo de Trabajo, ejercicio del Derecho de Huelga, mecanismos de ayuda mutua, etc.; y, por otra parte, las formas de autoridad y representación para el funcionamiento cotidiano, así como los medios electorales, los que implican el Derecho de participar en la vida de la Organización Sindical. De ahí se deriva la facultad de concurrir a las Asambleas; el poder de votar en pro y en contra, todas las decisiones de ésta; y la aptitud de ser electo para ejercer cualquier cargo sindical.

En cuanto a sus funciones, los órganos fundamentales de los Sindicatos, se clasifican en Deliberativo-Resolutivos; Ejecutivos; y de Control o de Vigilancia. En los primeros, reside la autoridad suprema del Sindicato, toda vez que el conjunto de los trabajadores o delegados de los mismos, discuten y resuelven sobre la línea general de la organización. La representación se deriva del Artículo 375 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se determina que la declaración de voluntad de los trabajadores sindicalizados, queda a cargo de la respectiva Organización Sindical, a no ser que el propio trabajador, solicite que cese la intervención de dicho Sindicato.

" En realidad, se trata de una regla cuya aplicación práctica es relativa; ya que la necesidad de acreditar la afiliación del trabajador de que se trate puede superarse mediante el otorgamiento de mandato en simple carta poder, en los términos de lo ordenado en el art. 692. " (59)

Por lo que respecta al Órgano Ejecutivo, tiene a su cargo la dirección y ejecución de la política cotidiana y permanente de la Organización Sindical; la administración de sus bienes; la realización de los acuerdos sindicales válidos y la adopción de aquellos inexcusables, con obligación de rendir cuentas de las razones de los mismos a la Asamblea General, la que en su carácter de Órgano superior de expresión y gobierno del Sindicato, le corresponde la aprobación de los convenios sindicales de mayor importancia, así como los referentes a la creación de Órganos inferiores y la modificación del Estatuto, el cual es el reglamento que rige el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales.

En relación con los Órganos de Vigilancia, principalmente, se les encomienda la fiscalización relativa a la marcha general del Sindicato, así como el correcto desempeño de los distintos Órganos que integran la Organización Sindical, y su apego a la reglamentación interna. De ahí se advierte que estos Órganos, constituyen una especie de Poder Judicial dentro del Sindicato, puesto que además de velar por el estricto cumplimiento de los Estatutos, Convenios y Reglamentos y de cuidar que sean debidamente interpretados, procura que los trabajadores sindicalizados y funcionarios sindicales, no se aparten de sus obligaciones; como por ejemplo, el pago de las cuotas ordinarias,

que establecen los Estatutos del Sindicato con objeto de coadyuvar, económicamente, al sostenimiento de éste.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 371 Fracción VII, establece que las Organizaciones Sindicales, tienen la obligación de determinar, estatutariamente, las medidas disciplinarias. Por lo general, las que más se aplican son las siguientes: En caso de faltas ligeras, amonestación verbal o escrita; si la infracción es de alguna gravedad, suspensión de los Derechos Sindicales y prohibición para ejercer cualquier puesto dentro de la Organización Sindical respectiva; y si el quebrantamiento del deber origina consecuencias funestas para el funcionamiento del Sindicato, expulsión de éste e incluso la aplicación de la cláusula de exclusión. A este respecto, es conveniente señalar que la expulsión de un trabajador sindicalizado, cuyo caso se encuentre previsto en los Estatutos de la Organización Sindical a la que está afiliado, requiere el previo cumplimiento de los medios de defensa que le conceden los propios Estatutos a ese trabajador, que está sometido a la expulsión, a fin de que ésta tenga validez.

En virtud de que en los Estatutos de los Sindicatos que legalmente funcionan en la República Mexicana, generalmente, no se hace referencia a las rescisiones y terminaciones laborales de los Trabajadores de Confianza que prestan sus servicios en cierta empresa o establecimiento de cualquier rama industrial que se señalan en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXXI, y que la Organización Sindical que mantiene una conexión con cualesquiera de dichas ramas industriales protege, exclusivamente, los Derechos Laborales de los trabajadores que se encuentran afiliados al Sindicato que se relaciona con una de dichas ramas industriales; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente jurisprudencia, con objeto de subsanar la omisión que presentan algunos Estatutos de las Organizaciones Sindicales, respecto de las dos situ

ciones citadas sobre el Trabajador de Confianza: " No consig -
nándose en el Artículo 123, frac. XXII, de la Constitución fede-
ral, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de con-
fianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan
o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no pue-
de aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado
que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que jus-
tifique el patrono el motivo del despido. " (60)

La jurisprudencia anterior, se recoge en el Artículo
185 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se
autoriza a los patronos para despedir a los Trabajadores de Con-
fianza, con base en apreciaciones y argumentaciones de tipo sub-
jetivo, sobre el elemento de la pérdida de la confianza. Al res-
pecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina, comenta: " Esta disposi-
ción coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo,
porque la pérdida de la confianza como hecho subjetivo del pa-
trón, complementada con indicios ad hoc, dará margen a que se
rescindan con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a
partir de esta Ley correrán gran riesgo los trabajadores de con-
fianza, no sólo porque la Ley propicia la esclavitud moderna
del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La
sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos
por derecho propio y no por concesión patronal. " (61)

Los argumentos precedentes, evidencian que es justa,
absolutamente justa la integración y el funcionamiento legal de
los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, con objeto de que
sus Derechos Laborales no sufran detrimentos por una decisión

(60) Ob. cit., MARLO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO, Tomo I, p. 453.

(61) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y COMENTADA POR
ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 32a. Ed.;
Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, ps. 103 y 104.

arbitraria del patrón. La formación de estos Sindicatos, es totalmente constitucional, porque uno de los principales Derechos Sociales que tiene la clase trabajadora en general, en la República Mexicana, es el concerniente a la Asociación Profesional. En relación con este Derecho, el Doctor Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, señala: " Hay que tener en cuenta que el derecho de asociación profesional, conforme al artículo 123 constitucional, no debe tener restricciones." (62)

Esta consideración, ratifica que los Trabajadores de Confianza, sí tienen pleno Derecho para integrar sus propios Sindicatos, con objeto de defender sus intereses comunes ante las conductas arbitrarias de los patrones, a quienes les presten sus servicios, de manera personal y subordinada.

De lo expuesto, es lógico advertir que en un futuro próximo, será posible, que en la República Mexicana, se integren, registren y funcionen Sindicatos de Trabajadores de Confianza ; porque la crisis económica actual, año de 1986, ha ahondado la crisis política, que el macrosismo del 19 de septiembre de 1985, puso al descubierto cuando derrumbó grandes edificios nuevos, propiedad de la Nación, en los cuales funcionaban oficinas del Gobierno Federal, y, sobre todo, tiró muchas fábricas de ropa, que exhibieron la situación de explotación y desamparo sindical en que vivían miles de costureras y la intervención de Líderes corruptos al servicio de la clase patronal.

Junto a tales derrumbes materiales, hubo un derrumbe político: Fue el del edificio de la demagogia priilista, que en las urgentes y trascendentes tareas de salvamento de las víctimas del terremoto no supo qué hacer y fue rebasado junto con sus Autoridades del Departamento del Distrito Federal, por la fuerza decisiva y capacidad positiva de la ciudadanía, que con

sus "topos" socorristas de emergencia y gente del pueblo, puso la muestra de cómo debería actuarse y actuaron. Este acto de la ciudadanía, demostro que el pueblo es capaz de protegerse, ayudarse y salvarse por su propio esfuerzo.

Esos acontecimientos recientes, tienen profundas repercusiones socio-económicas y políticas, que aflorarán contra el régimen en las próximas elecciones de 1988; y en la marcha de los Sindicatos, dentro de los cuales algunos podrían desaparecer y otros surgir; dentro de estos últimos, podría nacer el Sindicato de Trabajadores de Confianza.

3.2.1 LOS SINDICATOS DE ELECTRICISTAS, FERROCARRILES - ROS Y PETROLEROS, SUS ESTATUTOS Y SUS DECLARACIONES DE PRINCIPIOS.

Los Estatutos de los Sindicatos, constituyen el instrumento normativo que regula su cohesión interna y la unidad entre sus miembros, quienes deben tener el conocimiento de estas normas, a fin de que puedan expresarse y actuar en los ámbitos sindicales; y, además, tengan la capacidad para formular proposiciones que tiendan a mejorar las disposiciones reglamentarias. Por esa vía, es posible democratizar la relación representantes - representados; y las atribuciones de los Organismos Directivos o de Base, así como adecuar la organización para enfrentar nuevos requerimientos. Estas medidas se justifican, plenamente, porque evitan que los Líderes dispongan de amplios márgenes de libertad, para realizar sus propias iniciativas, en perjuicio de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, la relevancia de un Sindicato está dada por múltiples factores, que no dependen de la voluntad de los trabajadores, tales como la rama de la producción donde se ubi - que; la zona del país donde esté asentado; y la magnitud de la empresa, cuyos elementos influyen en la importancia de la Organi

zación Sindical y dan a sus Cuadros Dirigentes un peso político específico. Es a través de la estructura interna sindical y de su funcionamiento, cómo los trabajadores se encuentran en idoneidad, para orientar el rumbo de su organización, puesto que son los Estatutos los que regulan ese quehacer. He aquí la importancia de éstos, cuya elaboración es una de las tareas más importantes de la labor sindical.

En seguida, se exponen algunos preceptos estatutarios de mayor importancia de cada uno de los Sindicatos que se señalan en este subtema, así como sus sobresalientes Declaraciones de Principios:

I. SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS (SME)

a) ESTATUTOS

1.- El objeto esencial de esta Organización Sindical, consiste en fomentar la unión y el progreso económico, intelectual, social y físico, de sus asociados; de tal manera, que además de luchar por el establecimiento de salarios mínimos, que permitan satisfacer las necesidades primordiales de subsistencia, procura la ampliación de los Derechos que establece la Ley Federal del Trabajo, de modo tal, que cada vez se beneficie más a sus afiliados, y proporcione absoluta protección a los trabajadores incapacitados, renglón éste, que debe cuidarse con esmero.

2.- Todos los miembros activos, tienen la obligación de asistir puntualmente a las Asambleas Generales y a las Locales de su División o Sección, a fin de dar su voto en las elecciones que se realicen para nombrar a los Líderes Sindicales; y en cualquier asunto que el Comité Central o Sub-Comités, sometan a decisión individual. En caso de que no puedan concurrir a dichas reuniones, su asistencia se subsana por el

representante especial que debidamente acreditan.

" Todos aquellos Miembros activos de la División que no asistan personalmente ni hubieren acreditado Representante Especial, se tendrán por representados por el Miembro de la Comisión de Trabajo, representante del grupo a que pertenecieren.

Lo anterior vale igualmente para el caso de que los respectivos Representantes Especiales no asistieren a la Asamblea. " (63)

3.- Los trabajadores que sean designados para ejercer una comisión determinada, deben aceptarla, ineludiblemente, a no ser que expresen razones justificadas, que los impidan desempeñar la comisión respectiva.

4.- Todos los Líderes Sindicales, están obligados a dar ejemplo a sus representados de buen comportamiento y desinterés sindicales, desempeñando sus cargos eficiente y honradamente. A este respecto, es oportuno señalar que mientras más alto sea el puesto, se requiere de mayor ejemplaridad en virtud de que sus papeles, en sus niveles más altos, implican una considerable trascendencia, en cuanto al bienestar de los trabajadores, a los cuales representan. Por ello, es justificable que " . . . IV.- Los Miembros Representantes deben economizar y comprobar debidamente los gastos que hicieron en el desempeño de sus funciones sindicales y cuidar de no malgastar ni maltratar los útiles y equipo que el Sindicato pusiere a su disposición." (64)

5.- El Derecho fundamental de todo trabajador que esté afiliado a este Sindicato, consiste en poder reclamar, directamente, de los respectivos Dirigentes Sindicales o públicamente ante las Asambleas, el quebrantamiento de cualquier disposi-

(63) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, 1983, Artículo 16, p. 24.

(64) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, 1983, Artículo 48 Fracción IV, p. 74.

ción estatutaria. Por ejemplo, en el caso de que los integrantes de la Comisión Autónoma de Justicia, se rehúsen a conocer, a petición de cualquier trabajador o de una coalición, las quejas y acusaciones que contra otros compañeros les sean presentadas por escrito; y las solicitudes de permiso, remociones y renunciaciones que le sean turnadas.

6.- " La duración del período sindical normal de los miembros Representantes del Sindicato es como sigue:

a).- Representantes Generales, a saber: Miembros del Comité Central o de la Comisión Autónoma de Justicia, o los dos Miembros Electos de la Comisión Autónoma de Hacienda: dos años.

b).- Miembros de los Sub-Comités, o de la Comisión de Trabajo o Miembros Representantes propuestos por el Comité, para ser electos en Asamblea: un año. " (65)

7.- Todo extranjero que en la actualidad sea miembro del Sindicato Mexicano de Electricistas, o que en el futuro lleque a formar parte de él, y que posee alguna participación o interés, especialmente, sobre inmuebles que pertenecen a esta Organización Sindical, se considera como mexicano respecto a dichos beneficios; pero, nunca debe invocar, en ningún caso, la protección de su Gobierno, sobre tales Derechos, bajo pena de perder los referidos beneficios, en favor de la República Mexicana, siempre y cuando infrinja la presente tarativa.

8.- Todo trabajador que se encuentra afiliado a este Sindicato, en el momento en que sea consignado ante la Comisión Autónoma de Justicia, tiene Derecho para nombrar dos defensores que sean miembros activos, quienes procuran velar con todo empeño por los Derechos Sindicales del acusado y hacer valer

en favor de éste, todo lo que le ayude en el juicio respectivo; pero, sin actuar de mala fe, tratando de retardar la investigación, de ocultar o falsear los sucesos respectivos, o de confundir deliberadamente las argumentaciones. Es indispensable que los defensores no ocupen un cargo en el Comité Central, en los Sub-Comités o en la Comisión Autónoma que se cita al principio de este párrafo. De este modo, se trata de proteger los Derechos del acusado; quien todavía en caso de resultar culpable, puede presentar su renuncia y librarse de otra pena.

9.- El propósito principal de las sanciones disciplinarias, es el de prevenir las reincidencias en el incumplimiento del deber de todo trabajador sindicalizado. Por ello, cuando éste realiza una falta ligera, no solamente se le amonesta o apercibe verbalmente, de manera privada; sino también, ante la Asamblea General o Local. En caso de que vuelva a cometer una infracción análoga, además de advertirsele las sanciones de mayor consecuencia para su empleo en forma escrita y leída ante la Asamblea respectiva, se le puede remover de su trabajo e inclusive es procedente la suspensión parcial o total de sus Derechos Sindicales, siendo la Comisión Autónoma de Justicia, el órgano competente para determinar los Derechos que pierde el trabajador sancionado.

Cuando un asociado efectúe un acto de gravedad, como por ejemplo, falsificar el texto o las firmas de cualquier escrito oficial de la Organización Sindical o hacer uso del papel o de los sellos de ésta sin el conocimiento de los Líderes Sindicales, con el fin de redactar comunicaciones y hacerlas aparecer como oficiales, es procedente su expulsión, luego de comprobar la falta que se le impute, y que ésta se apruebe por mayoría mínima de dos terceras partes de los miembros activos del presente Sindicato.

10.- En el caso de que un afiliado sea expulsado de esta Organización Sindical, independientemente del motivo de su

rescisión laboral, y posteriormente, se averigüe que existe error en ello, puede ser reinstalado mediante la decisión de la Asamblea Judicial respectiva, debiendo el Sindicato rehabilitarlo públicamente en sus Derechos Sindicales, tales como de es calafón y antigüedad.

11.- " Debido a la naturaleza peculiar de las labores correspondientes a los puestos de confianza, el Sindicato ha celebrado el siguiente convenio con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus Asociadas: Si algún miembro del Sindicato fuere propuesto por las Compañías y aceptado por el Sindicato, o propuesto por éste y aceptado por las Compañías para ocupar alguno de estos puestos, el Sindicato conviene en que le permitirá desligarse del mismo por todo el tiempo que ocupare el puesto especial, sin que le sea aplicable la Cláusula de Exclusión. Si posteriormente la persona en tales condiciones dejara de ocupar el puesto especial, reasumirá automáticamente su carácter de miembro del Sindicato." (66)

12.- Con la finalidad de estimular a los miembros de este Sindicato, al fiel cumplimiento de sus obligaciones sindicales, el propio Sindicato les otorga recompensas, las cuales consisten en Menciones Laudatorias y Honoríficas, así como li - cencias en el trabajo, las que pueden ser simplemente con el ob - jeto de que el trabajador sindicalizado tome descanso y esparcimiento, en cuyo caso se les concede únicamente el goce de sa - lario; o bien para que el trabajador realice algún viaje con fines puramente ilustrativos o para concurrir a alguna Reunión, Asamblea o Conferencia en representación de esta Organización Sindical, en cuyo caso se incluye el pago de gastos. La finalidad de tales viajes, es el vitalizar, positivamente, las acti -

(66) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, 1983 , Artículo 40, ps. 65 y 66.

vidades sindicales a fin de que al regresar, el afiliado informe a este Sindicato, el resultado de su experiencia, a efecto de que esos informes sirvan para mejorar las labores sindicales.

b) DECLARACION DE PRINCIPIOS

1.- El Sindicato Mexicano de Electricistas, defiende la Nacionalización de la Industria Eléctrica y asume la responsabilidad de contribuir al éxito de ésta, puesto que tiene conciencia de la trascendencia que significa para el progreso económico de la República Mexicana.

2.- Determina el mejor aprovechamiento tanto de los recursos físicos como humanos de la propia industria, a fin de que el servicio eléctrico sea oportuno, eficiente, adecuado y que sus beneficios se extiendan dentro del menor tiempo posible, al mayor número de mexicanos. Por consiguiente, señala la necesidad de proceder a estudiar y practicar los programas que sean útiles para los recursos eléctricos de la Nación Mexicana.

3.- A través de sus Organismos Representativos y de acuerdo con las facultades de éstos, el Sindicato Mexicano de Electricistas, tiene el Derecho de representar a sus afiliados para tratar todos los asuntos de carácter colectivo o individual que surjan de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A.; de sus subsidiarios; y de los sindicalizados, en su carácter de trabajadores.

Análogamente, este Sindicato tiene la autorización para representar a sus asociados, ante otras Organizaciones Sindicales, ante las Autoridades Laborales y ante terceros, siempre y cuando no se trate de asuntos particulares de los trabajadores, en los que no intervenga su condición de afiliados.

4.- El Sindicato Mexicano de Electricistas, es independiente y soberano en su régimen y acuerdos interiores, sin

más limitaciones que las establecidas en sus Estatutos y en los convenios de solidaridad que celebre con otras Organizaciones Sindicales.

5.- El Sindicato citado en el punto anterior, tiende constantemente al perfeccionamiento de sus Estatutos, Pactos y Reglamentos, los cuales no tienen caracter definitivo ya que, anualmente, se cita a una Asamblea General Extraordinaria Consultiva de Reforma de Estatutos, para discutir si es indispensable modificarlos, con el propósito de elevar los niveles de vida de sus miembros. En caso de que se concluya en el sentido de que se reformen, la Asamblea citada, adquiere la jerarquía "Legislativa de Estatutos", y ésta procede a realizar las reformas que considere necesarias, para lograr el propósito referido.

JUICIO CRITICO

Salta a la vista, que el Sindicato Mexicano de Electricistas, es un Sindicato Independiente; que practica la democracia; que estatutariamente, tiene un instrumento legal y laboral que sí beneficia a su base sindical.

Sin embargo, deja a merced de la empresa a los Trabajadores de Confianza que prestan sus servicios en la rama industrial eléctrica, toda vez que este Sindicato, determina que cuando un trabajador sindicalizado es designado para desempeñar un oficio de confianza en cualquier Dependencia de la rama industrial mencionada, deja de ser miembro de esta Organización Sindical, lo cual implica que ésta no se compromete a proteger a los Trabajadores de Confianza ante cualquier injusticia que realice el patrón sobre los Derechos Laborales de los trabajadores citados en último término. He aquí una razón más que justifica la formación y el funcionamiento legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, lo cual es totalmente indispensable, ya

que en la práctica, existen varios casos en que la clase patronal, ha llegado al extremo de violar, deliberadamente, los Derechos fundamentales de los Trabajadores de Confianza. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores en su libro 35 Lecciones de Derecho Laboral, comenta: " Trueba Urbina, nuestro querido y apreciado maestro y amigo, estima que estos empleados denominados de cuello alto, que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, si tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones.

Nosotros opinamos, después de casi treinta años de lidiar con dichos no cuellos altos, sino with the collar, o cuellos blancos, que sí son trabajadores y que en los tiempos actuales ya tienen, inclusive, identificación de clase, frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en cientos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical. Por ello y por ser cada día más difícil la situación de la mayoría de los trabajadores de confianza, decidimos abordar este tema, ya que ellos consideran que se encuentran entre la espada y la pared, lo que no es muy saludable para nadie, esperando que al conocerse realmente sus problemas se puedan éstos resolver en beneficio de ellos mismos, de las empresas en donde prestan sus servicios, y como diría algún político, y de . . . México."(67)

(67) Supra, 4a. Ed., Edit. Trillas, S.A., México, 1985, ps. 89 y 90.

II. SINDICATO DE TRABAJADORES FERROCARRILEROS DE LA
REPUBLICA MEXICANA (STFRM)

a) ESTATUTOS

1.- Siendo este Sindicato, una auténtica Organización Sindical de resistencia, cuya creación tiene su base legal en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, determina como objeto principal: Luchar por la unificación, por el mejoramiento integral e incorporación total en su seno de todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Industria Ferrocarrilera, que se encuentran dispersos en la red ferroviaria Nacional, fomentando constantemente entre ellos, la armonía y las buenas relaciones de sus integrantes, y lleva a cabo una acción de superación que abarca los dos siguientes aspectos: Social y cultural. El primero de éstos, tiene el propósito de vincular el buen funcionamiento de los ferrocarriles con las fuerzas progresistas del país, en su constante dinámica social.

El aspecto cultural, es útil para estar al corriente con los adelantos de la ciencia y de las modernas técnicas de planeación científica del trabajo, las cuales facilitan las ocupaciones del hombre, simplificando su esfuerzo y la rutina laboral, mediante la frecuente transformación del maquinismo y de los métodos de producción.

2.- Uno de los principales Derechos de los socios activos que se encuentran afiliados a esta Organización Sindical, es el siguiente:

" . . . g).- Ser ayudados por el Sindicato, para conseguir trabajo, ocupar vacantes y ascender de categoría en los puestos de base, así como para ocupar puestos de confianza en las Empresas Ferrocarrileras, en el Sindicato o Instituciones

Filiales al mismo, con preferencia sobre los extraños a la Organización." (68) . . .

3.- " ART. 28.- SON MODALIDADES DE LOS SOCIOS COLABORADORES: . . . d).- El control y movimiento de los socios colaboradores del Sindicato, así como el fiel cumplimiento de sus obligaciones, estará a cargo del Secretario Nacional de Organización, Educación y Estadística. En las Secciones, los Secretarios Generales de Organización, Educación y Estadística, auxiliarán al Secretario Nacional correspondiente.

El Secretario Nacional de Organización, Educación y Estadística, acatará lo dispuesto en este Artículo, cuando sea agotado el escalafón de socios colaboradores, recurrirá a cubrir las vacantes con el personal que provenga de las Empresas Ferrocarrileras, Nacionales de México, Pacífico, S.A. de C.V., Chihuahua- Pacífico, S.A. de C.V., Unidos del Sureste y demás Minoritarios.

Es facultad de los Comités Nacionales Ejecutivo y de Vigilancia y Fiscalización, señalar los puestos que deban considerarse como de CONFIANZA, no pudiendo excluir a los CORRESPONSALES Y PROFESIONISTAS, tales como: Médicos, Abogados, Contadores, Auditores y Pasantes; pudiendo aumentar o disminuir los puestos de CONFIANZA, de conformidad con los Artículos 9 y 182 de la Ley Federal del Trabajo, cuando las necesidades de la Organización así lo exijan.

Los servicios profesionales y los de las Pasantías relacionados, se contratarán en la forma y términos que convenga al Sindicato." (69) . . .

(68) Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 1979, Artículo 12 inciso g), p. 65.

(69) Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 1979, Artículo 28 inciso d), ps. 88 y 89.

4.- La representación en todos los ordenes y el ejercicio de la personalidad jurídica de esta Organización Sindical, se atribuye al Comité Ejecutivo Nacional dado que no únicamente, tiene la facultad de firmar, a nombre del Sindicato, el Contrato Colectivo e Individuales de Trabajo, sino también resuelve conjuntamente con el Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización, los casos no previstos en el Estatuto del presente Sindicato, cuya resolución perentoria no permita obtener previamente la autorización de la mayoría de las Secciones.

5.- Esta Organización Sindical, realiza dos tipos de Asambleas Nacionales: Sindicales Ordinarias y Extraordinarias; y de Contratación. Las primeras, se integran por un delegado de cada una de las Secciones que forman este Sindicato y constituyen la autoridad máxima de la presente Organización Sindical, por la voluntad de todos sus miembros. Por consiguiente, son representativas del interés general sindical y soberanas en sus determinaciones. De ahí que sus acuerdos y disposiciones, son inapelables y de observancia obligatoria. Las segundas, son la expresión de la voluntad de los trabajadores e implican su interés profesional. " Para que sean legales los acuerdos que tomen, es indispensable la votación libre de toda presión y que el PRO y el CONTRA, sumen por lo menos las dos terceras partes de los Delegados. La mayoría de votos de los presentes en las Asambleas, será la que decida los acuerdos. " (70)

6.- En el régimen interior de este Sindicato, se establece la norma de preparar sindical, doctrinaria y administrativamente a sus miembros para el ejercicio de los oficios de Representantes Nacionales, Generales y Obreros ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, de tal manera que, cuando sean electos para tales cargos, tengan los conocimientos indispensables a fin de que desempeñen sus ocupaciones con plena eficacia y, simultáneamente, impartan Principios Generales de Derecho del Trabajo mediante la organización de Seminarios o Cátedras de Educación apropiadas, con la obligación de que los trabajadores que reciban esta instrucción, la transfieran a sus compañeros por medio de promociones que realicen las Secciones de su residencia.

7.- A diferencia del Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, no admite que ningún extranjero tenga participación social o de otro género, en los bienes de la industria ferrocarrilera.

8.- Los miembros activos del Sindicato citado en último término en el párrafo anterior, tienen el Derecho de ser defendidos ante las Autoridades de índole Penal, en relación con sus problemas de orden sindical y profesional. A este respecto, el Sindicato referido se compromete, por conducto de sus Servicios Legales, a gestionar y proporcionar fianzas a todos sus socios que cometan delitos imprudenciales en el desempeño de sus labores, como trabajadores de la industria ferrocarrilera o del Sindicato referido, y que sean sentenciados por las Autoridades Judiciales competentes, siempre y cuando la sentencia admita el otorgamiento de la fianza para dejarlos en libertad. Por consiguiente, tiene a su cargo la defensa de estos casos, hasta la terminación del juicio respectivo.

9.- Todos los miembros activos del Sindicato Ferrocarrilero, pueden denunciar, sin incurrir en el insulto, la actuación de los Líderes Sindicales, dentro de las Asambleas o ante los Organismos correspondientes. Un ejemplo, es la facultad de la Comisión Nacional de Justicia, para destituir de sus cargos, a los integrantes del Comité Nacional de Vigilancia y Fiscali-

zación, previa comprobación y facilidades de defensa, por concurrir a las Asambleas, mitines, actos culturales, conmemorativos, etcétera; o al desempeño de sus comisiones respectivas, en estado de ebriedad o intoxicado por droga.

Tanto los Líderes Sindicales, como el resto de los trabajadores que se encuentran afiliados al Sindicato Ferrocarrilero, quedan sujetos a las disciplinas siguientes :

- " I.- Suspensión de derechos sindicales.
- II.- Inhabilitación para desempeñar cargos o comisiones sindicales.
- III.- Deposition de los puestos o comisiones de carácter sindical.
- IV.- Responsabilidades económicas por perjuicios ocasionados a los socios, o a la propia Organización.
- V.- Expulsión temporal o definitiva; en su caso se aplicará la CLAUSULA DE EXCLUSION, con separación del servicio de las Empresas o Instituciones filiales.

Si dentro del tiempo en que se encuentre suspendido o disciplinado un miembro comete otra falta que amerite nueva sanción, se acumulará a la anterior. " (71)

10.- Para desempeñar cualquier cargo de Dirigente Sindical, es indispensable el procedimiento de elección por voto directo de los trabajadores sindicalizados, en el que éstos tienen el Derecho de votar tanto por los candidatos registrados como por aquellos que no aparecen en las listas electorales. En el caso de éstos últimos, el voto emitido es válido si no tienen impedimentos para ser designados. Entre estos candidatos,

(71) Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 1979, Artículo 165, p.225.

se encuentran los Trabajadores de Confianza, lo cual se evidencia en el siguiente precepto estatuario:

" ART. 237.- No podrán ser ELECTOS, ni designados para puestos de Representación Sindical, los socios siguientes: .

VII.- Los que estén desempeñando puestos de confianza en las Empresas o que habiéndolos desempeñado, no tengan cuando menos Dos años trabajando en su puesto de escalafón, anteriores a la fecha de la convocatoria. " (72) . . .

11.- Las disciplinas que se imponen a los miembros activos, pueden reconsiderarse a solicitud de la parte afectada, cuya petición se envía a las Secciones con objeto de comunicarla en sus Asambleas Generales, quien recoge el voto directo de los miembros, el cual es de suma importancia porque en caso de que más de las dos terceras partes confirmen la sanción, ésta adquiere el carácter de definitiva. En cambio, si la votación es en el sentido de rectificarla, se reintegra al asociado con todos sus Derechos y Obligaciones, y además en los casos de expulsión, este Sindicato cubre los salarios que deja de percibir el afectado en su trabajo, excepto que se acuerde algo en contrario.

b) DECLARACION DE PRINCIPIOS

1.- El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, reconoce como su fuente legítima de inspiración ideológica y sostén de nuestras Garantías Individuales, el contenido de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apoyada en la Justicia que es un valor ético

(72) Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 1979, Artículo 237 Fracción VII, p. 262.

en sumo grado y la Libertad del hombre, y representa la cristalización de los tres impulsos grandiosos de la Nación Mexicana : La Independencia Política de 1810, la Constitución Federal de 1857 y la Revolución Mexicana de 1910. Estos tres avances sociales, se consagran en nuestra vigente Carta Magna, guardián supremo de las más altas conquistas de la clase obrera y agraria: Justicia y Libertad.

2.- El Sindicato citado en el párrafo precedente, reconoce que el adelanto del Movimiento Obrero y Agrario, es protegido, alentado y vigorizado por la acción de los Gobiernos Revolucionarios. Por tanto, fija como una obligación impostergable, la de apoyar las medidas positivas que éstos adopten, para conseguir una mejor distribución de la Riqueza Nacional.

3.- Esta Organización Sindical, manifiesta como obligación imprescindible, la celebración de convenios con todos los Organismos Verticales y Revolucionarios, de naturaleza laboral y agraria, con objeto de favorecer el movimiento evolutivo que sostienen las fuerzas progresistas del país, las cuales impulsan su ritmo acelerado.

4.- Este Sindicato, precisa como norma de conducta interna, la democracia sindical, respetando la pureza, legitimidad y mandato del voto directo de los trabajadores ferrocarrileros, que se expresa por mayoría para elegir sus Cuadros Directivos, Delegados y Representantes y, para seleccionar las decisiones que sean apropiadas para la vida y el funcionamiento de la presente Organización Sindical.

5.- En materia de Contrato Colectivo de Trabajo, la propia Organización Sindical lucha por obtener el Contrato Unico Industrial Ferrocarrilero. Para ello, enfoca su atención a fin de conservar y superar los pro-magos laborales obtenidos. De ahí, que vele porque los salarios respondan a las características de equidad y protección que establece la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo; propugna por superar las prestaciones económicas

y en especie más avanzadas de los campos Industriales y Gubernamentales del país, y que se alcance para el mejoramiento de los ferroviarios como obreros y de la empresa como fuente de trabajo.

6.- El Sindicato Ferrocarrilero, realiza pactos de solidaridad y relaciones sociales con Organismos Internacionales de principios ideológicos afines y puede incorporarse preferentemente a aquel que controle la rama del transporte; dentro de la cual, este Sindicato sostiene que no deben estar excluidos los trabajadores de la industria ferrocarrilera, considerando juiciosamente los beneficios que origine esta determinación.

7.- Esta Organización Sindical, se declara enemiga de la guerra, que amenace destruir a la humanidad con el uso de elementos nucleares y sus derivados. Por ello, lucha porque se prohíba la utilización de las fuerzas termonucleares con fines bélicos y, en cambio, pugna para que se aproveche en beneficio del género humano. También rechaza las provocaciones de las Naciones fuertes contra las débiles, principalmente, cuando éstas traten de mantener su Soberanía o conquistar su Independencia Política.

Por lo expuesto anteriormente, esta Organización Sindical reafirma su amor a la paz y a la convivencia tranquila de las Naciones, puesto que considera que la evolución universal, debe fincarse en la concordia, la consideración de los hombres y sus ideas. De ahí, que propugne porque el proletariado mundial adopte el lema de Benito Juárez: EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ.

JULCIO CRITICO

Esta Institución Sindical, es de las más antiguas del país y conserva el pluralismo ideológico en sus bases. De este Sindicato, han salido Dirigentes izquierdistas como el actual

Diputado del Partido Socialista Unificado de México, Don Valentín Campa y Demetrio Vallejo.

Desde luego, los ferrocarrileros son eminentemente Nacionalistas. Sus Estatutos y sus Declaraciones de Principios son absolutamente obreristas e idealistas en cuanto a la Libertad y a la Justicia; pero, en ocasiones actuando en función de preceptos legales estatuarios, se cometen actos injustos, como es el caso de los Trabajadores de Confianza, que en tanto lo son, este Sindicato no se preocupa para garantizarles el Derecho de la Estabilidad en el Empleo, puesto que solicita los servicios de estos trabajadores, conforme a las necesidades de la industria ferrocarrilera, lo cual le permite que, en cualquier momento, les declare por terminado su Contrato Individual de Trabajo, aun cuando no hayan cometido ninguna conducta que amerite la rescisión de su relación laboral.

III. SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA (STPRM)

a) ESTATUTOS

1.- El objeto fundamental de este Sindicato, de carácter vertical, consiste en que los trabajadores afiliados a dicha Organización Sindical y que, simultáneamente ofrecen su energía de trabajo en la industria petrolera de la Nación Mexicana o bien al propio Sindicato, obtengan un nivel de vida digno y decoroso, de tal modo, que les permitan estar preparados con una economía familiar honesta, contra las contingencias del futuro.

Es conveniente señalar que esta Organización Sindical, no protege a los Trabajadores de Confianza que prestan sus servicios en la industria citada en el párrafo precedente, lo cual se evidencia en el siguiente precepto estatuario: " Integrarán

el Sindicato, sin distinción de sexo o nacionalidad, los trabajadores que presten sus servicios directamente en la Industria Petrolera, hasta la fecha administrada por Petróleos Mexicanos, o en otras empresas que se establezcan en el País y que se dediquen a cualesquiera de las actividades de la misma industria, a excepción hecha de los trabajadores que de acuerdo con las normas contractuales, guarden el carácter de empleados de confianza en la empresa o empresas que controle el Sindicato.

El Sindicato se reserva el derecho de aceptar en su seno a los trabajadores de empresas que se dediquen a una o más actividades de la industria, tales como exploración, refinación, distribución, ventas, etc.

Igualmente, formarán parte del Sindicato los trabajadores que presten servicios al mismo en sus oficinas generales o locales, con el carácter de planta." (73)

2.- " Para el cumplimiento de su programa y para hacer valer su soberanía y el respeto que merece su personalidad jurídica, el Sindicato ejercerá todos sus derechos legales y hará uso de las armas del sindicalismo revolucionario; principalmente de las siguientes:

La libre expresión del pensamiento.

La propaganda verbal y escrita.

La reunión y manifestación pública.

La asociación sindical.

El boicot.

La huelga. " (74)

- (73) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 2 , ps.21 y 22.
- (74) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 9 , p. 29.

3.- El órgano que sirve de base a esta Organización Sindical, reside en la Sección el que solamente ejerce su deber sindical dentro de la jurisdicción administrativa que le corresponde.

" Las Secciones pueden tener en su seno Delegaciones y Subdelegaciones. Las Delegaciones se forman en centros de trabajo que cuentan por lo menos con 20 trabajadores, y las Subdelegaciones cuando éstos no llegan a 20. Sólo pueden establecerse en lugares distintos al de la residencia de la Sección de la cual dependen y tienen autonomía administrativa interna; pero, dentro de la jurisdicción de la Sección, cuyas Dependencias son solamente grupos específicos de trabajadores. " (75)

Del precepto estatuario transcrito, es comprensible que las Secciones, tienen la obligación de acatar las resoluciones que adoptan las Asambleas Generales, el Comité Ejecutivo General, y el Consejo General de Vigilancia, máxime que el reglamento interno de cada una de las Secciones, siempre debe estar acorde con los Estatutos de este Sindicato.

4.- La autoridad superior de esta Organización Sindical, es la Asamblea General puesto que además de resolver los problemas que surjan entre los diversos órganos del presente Sindicato, y de tener la facultad para elegir a los titulares de los dos órganos que se citan en la parte final del párrafo anterior; decide el ingreso del propio Sindicato a Federaciones, y así mismo, a Confederaciones, tanto de carácter Nacional como Internacional.

5.- Una peculiaridad de esta Organización Sindical, es la distribución de sus representantes conforme a las Zonas Norte, Centro y Sur; las cuales continúan vigentes desde la pro -

(75) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 87, p. 67.

mulgación del Decreto Presidencial del 18 de marzo de 1938, el cual sirve de base para la fundación de la actual Empresa Parastatal, denominada: Petróleos Mexicanos.

Respecto a esta División por Zonas, es conveniente señalar que " de los cuatro puestos que integran el Cuerpo de Consejeros Sindicales, corresponderá uno a la Zona Norte, otro a la Zona Centro y otro a la Zona Sur; y el cuarto puesto será repartido entre las tres Zonas, de conformidad con la costumbre establecida hasta la fecha. " (76)

Esa División por Zonas, se aplica prácticamente a todos los puestos de relevancia dentro de dicha Organización Sindical, incluyendo los del Comité Ejecutivo.

6.- En relación con el desempeño de los oficios de confianza, el Sindicato conviene con la empresa citada en el punto anterior, en impartir cursos de capacitación para ejercer tales oficios, los cuales únicamente se autorizan a los trabajadores que ostenten los tres primeros lugares en el escalafón del Departamento en que debe cubrirse la vacante. En caso de que cualesquiera de dichos trabajadores, renuncie a la preparación referida, mantiene su Derecho para ascensos posteriores y es substituido por el empleado que ocupe el sitio inmediato, en el escalafón respectivo.

7.- " Artículo 52.- Son obligaciones de los socios en general: . . . XXXVII.- Para ocupar un puesto de confianza temporal deberá solicitar por escrito, y con 15 días de anticipación, permiso especial para ocupar dicho puesto, el cual será otorgado después de analizar los beneficios o perjuicios que pueda ocasionar al Sindicato o a los escalafones respectivos de cualquier sindicalizado. Mientras ocupe dicho puesto de confian

(76) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 191, p. 121.

za, tendrá la obligación de seguir pagando oportunamente las cuotas sindicales durante el tiempo que dure su permiso el que podrá ser hasta por un año prorrogable a solicitud oportuna del interesado. Este permiso podrá ser cancelado en el momento en que el Sindicato lo juzgue conveniente y el trabajador tendrá la obligación de retornar a su puesto sindicalizado en un término de tres días a partir de la fecha en que se le comunique dicha cancelación y quedará sujeto a la aplicación de sanciones disciplinarias, si hubiera incurrido en algún delito sindical o hiciera un abuso de autoridad en perjuicio de trabajadores sindicalizados bajo sus órdenes como empleado de confianza."(77)

8.- Cuando la Comisión Mixta, integrada por tres representantes de esta Organización Sindical y por igual número de la Empresa Paraestatal denominada Petróleos Mexicanos, no llegue a un acuerdo sobre la naturaleza de confianza o de base respecto a determinados oficios, los asuntos se remiten para su resolución definitiva, a una Comisión Tripartita que se constituye por un representante de la presente Organización Sindical, uno de la empresa citada y otra por el Consejo de Administración. Esta Comisión Tripartita, aprueba los programas que determinan las funciones de los dos tipos de empleos referidos.

9.- " En ningún caso, el Personal de Confianza puede ser superior al diez por ciento del total de los trabajadores sindicalizados. Para no quebrantar esta norma, el Sindicato tiene acceso a la Oficina de Estadísticas Generales del Personal de Petróleos Mexicanos, para fines de información acerca de la proporción de trabajadores. " (78)

(77) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 52 Fracción XXXVII, p. 47.

(78) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 182, p. 116.

10.- " Las negligencias, imprudencias, faltas de probidad u honradez y otras faltas, en que incurran los trabajadores de confianza, son invariablemente sancionadas por el patrón, con sujeción a lo que establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Las sanciones correspondientes, nunca son inferiores a las que en casos similares corresponda aplicar al personal sindicalizado, sin descartar la posibilidad de que el patrón haga uso del derecho que le confiere el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo. " (79)

b) DECLARACION DE PRINCIPIOS

1.- Tomando en consideración a la Expropiación Petrolera, pugna para que la administración de la industria relativa al área del petróleo, quede bajo la dirección y responsabilidad de los trabajadores petroleros de la República Mexicana, a quienes les fomenta su preparación técnica por medio de un órgano periodístico que se elabora con la ayuda de los propios trabajadores que se encuentran afiliados a este Sindicato, cuyo contenido se limita a asuntos doctrinarios, culturales y de información sindical.

2.- Pugna por el aumento de becas para el estudio de los trabajadores que prestan sus servicios, directamente, a la industria petrolera con el carácter de planta y también para los hijos de éstos, con la finalidad de capacitarlos para el mejor desenvolvimiento de la industria citada.

(79) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 386, p. 247.

3.- Se opone a la explotación de sus miembros activos, en su caracter de consumidores. Para auxiliarlos en este aspecto, no sólo se limita a promover campañas populares de abaratamiento de las subsistencias; sino que además, funda establecimientos comerciales, que son auspiciados por el propio Sindicato, a fin de favorecer el poder adquisitivo del salario de los trabajadores sindicalizados.

4.- Pugna por la fundación de un Instituto de Reeducación, en beneficio de sus asociados que sufran incapacidades provenientes de accidentes de trabajo.

5.- Promueve Reformas Legales a la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tendientes a que la exportación del petróleo crudo sea substituido por la de derivados, luego de que se satisfagan las necesidades de la economía de nuestro país, en beneficio del comercio exterior de la República Mexicana.

6.- Esta Organización Sindical, actúa con todos sus recursos legales, económicos y morales para la defensa de los trabajadores que están afiliados a ella, de tal modo que procura otorgarles un beneficio no sólo en las condiciones de trabajo, sino también en las de vida, siempre que se relacionen con sus intereses laborales.

JULIO CRITICO

De todo lo expuesto, resalta la situación real, que normalmente afecta al Trabajador de Confianza en sus intereses laborales; porque, si se pliega al patrón, el Sindicato de los trabajadores ordinarios lo enjuicia; y viceversa, si se disciplina al Sindicato, el patrón lo da de baja.

En estos casos, el Trabajador de Confianza, en la práctica, queda sin la justa protección laboral a que como trabajador, como ente que vende su energía de trabajo, tiene pleno

Derecho, de conformidad con el espíritu protector y reivindicador del Artículo 123 Constitucional, en su Apartado "A".

3.3 APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS DE RESPUESTA CERRADA Y DE RESPUESTA ABIERTA, SOBRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A" , APLICADO A DIRIGENTES SINDICALES EN EL DISTRITO FEDERAL.

En este aspecto de la Investigación de Campo, se manejan las Variables Constantes: 1.- Sindicato; 2.- Artículo 123 Constitucional; 3.- La Ley Federal del Trabajo. Y las Variables Independientes: 1.- Democracia Sindical; 2.- Reelección de Dirigentes Sindicales; 3.- Partidos Políticos; 4.- Honestidad de las Autoridades Laborales; y 5.- Los Trabajadores de Confianza.

Las hipótesis de trabajo seleccionadas para reforzar el contenido de esta investigación, se expresan en los siguientes términos:

- a) Los Trabajadores de Confianza, tienen pleno Derecho de asociarse en Sindicatos.
- b) El honesto funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecería la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

Ambas hipótesis se hayan incluidas, implícitamente, en los Cuestionarios de Respuesta Cerrada y en los de Respuesta Abierta, que se aplican a diez Líderes Sindicales de diez Sindicatos que se consideran en el universo de trabajo; de los cuales siete son de carácter Nacional. Los restantes, son Sindicatos que corresponden al Distrito Federal.

El Cuestionario de Respuesta Cerrada, por su misma estructura, se aplica impreso. El Cuestionario de Respuesta Abierta, se aplica por el Sistema de Entrevistas Personales, tal

como lo indica la técnica metodológica, para este tipo de encuestas.

Es oportuno aclarar que el Cuestionario de Respuesta Cerrada, cumple una función de introducción, tendiente a que los Dirigentes Sindicales, participantes en esta investigación, contesten de una manera categórica, las diez cuestiones que integran el Cuestionario citado; es decir, que este Cuestionario impreso, funciona como un antecedente de la Entrevista Personal, porque las interrogantes son variables insertas en la Tesis y en las hipótesis de trabajo y en realidad son los puntos básicos que el investigador necesita conocer en relación con la realidad sindical y con la posición política, jurídica y moral de los participantes en el muestreo.

Además, este primer Cuestionario permite conocer la posición del colaborador en la Investigación de Campo en relación con la cuestión investigada.

Por otra parte, la acción de que no tenga que explicar el participante en el muestreo ni expresar su nombre, permite considerar válida y confiable la respuesta dada.

El Cuestionario de Respuesta Abierta, tiene el propósito de que los mismos Dirigentes que contestan el Cuestionario anterior, precisen mejor su verdadera posición sindical y política, en relación con todas y cada una de las cuestiones que se plantean en este segundo Cuestionario, las cuales son análogas a las que se formulan en el Cuestionario que se señala en primer término.

No es de extrañar que en la Entrevista Personal, los colaboradores en el muestreo corrijan su respuesta comparándola con el Cuestionario de Respuesta Cerrada, porque en la Entrevista, tiene oportunidades de justificar y exponer con mayor amplitud su verdadera actitud y pensamiento en relación con todas y cada una de las interrogantes que se le han planteado. Como es lógico, en toda Entrevista Personal, quien juzga el sentido

positivo o negativo de la respuesta dada, es siempre el investigador y nunca el entrevistado. Otra ventaja más de la Entrevista Personal, consiste en la acción de comprobar la relación que existe entre la teoría y la práctica; entre el ideal y la realidad, la cual a veces es injusta e impregnada de corrupción.

Ciertamente, la Investigación de Campo es complementaria de la Investigación Documental y ambas se complementan en beneficio de la ciencia.

En virtud de que resulta muy extensa, la inserción de los diez casos correspondientes a los diez Sindicatos, participantes en la presente Investigación de Campo, en seguida se insertan ya resueltos, los cuatro mejores modelos que se lograron obtener mediante la aplicación de los Cuestionarios de Respuesta Cerrada y también de los de Respuesta Abierta, objeto de esta Investigación de Campo.

Esos cuatro modelos pertenecen, respectivamente, a las siguientes Instituciones Sindicales:

- I. Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana (STICSCRM).
- II. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFERM).
- III. Sindicato Mexicano de Electricistas (S M E).
- IV. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S T P R M).

CUESTIONARIO DE RESPUESTA CERRADA, aplicado a Dirigentes Sindicales, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A". Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la Republica Mexicana.

Cuestiones	Respuestas		Comentarios
	Si	No	
1.- ¿ Considera que el Sindicato si sirve al trabajador ?	X		Si porque estudia y modifica aquellas cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo que sean solicitadas por las diferentes Secciones de la empresa, con objeto de mejorar el nivel de vida de los agremiados.
2.- ¿ Cree que los Lideres Sindicales <u>in</u> fluyen en el éxito del Sindicalismo?	X		Si porque participan en sus Secciones respectivas y en los planes de desarrollo de la empresa, considerando el equilibrio entre las necesidades de operación, conservación e inversión; y a la vez, tomando en cuenta la disponibilidad de los recursos económicos y humanos, de sus representados.
3.- ¿ Conoce el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo ?	X		Regulan las relaciones entre el Capital y el Trabajo, estableciendo un sistema tutelar para los trabajadores, como el descanso semanal, que encuentra su justificación en motivos de orden orgánico.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
4.- ¿ En su Sindicato se practica la democracia auténtica ?	X		Si porque en las Asambleas Generales, en las que se respeta el voto de los trabajadores, se designan a los Líderes Sindicales.
5.- ¿ Le parece benéfica la reelección de Dirigentes Sindicales en periodos sucesivos ?	X		Es benéfica, siempre y cuando los Dirigentes demuestren su capacidad, honestidad y alta estimación del honor y de la justicia, en relación con el desempeño de sus funciones respectivas.
6.- ¿ Considera positiva la inscripción de Sindicatos en los partidos políticos ?		X	No porque los Sindicatos deben ser independientes y tener autonomía respecto de su régimen interno, la cual se altera con la intervención de cualquier partido político.
7.- ¿ Cree que las Autoridades del Trabajo son absolutamente honestas ?		X	No porque, generalmente, hay favoritismos hacia los intereses de la clase patronal.
8.- ¿ Considera positiva la organización de los Trabajadores de Confianza en Sindicatos ?	X		Si porque aun cuando tengan el calificativo de confianza, merece el apoyo de un Sindicato que proteja sus Derechos Laborales ante las anomalías de sus patrones.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
<p>9.- ¿ Conoce el Artículo noveno de la Constitución ?</p>	X		<p>Consagra la Libertad de Asociación, la que no sólo implica la posibilidad de garantizar la simple reunión transitoria de la clase trabajadora en general, sino que también autoriza a esta clase social para agruparse en forma permanente, a fin de constituir sus Sindicatos, quienes se encargan de velar por el bienestar de sus miembros.</p>
<p>10.- ¿ Considera protegido al Trabajador de Confianza en el texto de la Ley Federal del Trabajo ?</p>	X		<p>Un logro importante de esta Ley respecto a los Trabajadores de Confianza, ha sido que se atiende a la naturaleza de las funciones para determinar los puestos que se consideran de confianza y ya no tomar en cuenta la designación que se le dé a dichos puestos, lo cual entraña cierta protección hacia la clase desposeída de más riqueza que no sea su energía de trabajo.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABIERTA, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" , aplicado a Dirigentes Sindicales por el Sistema de Entrevistas Personales.

Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana.

Cuestiones	Respuestas
<p>1.- ¿ Podría citar dos razones que justifiquen las bondades de los <u>Sindicatos</u> ?</p>	<p>I. El aumento salarial de los miembros activos, siempre que lo ameriten las necesidades de los trabajadores.</p> <p>II. El incremento de las pensiones de los jubilados, en la misma proporción en que se registren los salarios de los miembros activos.</p>
<p>2.- ¿ Según su opinión, cómo debe ser un Dirigente Sindical ?</p>	<p>Debe ser honesto consigo mismo y con sus representados; y hablar siempre con apego a la verdad.</p>
<p>3.- ¿ Cuál es su opinión acerca de la Ley Federal del Trabajo ?</p>	<p>Es proteccionista porque ampara a los trabajadores que no tienen celebrado por escrito ante el patrón, ningún Contrato Individual o Colectivo de Trabajo. En estos casos, cuando no hay Contratos, las relaciones obrero - patronales se rigen por la Ley Federal del Trabajo.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>4.- ¿ Considera positiva o negativa la sindicalización forzosa ? ¿ Por qué ?</p>	<p>Es negativo porque toda acción que se imponga forzosamente en contra de la voluntad del trabajador, infringe una de las principales clases de Garantías Individuales que se consagran en la Carta Magna, siendo ésta la de Libertad, la que debe gozar todo trabajador y ciudadano, en la República Mexicana.</p>
<p>5.- ¿ Cuál es su opinión en cuanto a la participación de los Sindicatos en la política ; pero, obligando a sus miembros a convertirse en militantes de algún partido ?</p>	<p>Es negativo que los Sindicatos se encuentren involucrados en materia política, toda vez que su objeto no es congruente con dicha materia. Por tanto, no tienen por qué obligar a sus miembros a pertenecer a cualquier partido político, máxime que con esa medida, se infringe la Garantía Individual señalada en la respuesta anterior.</p>
<p>6.-¿Qué opina acerca de las reelecciones sucesivas de los Dirigentes Sindicales ? ¿ Son positivas o son negativas ?</p>	<p>Son positivas tratándose de los Líderes Sindicales que hayan sido responsables de sus cargos ; ya que de esa manera, tienen la posibilidad de adquirir más destreza y perfeccionar sus conocimientos para proteger mejor a sus representados. Esta oportunidad, no debe concederse a aquellos Líderes deshonestos, puesto que afectarían gravemente a los Derechos Laborales de sus representados.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>7.- ¿ Podría citarme algunas ventajas de la auténtica democracia sindical ?</p>	<p>I. El ejercicio del Derecho de Huelga, en caso de violación a cualquier cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, que sea perjudicial para las condiciones Laborales de los trabajadores de esta empresa.</p> <p>II. La adopción de las medidas de seguridad en los centros de trabajo, tendientes a proteger la salud de los trabajadores.</p>
<p>8.- ¿ Según su opinión, el Derecho de Asociación Profesional, favorece la integración legal de Sindicatos de Trabajadores de Confianza ?</p>	<p>Es justa y legítima la facultad que poseen los Trabajadores de Confianza para fundar sus propios Sindicatos; toda vez que no existe disposición legal en contrario. Al respecto, es oportuno tomar en consideración el siguiente Principio : Todo aquello que no está prohibido, está permitido.</p>
<p>9.- A su juicio ¿ Por qué es justo o injusto que se les permita a los Trabajadores de Confianza, fundar sus propios Sindicatos ?</p>	<p>Es justo para proteger en el futuro, su estabilidad en el empleo; y para garantizarles el Derecho a la Salud que debe disfrutar todo trabajador, independientemente de la jerarquía que implique su oficio.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>10.- ¿ Cómo podrían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecer o proteger los Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ?</p>	<p>Aplicando, honestamente, las disposiciones legales que amparan a estos trabajadores.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA CERRADA, aplicado a Dirigentes Sindicales, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" . Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Cuestiones	Respuestas		Comentarios
	Si	No	
1.-¿ Considera que el Sindicato sí sirve al trabajador ?	X		Sí porque apoya las medidas positivas que adopten sus trabajadores para conseguir una mejor distribución de la Riqueza Nacional, a efecto de que sus beneficios alcancen a las mayorías económicamente débiles, hasta quienes debe llegar el sustento, la salud y la cultura.
2.-¿ Cree que los Líderes Sindicales influyen en el éxito del Sindicalismo ?	X		Sí cuando los Líderes cumplen con sus obligaciones respectivas, con honestidad, decencia y moderación.
3.-¿ Conoce el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo ?	X		Es indispensable que todos los trabajadores tengan conocimientos del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" y de su Ley Reglamentaria, a fin de que sepan cómo defenderse ante las decisiones irreflexivas de sus patrones.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
4.-¿ En su Sindicato se practica la democracia auténtica ?	X		Si porque es el voto directo del trabajador, el que elige a los representantes, de tal modo, que éstos no se les imponen a los trabajadores.
5.-¿ Le parece benéfica la reelección de Dirigentes Sindicales en periodos sucesivos ?		X	No porque el Dirigente en vez de demostrar sus habilidades sindicales, como la defensa y la promoción cultural, viene a servirse del Sindicato para enriquecerse, ilegítimamente, a costa del esfuerzo de los trabajadores.
6.-¿ Considera positiva la inscripción de Sindicatos en los partidos políticos ?		X	Desgraciadamente antes de 1948, casi todos los Sindicatos Nacionales son apolíticos ; pero con la intervención del Gobierno de Miguel Alemán, se toma de la rienda a los Sindicatos para los intereses del Estado. Por ello, los Sindicatos deben ser apolíticos, porque al tener contacto con el Estado, se olvidan de sus obligaciones para con sus agremiados.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
7.-¿ Cree que las Autoridades del Trabajo son absolutamente honestas ?		X	Es evidente que la corrupción aún prevalece en varios funcionarios públicos que desempeñan un cargo en esas autoridades; lo cual evita que, actualmente se pueda cristalizar la renovación moral en nuestro país.
8.-¿ Considera positiva la organización de los Trabajadores de Confianza en Sindicatos ?	X		Si porque ellos también merecen la protección de sus Derechos Laborales dado que es patente que en las empresas descentralizadas, cuando suspenden temporalmente sus actividades, los Trabajadores de Confianza no tienen Derecho a votar, a presentar sus exigencias por medio de mitines, etcétera.
9.-¿ Conoce el Artículo noveno de la Constitución ?	X		Se refiere al Derecho de Asociación en general, del cual se deriva la formación legal de los Sindicatos en la República Mexicana.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
<p>10.-¿ Considera protegido al trabajador de Confianza en el texto de la Ley Federal del Trabajo ?</p>		X	<p>No porque conforme a lo establecido en el Artículo 49 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, estos trabajadores no tienen la capacidad jurídica para ejercer la acción relativa a la reinstalación en el empleo.</p> <p>Esta situación, ha originado que, en la práctica, los patrones se apoyen en consideraciones personales para despedir, inmediatamente, a los Trabajadores de Confianza; y por tanto, los priven de continuar ganándose la vida con el desempeño de su oficio respectivo.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABLERTA, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", aplicado a Dirigentes Sindicales, por el Sistema de Entrevistas Personales.

Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Cuestiones	Respuestas
<p>1.-¿ Podría citar dos razones que justifi<u>quen</u> las bondades de los Sindicatos ?</p>	<p>I. La Contratación Colectiva que se realiza cada año para fortalecer la economía familiar de los trabajadores sindicalizados, en los términos del Artículo 390 del Contrato Colectivo de Trabajo de este Sindicato, que es referente a los salarios.</p> <p>II. Salvaguardar los intereses profesionales de los trabajadores sindicalizados, que tienden a evitar cualquier violación a sus Derechos Laborales, tales como el cumplimiento del pago de sus vacaciones y la prima de antigüedad.</p>
<p>2.-¿ Según su opinión, cómo debe ser un Dirigente Sindical ?</p>	<p>Sencillo; afable; que tenga comunicación con sus representados constantemente; y sobre todo, que le sirva a la comunidad.</p>
<p>3.-¿Cuál es su opinión acerca de la Ley Federal del Trabajo ?</p>	<p>Es un ordenamiento jurídico-regulador, de las relaciones obrero-patronales, bastante completo; pero al cual, hace falta agregar algunas disposiciones en materia de Derecho Procesal para evitar duplicidad de interpretación.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>4.-¿ Considera positiva o negativa la <u>sindicalización</u> forzosa ? ¿ Por qué ?</p>	<p>Es positiva porque los <u>trabajadores</u> por este <u>Sindicato</u>, <u>coadyuvan</u> al <u>mejoramiento</u> de sus <u>condiciones</u> laborales. De ahí que un <u>trabajador</u> que no está <u>sindicalizado</u>, queda <u>expuesto</u> a lo que <u>determine</u> la <u>empresa</u>.</p>
<p>5.-¿ Cuál es su opinión en cuanto a la <u>participación</u> de los <u>Sindicales</u> en la <u>política</u>; pero, <u>obligando</u> a sus <u>miembros</u> a <u>convertirse</u> en <u>militantes</u> de <u>algún</u> <u>partido</u> ?</p>	<p>No es <u>justificable</u> puesto que con <u>ésto</u>, se <u>obliga</u> a los <u>trabajadores</u> a <u>pertenecer</u> a un <u>partido</u> <u>político</u> que no va de <u>acuerdo</u> a sus <u>ideologías</u>. Por <u>ello</u>, a los <u>agremiados</u> de este <u>Sindicato</u>, se les <u>invita</u> a <u>participar</u> y no se les <u>impone</u> la <u>obligación</u> de <u>pertenecer</u> a un <u>partido</u> <u>político</u> <u>determinado</u>.</p>
<p>6.-¿ Qué opina acerca de las <u>reelecciones</u> <u>sucesivas</u> de los <u>Dirigentes</u> <u>Sindicales</u> ? ¿ Son <u>positivas</u> o son <u>negativas</u> ?</p>	<p>Son <u>negativas</u> porque les <u>facilita</u> una <u>relación</u> con el <u>Estado</u>, lo que les <u>induce</u> a <u>olvidarse</u> del <u>digno</u> <u>papel</u> de <u>representantes</u> de los <u>trabajadores</u> ; siendo <u>útiles</u> de <u>manera</u> <u>descarada</u> y <u>despótica</u> al <u>Gobierno</u>, quien <u>teniendo</u> a dichos <u>líderes</u> de su <u>parte</u>, se <u>ensañan</u> con el <u>trabajador</u>, el cual se <u>encuentra</u> en <u>fermo</u> y <u>hambriento</u> porque <u>verdaderamente</u> <u>existe</u> en el <u>país</u>, el <u>equilibrio</u> entre el <u>Capital</u> y el <u>Trabajo</u>.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>7.-¿ Podría citarme algunas ventajas de la auténtica democracia sindical ?</p>	<p>Este Sindicato les proporciona prestaciones muy superiores a otras Organizaciones Sindicales, como el aumento en los aguinaldos; ahorros de las casas-habitación; y sobre todo, antes de firmar el Contrato Colectivo de Trabajo, se informa a los trabajadores para que den su opinión positiva o negativa respecto de las prestaciones laborales. De ahí, que no exista un movimiento de Huelga desde 1959.</p>
<p>8.-¿ Según su opinión, el Derecho de Asociación Profesional, favorece la integración legal de Sindicatos de Trabajadores de Confianza ?</p>	<p>Sí porque cuando no se aceptan en su empresa como sindicalizados, ellos tienen el Derecho de fundar su Sindicato, en cualquier tiempo, cumpliendo con los requisitos legales.</p>
<p>9.-A su juicio ¿ Por que es justo o injusto que se les permita a los Trabajadores de Confianza, fundar sus propios Sindicatos ?</p>	<p>Es justa la Organización Sindical de estos trabajadores, porque en múltiples ocasiones, los hacen trabajar más de la jornada por el simple calificativo " de confianza " .</p> <p>Además, en varias empresas descentralizadas, en la hipótesis de que el trabajador de base recibiera un aumento de seis mil pesos, no se lo hacen extensivo a los Trabajadores de Confianza.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>10.-¿ Cómo podrían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecer o proteger los Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ?</p>	<p>Dictando sus Fallas honestamente; y , aplicándoles el mismo procedimiento que se realiza en los asuntos de los trabajadores ordinarios.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA CERRADA, aplicado a Dirigentes Sindicales, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" .
Sindicato Mexicano de Electricistas

Cuestiones	Respuestas		Comentarios
	Si	No	
1.-¿ Considera que el Sindicato si sirve al trabajador ?	X		Si porque este Sindicato, además de que defiende los Derechos Laborales de sus miembros activos, también se encarga de la protección legal de sus miembros jubilados e incapacitados.
2.-¿ Cree que los Líderes Sindicales influyen en el éxito del Sindicalismo ?	X		Si porque se les impone el deber de mantener sus relaciones con los otros compañeros sobre una base de honradez y fraternidad sindicales, respetando los Derechos de los demás y no tratando de obtener ventajas personales a costa del perjuicio de sus representados; bajo el apercibimiento de la expulsión del Sindicato, en caso de transgredir esta norma sindical y moral.
3.-¿ Conoce el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo ?	X		Los Líderes Sindicales tienen la obligación de conocerlos para la aplicación de las cuestiones laborales.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
4.-¿ En su Sindicato se practica la democracia auténtica ?	X		Si porque los trabajadores eligen libremente a sus representantes, ya que está prohibido e incluso es motivo de sanción, el coaccionar a los miembros activos mediante amenazas o inducirlos con engaños, dándoles o promesas de ventaja personal, con el fin de que firmen la planilla que aquellos representan o de que no firmen otra.
5.-¿ Le parece benéfica la reelección de Dirigentes Sindicales en periodos sucesivos?		X	No porque cuando existe demasiada reelección, se apartan de sus compromisos respecto de los trabajadores. Por ello, en este Sindicato, la duración de los Dirigentes es de dos años.
6.-¿ Considera positiva la inscripción de Sindicatos en los partidos políticos ?		X	No porque perjudica a los intereses de los trabajadores, los que deben actuar, independientemente, sin consignar de ningún partido político.
7.-¿ Cree que las Autoridades del Trabajo son absolutamente honestas ?		X	No porque siguen los intereses del patrón y no el de la clase trabajadora.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
8.-¿ Considera positiva la organización de los Trabajadores de Confianza en Sindicatos ?	X		Si porque el Trabajador de Confianza, también merece la protección de sus Derechos Laborales, ya que es injusto que sus Derechos sufran graves perjuicios, por causa de determinaciones insensatas de los patrones.
9.-¿ Conoce el Artículo noveno de la Constitución ?	X		Determina el Derecho de asociarse con un propósito lícito, lo cual hace posible la creación legal de los Sindicatos.
10.-¿ Considera protegido al Trabajador de Confianza en el texto de la Ley Federal del Trabajo ?		X	No porque siempre que es despedido, la única protección que goza el Trabajador de Confianza, es el Derecho a la indemnización en los términos de la propia Ley Federal del Trabajo. Estas tablas de liquidación, por concepto de despido del Trabajador de Confianza, varían muy poco y a veces nada, de sexenio a sexenio, en nuestro régimen Democrático - Representativo y Popular.

CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABIERTA, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" , aplicado a Dirigentes Sindicales, por el Sistema de Entrevistas Personales.
Sindicato Mexicano de Electricistas

Cuestiones	Respuestas
<p>1.-¿ Podría citar dos razones que justifiquen las bondades de los Sindicatos ?</p>	<p>I. La defensa de los Derechos de los trabajadores que están afiliados a este Sindicato, ante las Autoridades del Trabajo.</p> <p>II. La garantía concerniente en la conservación de sus fuentes de trabajo, lo cual implica su bienestar individual.</p>
<p>2.-¿ Según su opinión, cómo debe ser un Dirigente Sindical ?</p>	<p>Debe tener por característica especial, todo el conocimiento respecto de su Contrato Colectivo, así como lo referente a lo que marca la Ley Federal del Trabajo; y aplicar ambos ordenamientos, con absoluta honestidad.</p>
<p>3.-¿Cuál es su opinión acerca de la Ley Federal del Trabajo ?</p>	<p>Aunque es una Ley casi perfecta, desgraciadamente se violan los preceptos que integran esta Ley ; y , generalmente, los funcionarios públicos que ocupan un cargo en las Autoridades Laborales, no la aplican debidamente, como lo determinan las disposiciones de dicha Ley.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>4.-¿ Considera positiva o negativa la sindicalización forzosa ? ¿ Por qué ?</p>	<p>Es positiva por el control que existe de los agremiados a este Sindicato, quien les proporciona opciones a los trabajadores que tienden al mejoramiento de sus condiciones de trabajo, a través de la capacitación técnica.</p>
<p>5.-¿ Cuál es su opinión en cuanto a la participación de los Sindicatos en la política; pero, obligando a sus miembros a convertirse en militantes de algún partido ?</p>	<p>Son negativas puesto que con el devenir del tiempo, adquieren mayores relaciones de amistad con los diversos órganos del Estado, lo cual no es conveniente para los trabajadores porque al participar dentro de un partido político, el Sindicato se convierte en un instrumento para llegar a fines distintos de su objeto sindical. Por esta razón, en este Sindicato, se fija una duración máxima de dos años para que los líderes desempeñen sus obligaciones respectivas, ya que en ese lapso, es difícil que establezcan amistades estrechas con los partidos políticos.</p>
<p>6.-¿ Qué opina acerca de las reelecciones sucesivas de los Dirigentes Sindicales ? ¿ Son positivas o son negativas ?</p>	<p>Son negativas porque los Dirigentes Sindicales reelegidos, generalmente, se convierten en dictadores. Con el fin de contrarrestar esa situación, en este Sindicato siempre se remueve de su puesto a cualquier Dirigente Sindical, en caso de que éste en el cumplimiento de sus obligaciones, demuestre negligencia, indisciplina o extra limitación de funciones, cuando la misma perjudique la buena marcha del Sindicato, y por consiguiente, los intereses de los agremiados.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>7.-¿ Podría citarme algunas ventajas de la auténtica democracia sindical ?</p>	<p>I. Libertad de expresión para criticar o alabar cualquier acción de los Líderes Sindicales.</p> <p>II. El respeto del voto secreto y directo de los trabajadores, afiliados a este Sindicato.</p>
<p>8.-¿ Según su opinión, el Derecho de Asociación Profesional, favorece la integración legal de Sindicatos de Trabajadores de Confianza ?</p>	<p>En la práctica, no la favorece porque la clase patronal ha ejercido la amenaza del despido sobre los Trabajadores de Confianza, a fin de que éstos se desistan de su lícito propósito, consistente en organizar Asociaciones de Defensa Sindical, en beneficio de sus intereses comunes.</p>
<p>9.-A su juicio ¿ Por qué es justo o injusto que se les permita a los Trabajadores de Confianza, fundar sus propios Sindicatos ?</p>	<p>Es injusto que se les impida asociarse para fundar su propio Sindicato, porque ellos también son trabajadores con Derechos y Obligaciones.</p>
<p>10.-¿ Cómo podrían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecer o proteger los Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ?</p>	<p>Mediante una Reforma Legal al Título Sexto Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera, que se les otorguen cuando menos, las mismas prestaciones que a los trabajadores sindicalizados, lo cual constituye la regla de oro del Derecho del Trabajo.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA CERRADA, aplicado a Dirigentes Sindicales, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" . Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Respuestas

Cuestiones	Si	No	Comentarios
1.-¿ Considera que el Sindicato si sirve al trabajador ?	X		Si porque la razón fundamental de su integración, consiste en garantizar un justo nivel de vida a sus asociados, de tal manera, que pugna para que los Derechos de los trabajadores, conquistados a base de sacrificios, no se pierdan por las anomalías de la clase patronal, la cual ha demostrado tener excesivo amor a sí misma y atender desmedidamente a su propio interés, sin preocuparse del de los demás .
2.-¿ Cree que los Líderes Sindicales influyen en el éxito del Sindicalismo ?	X		Si porque son los que captan y promueven el Derecho del trabajador.
3.-¿ Conoce el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo ?	X		Si pero nuestro Sindicato, se rige por su Contrato Colectivo de Trabajo que se basa en la Ley Federal del Trabajo.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
4.-¿ En su Sindicato se practica la democracia auténtica ?	X		Sí porque la democracia sindical, es la que indica la elección de un trabajador por su capacidad y su inclinación a la defensa de los Derechos de sus compañeros.
5.-¿ Le parece benéfica la reelección de Dirigentes Sindicales en periodos sucesivos ?	X		Sólo en casos muy excepcionales: Cuando sus principios y arraigos de defensores, no se han apartado de los Derechos de sus representados.
6.-¿ Considera positiva la inscripción de Sindicatos en los partidos políticos ?		X	La inscripción de un Sindicato en cualquier partido político, es negativa porque el sindicalizado, es un ciudadano que goza de las prestaciones consagradas en el Capítulo de Garantías Individuales de la Carta Magna, como es el Derecho a asociarse y a ser votado.
7.-¿ Cree que las Autoridades del Trabajo son absolutamente honestas ?		X	No porque no son personas que hayan sido elegidas por su trayectoria de defensores del Derecho del trabajador, salvo algunas excepciones.

Cuestiones	Si	No	Comentarios
<p>8.-¿ Considera positiva la organización de los Trabajadores de Confianza on <u>Sindica</u>tos ?</p>	X		<p>Si porque también se basarían en la defensa de sus Derechos Laborales.</p> <p>Además, se debe tomar en consideración que aun cuando un trabajador sea de confianza, no por eso deja de cumplir una función de trabajo, en beneficio de la empresa que solicita sus servicios.</p>
<p>9.-¿ Conoce el Artículo noveno de la Constitución ?</p>	X		<p>Si porque este Artículo, nos da la libertad de marcar las anomalías que perjudican a la colectividad, siempre y cuando no sean distorsionadas por intereses mezquinos o propios con mala intención.</p>
<p>10.-¿ Considera protegido al Trabajador de Confianza en el texto de la Ley Federal del Trabajo ?</p>		X	<p>No porque algunas prestaciones laborales que se pactan en el Contrato Colectivo de Trabajo, no tienen aplicación para los Trabajadores de Confianza, lo cual se prevee en la parte final del Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.</p>

CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABIERTA, en relación con el Sindicato de Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", aplicado a Dirigentes Sindicales, por el Sistema de Entrevistas Personales.
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Cuestiones	Respuestas
<p>1.-¿ Podría citar dos razones que justifiquen las bondades de los Sindicatos ?</p>	<p>I. El Sindicato, en su función, vigila y cuida la vida del trabajador a través de que se le procure la protección para evitar accidentes en su trabajo, <u>exigiendo</u> que tenga lo necesario para desempeñarlo.</p> <p>II. Cuida la salud del trabajador y la de su familia, <u>exigiendo</u> un servicio médico adecuado a la empresa.</p>
<p>2.-¿ Según su opinión, cómo debe ser un Dirigente Sindical ?</p>	<p>Principalmente honesto, con principios positivamente revolucionarios en beneficio de nuestro país, y como consecuencia, de sus compañeros.</p>
<p>3.-¿ Cuál es su opinión acerca de la Ley Federal del Trabajo ?</p>	<p>Esta Ley como todas las demás, es <u>tá</u> bien establecida y bien planteada. Sin embargo, es una lástima, que en la realidad, no se aplique correctamente, por las autoridades correspondientes .</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>4.-¿ Considera positiva o negativa la <u>sindicalización</u> forzosa ?</p>	<p>Es negativa porque atenta contra la Libertad del trabajador, quien debe decidir por iniciativa propia, su afiliación al Sindicato; ya que de lo contrario, se infringe el Principio de Libertad Sindical, el cual se establece en el primer párrafo del Artículo 358 de la propia Ley Federal del Trabajo.</p>
<p>5.-¿Cuál es su opinión en cuanto a la participación de los <u>Sindicatos</u> en la política; pero, obligando a sus miembros a convertirse en militantes de algún partido ?</p>	<p>No se debe obligar a los trabajadores a votar por tal o cual partido, ya que el trabajador como todo ciudadano, tiene Derecho de manifestar su simpatía y elegir el partido que considere mejor.</p>
<p>6.-¿ Qué opina acerca de las reelecciones sucesivas de los <u>Dirigentes</u> Sindicales ? ¿ Son positivas o son negativas ?</p>	<p>La reelección es positiva cuando el Dirigente Sindical está totalmente reconocido por su honestidad y su calidad moral, en bien de sus representados.</p>
<p>7.-¿ Podría citarme algunas ventajas de la <u>sindical</u> <u>democracia</u> ?</p>	<p>Todas las ventajas van encauzadas a la Libertad misma del trabajador sindicalizado, pues sólo con democracia auténtica, se pueden corregir los errores que afectan al mismo Sindicato.</p>

Cuestiones	Respuestas
<p>8.-¿ Según su opinión, el Derecho de Asociación Profesional, favorece la integración legal de Sindicatos de Trabajadores de Confianza ?</p>	<p>Si la favorece porque ni un solo Artículo Constitucional ni mucho menos ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo, prohíben la integración de estos Sindicatos. Por ello, ninguna empresa tiene la facultad para privar a los Trabajadores de Confianza, de la acción legal de constituir sus propios Sindicatos.</p>
<p>9.- A su juicio ¿ Por qué es justo o injusto que se les permita a los Trabajadores de Confianza, fundar sus propios Sindicatos ?</p>	<p>Es justo porque los trabajadores, en todos los niveles, merecen la protección de sus Derechos Laborales mediante la existencia legal de Organizaciones Sindicales, las cuales constituyen una de las principales armas del Sindicalismo Revolucionario.</p>
<p>10.-¿ Cómo podrían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorecer o proteger los Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ?</p>	<p>Actuando con honestidad, patriotismo e integridad moral.</p>

3.3.1 TABULACION, ANALISIS Y COMENTARIOS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS CON LA APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS

Los resultados obtenidos con la aplicación del Cuestionario de Respuesta Cerrada, se indican en el siguiente Cuadro de Tabulación :

Interro-

Interrogantes -	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		%	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		80
2	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		60
3	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		60
4	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		70
5		/		/	/		/		/	/		/	/		/		/		/		/	30
6	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		70
7		/		/	/		/		/	/	/		/	/		/		/		/		40
8	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		60
9		/		/	/		/		/	/		/	/		/		/		/		/	30
10	/		/		/		/		/		/		/	/		/		/		/		70
TOTALES %	70 %		70 %		100 %		70 %		40 %		10 %		0 %		100 %		100 %		10 %		57%	

Del Cuadro de Tabulación anterior, es oportuno aclarar que los números que se encuentran en la parte izquierda de dicho cuadro junto al término frecuencia, corresponden a cada una de las Instituciones Sindicales a las que se les aplica el Cuestionario de Respuesta Cerrada ; y la frecuencia, leída en forma horizontal, nos indica el porcentaje positivo que registran cada una de las Organizaciones Sindicales, participantes en este muestreo.

Esas Instituciones Sindicales son :

- 1.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana (S T I C S C R M) .
- 2.- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana (S T F R M) .
- 3.- Sindicato Mexicano de Electricistas (S M E) .
- 4.- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (S T P R M) .
- 5.- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón, Papel, Impresiones y Similares del Distrito Federal (S T I C P I S D F) .
- 6.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Vidriera y Similares del Distrito Federal (S T I V S D F) .
- 7.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica de la República Mexicana (S T I M R M) .
- 8.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (S T I A S R M) .
- 9.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera del Distrito Federal (S T I C D F) .
- 10.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana (S T I T S R M) .

La numeración anterior, también corresponde al Cuadro de Tabulación de los Cuestionarios de Respuesta Abierta y a las Gráficas de los dos Cuestionarios citados.

Los resultados obtenidos en las Entrevistas Personales, se registran en el Cuadro de Tabulación que le corresponde, en el cual la letra P significa Respuesta Positiva y N significa Respuesta Negativa.

Cada Sindicato, constituye un caso y la suma de los diez representa, globalmente, los resultados del muestreo realizado, los cuales se señalan en el renglón correspondiente a los TOTALES %, en ambos Cuadros de Tabulación.

El Cuadro de Tabulación de Respuesta Abierta, se inserta en seguida :

Interrogantes -

	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		%
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	
1	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
2	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
3	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
4	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
5		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	90
6	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
7	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		90
8	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
9	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
10	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		100
TOTALES	90 %		100 %		100 %		100 %		90 %		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %		98%

%

ANALISIS

Examinando, cuidadosamente las respuestas de los diez Sindicatos participantes en el muestreo correspondiente al Cuestionario de Respuesta Cerrada, encontramos que el primero registra un promedio positivo de 80%; y que la totalidad de los diez participantes en la cuestión 1, alcanzan el 70% positivo y el 30% negativo.

En la cuestión 2, la totalidad de los participantes se expresa en un 70% positivo; y el segundo Sindicato participante, ante las interrogantes sometidas a su consideración, registra el 60% positivo.

El tercer Sindicato participante, frente a la cuestión 3, tiene un 60% positivo; en tanto que el total de las Instituciones Sindicales participantes, registran el 100% de respuestas positivas frente a esta cuestión.

En resumen, de los siete participantes siguientes, se obtiene el 70% positivo en las siguientes Instituciones Sindicales: Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores de la Industria Vidriera y Similares del Distrito Federal; y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, se adjudica un 60% positivo; mientras que el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica de la República Mexicana, alcanza un 40% positivo.

Los porcentajes mas bajos que se registran en el muestreo correspondiente al Cuestionario de Respuesta Cerrada, pertenecen a las siguientes Entidades Sindicales: Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón, Papel, Impresiones y Similares del Distrito Federal; y Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera del Distrito Federal. Estas Organizaciones

Sindicales, alcanzan un 30% positivo.

Ahora bien, a partir de la cuestión 4, las Instituciones Sindicales, en su conjunto, registran 70% positivo; luego, 40% positivo en la cuestión 5; después, 10% positivo en la cuestión 6; cero por ciento en la cuestión 7; 100% positivo en las cuestiones 8 y 9; y 10% positivo en la cuestión 10, que es la última. Esos promedios por todas y cada una de las diez interrogantes planteadas a los Dirigentes Sindicales, arrojan un promedio general de 57% positivo, en este Cuestionario de Respuesta Cerrada.

Cuestionario de Respuesta Abierta

Conviene aclarar que en la Tabulación de este Cuestionario, el sentido positivo de todas y cada una de las respuestas logradas en las Entrevistas Personales y con los cuatro Cuestionarios ya insertos; es el propio investigador, quien subjetivamente, previo análisis de las respuestas expuestas, decide si éstas tienen un sentido positivo o lo es de signo contrario. En los cuestionarios de Respuesta Cerrada, ya analizados, los calificativos positivos y negativos, se valoran estadísticamente y no cuenta el juicio subjetivo del investigador; en cambio, en los Cuestionarios de Respuesta Abierta, sí interviene el juicio subjetivo de quien lleva a cabo las encuestas, tal como se observa en el inciso relativo a los Comentarios.

En relación con todas y cada una de las cuestiones sometidas a juicio de los Dirigentes Sindicales de las diez Instituciones Sindicales, participantes en el muestreo correspondiente al Cuestionario de Respuesta Abierta, se obtienen los porcentajes que siguen: Cuestión 1 = 90%; cuestiones 2, 3 y 4 = 100%; cuestión 5 = 90%; y cuestiones 6, 7, 8, 9 y 10 = 100% positivo, lo cual se traduce en un promedio general de 98% positivo.

Estos porcentajes citados, corresponden a la Tabulación Total del muestreo correspondiente al Cuestionario de Respuesta Abierta, incluyendo las diez Entidades Sindicales participantes y las diez interrogantes que se someten al criterio de los respectivos Dirigentes Sindicales, entrevistados personalmente por el investigador, autor de este trabajo de Investigación Documental y de Campo.

Es oportuno señalar que cada Sindicato es un caso; pero, también una muestra y por ello a continuación se transcriben los porcentajes positivos obtenidos por cada Organización Sindical, en función del Cuestionario base y motivo de las Entrevistas Personales.

Utilizando el mismo orden en que se realizan las Entrevistas Personales, se señalan como sigue :

- 1.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cinematográfica, Similares y Conexos de la República Mexicana: Promedio positivo = 100%.
- 2.- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana: Promedio positivo = 100%.
- 3.- Sindicato Mexicano de Electricistas: Promedio positivo = 100%.
- 4.- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana: Promedio positivo = 100%.
- 5.- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón, Papel, Impresiones y Similares del Distrito Federal: Promedio positivo = 90%.
- 6.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Vidriera y Similares del Distrito Federal: Promedio positivo = 100%.
- 7.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica de la República Mexicana: Promedio positivo = 90%.
- 8.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucare

ra y Similares de la República Mexicana: Promedio positivo = 100%.

9.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera del Distrito Federal: Promedio positivo = 100%.

10.- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la República Mexicana: Promedio positivo = 100%.

Es evidente que los porcentajes obtenidos en la aplicación de los Cuestionarios de Respuesta Abierta, son mucho más altos que los logrados en la aplicación de los Cuestionarios de Respuesta Cerrada; esto se explica porque en la Entrevista, los Líderes Sindicales, que son los mismos que participan en el muestreo con los Cuestionarios de Respuesta Cerrada, tienen la oportunidad de ampliar sus opiniones y precisar mejor su verdadera posición sindical y política frente a las interrogantes que se les plantean en el proceso de las Entrevistas Personales.

Tomando en consideración, los dos promedios generales positivos de ambos tipos de Cuestionarios, ya examinados, se obtiene un promedio total de 77 . 5 % positivo, lo cual aprueba el contenido de las hipótesis que se expresan al principio de esta Investigación de Campo.

COMENTARIOS

Es inteligible que, en la actualidad, los Sindicatos representan un instrumento jurídico de suma importancia para el bienestar de la clase trabajadora que reside en la República Mexicana, por efecto de que en nuestro país, no existe un reparto equitativo entre los factores de la producción que se denominan: Capital y Trabajo. Esta situación, pone de manifiesto la necesidad de la clase social citada, consistente en integrar Sindicatos y realizar el trámite administrativo del registro, para que al considerarse legalmente constituidos, se reconoz -

can sus actos ante las autoridades de toda índole, siempre que los Sindicatos tengan la finalidad de mejorar el nivel de vida de sus miembros en el ámbito económico y social. De esta consideración, es conveniente señalar que en la primera interrogante del Cuestionario de Respuesta Abierta, la cual es relativa a las bondades de los Sindicatos, el calificativo positivo de las respuestas, toma en consideración a las prestaciones económicas o en especie que les proporcionan las Organizaciones Sindicales a sus asociados; así como las actividades que realicen los Sindicatos, participantes en este muestreo, siempre que esas actividades sean congruentes con el objeto esencial de todo Sindicato, el cual se establece en el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

Es indiscutible que la cristalización de dicho objeto, requiere que los Líderes Sindicales procedan con rectitud e integridad moral durante el ejercicio de sus funciones respectivas. De ahí se advierte que las respuestas positivas de la segunda interrogante del Cuestionario citado, son las que señalan características análogas a la expuesta en este párrafo, las cuales deben demostrar todos los Dirigentes Sindicales en el desempeño de sus puestos, en su carácter de representantes de los trabajadores de cualquier Organización Sindical.

En relación con la tercera cuestión, referente a la opinión sobre la vigente Ley Federal del Trabajo, las respuestas que tienen el calificativo de positivas, son aquellas que manifiestan un auténtico criterio de su función primordial; así como las contestaciones que reconocen que, en la realidad, no se aplica correctamente. A este respecto, es oportuno señalar que una de las causas que por desgracia ha impedido la ejecución correcta de los preceptos que integran la Ley citada, es triba en la corrupción de algunos funcionarios públicos que ocupan un puesto en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Esta situación, se evidencia en la siguiente información,

publicada en las " Ultimas Noticias de Excelsior ", el miércoc - les 13 de noviembre de 1985, que textualmente dice: " En las pró ximas horas serán cesados y consignados los últimos cuatro pre sidentes de las 12 juntas especiales de la Junta Local de Conci liación y Arbitraje que utilizaban su cargo para enriquecerse a costa de los trabajadores. La presidencia de ese tribunal , en coordinación con la Contraloría del DDF, ya tiene todas las prue bas en su contra para ponerlos a disposición de las autoridades correspondientes.

Lo anterior fue dado a conocer en la propia JLCA, lue go de que el presidente del organismo, José Antonio Vallarta Ro bles, en una reunión con funcionarios y empleados, dijo que ha llegado el momento de acabar con el hambre y la miseria de tra bajadores, que iban emparejados con los despidos injustificados, anulación de movimientos de huelga y fallos amañados en los pro cesos laborales que se ventilaban en las juntas especiales.

Asimismo, el funcionario anunció que se eliminará la disparidad salarial entre empleados, actuarios, secretarios y funcionarios menores, respecto a los arbitrios sueldos que les habían fijado los presidentes y funcionarios de mayor jerarquía de la pasada administración.

Los cuatro presidentes de las juntas especiales que se rán cesados formaban parte del equipo de Antonio Burelo Romero, quien hasta hace poco fungió como presidente de esa junta.

Se aseguró que con la consignación de esos funciona rios, no ha concluido la limpia de corruptos empleados públicos de ese tribunal, ya que también se investiga a aquellos presi dentes de juntas especiales cesados la semana pasada.

Uno de ellos es Pedro Morales Ruiz, quien fungió co mo presidente de la junta especial número dos y tuvo a su cargo la supuesta solución a los problemas laborales de las oosture ras.

En su reunión de esta mañana con funcionarios y em -

pleados, Vallarta Robles condenó las acciones antisociales en el ámbito laboral y advirtió que estará vigilante para evitar que se siga lucrando con la miseria de los trabajadores, mediante componendas con líderes corruptos y patrones sin escrúpulos.

Exhortó a sus colaboradores a observar una conducta sin mácula para que su esfuerzo y honradez redunde en la consolidación de una auténtica justicia laboral. " (80)

La información anterior, justifica el ejercicio de la acción penal en contra de cualquier funcionario público que incurra en el quebrantamiento de sus obligaciones respectivas, ya que la aplicación de dicha acción, frena la ambición de los funcionarios referidos, y simultáneamente, impulsa la práctica de la ética profesional que debe existir en esas personas que desempeñan un cargo en las Autoridades del Trabajo. De esta manera, la acción penal coadyuva al correcto ejercicio de sus funciones, y por tanto, a la protección de los intereses de la clase trabajadora. En relación con dicha protección, ésta debe comprender a los Trabajadores de Confianza, cuyas relaciones laborales se rigen por el Artículo 123 Constitucional Apartado " A ", ya que estos trabajadores también son víctimas de injusticias y agravios en sus condiciones de trabajo por parte de sus patrones, quienes llegan hasta abusar de los servicios personales y subordinados de los trabajadores citados, en el momento en que los patrones se aprovechan de que dichos trabajadores, carecen de una Organización Sindical que defienda sus Derechos Laborales ante esas conductas arbitrarias. Tiénese así que es justificable la formación legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza. Al respecto, conviene recordar que el Artícu

(80) Últimas Noticias de Excelsior: El Periódico de la Vida Nacional, Director General: Regino Díaz Redondo, (México, D. F.: 13 de noviembre, 1985), págs. 1 y 11.

lo noveno de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos junto con el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, se autorizan la formación de Organizaciones Sindicales para beneficio de los asociados; y por tanto, estas disposiciones garantizan la legalidad y constitucionalidad de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza. De ahí se deduce que su funcionamiento, es legal y legalizable a través de las Autoridades Laborales que son competentes para dicho efecto.

Por lo que respecta a la cuarta interrogante, la cual se refiere a la sindicalización forzosa, las respuestas positivas son aquellas que expresan razonamientos que, realmente, no sean perjudiciales respecto a las condiciones laborales e inclusive de vida para los trabajadores, de tal modo, que su afiliación obligatoria a cualquier Sindicato, coadyuve a su progreso en las dos condiciones citadas y, de ninguna manera, les ocasionen detrimentos en cualesquiera de dichas condiciones.

En rigor, la mayoría de los Líderes Sindicales participantes en este muestreo, consideran que no debe aplicarse la sindicalización forzosa; porque debe dejarse al trabajador, la libertad de afiliarse o no al Sindicato.

En relación con la quinta cuestión, sobre la intervención forzosa de los trabajadores sindicalizados en materia política, el calificativo positivo de las respuestas, toma en consideración los criterios que expresan las consecuencias funestas que origina dicha intervención para los intereses de la clase trabajadora. Al respecto, es conveniente señalar que la mayoría de los Dirigentes entrevistados en este muestreo, al advertir ese menoscabo para los Derechos Laborales de sus representados, afirman rotundamente que los Sindicatos, de ninguna manera, deben obligar a sus miembros a participar en los asuntos políticos, en virtud de que esta medida, no solamente infringe uno de los Derechos Fundamentales del Hombre, siendo és-

te el de Libertad; sino que también da pauta para que los Líderes Sindicales se desvíen de sus funciones respectivas, ya que al tener la tendencia de ejercer un oficio en el Estado, descuidan el cumplimiento de sus obligaciones sindicales, consistentes en defender los Derechos Laborales de sus representados ante las Autoridades del Trabajo.

De lo expuesto, salta a la vista que los Líderes Sindicales que se oponen a la militancia política forzada a través del Sindicato, están en lo justo.

En la sexta pregunta, referente a las reelecciones sucesivas de los Dirigentes Sindicales, el sentido positivo de las respuestas, toma en consideración a las razones que señalan cualidades que demuestran los Dirigentes durante el desempeño de sus cargos respectivos, tales como la responsabilidad y la honestidad, las cuales los hacen merecedores para seguir ejerciendo el puesto de Representante Sindical.

Por otra parte, el calificativo positivo de las respuestas, también toma en cuenta a las explicaciones que mencionan las medidas que adoptan los Sindicatos, tendientes a evitar que los Derechos Sindicales de sus agremiados, resulten perjudicados por efecto de que los Líderes no desempeñen, fielmente, sus cargos respectivos. A este respecto, es oportuno señalar la facultad que el Sindicato Mexicano de Electricistas confiere a sus miembros, consistente en censurar ante la Asamblea General, toda conducta de cualquier Líder Sindical que origine un perjuicio para los intereses de trabajo de sus representados; con lo cual, se procura que los Líderes desempeñen sus puestos con la mayor probidad que sea posible.

En suma, sobre este asunto conviene hacer notar que en el Cuestionario de Respuesta Cerrada, esta cuestión registra el 40% positivo; y en el de Respuesta Abierta, el 100% positivo.

Estos resultados, confirman la tolerancia de los Sin

dicatos en cuanto a las reelecciones sucesivas de sus Dirigentes.

En relación con la séptima interrogante, concerniente a las ventajas de la auténtica democracia sindical, el índice positivo de las respuestas, se asigna a aquellas que enuncian condiciones favorables para los intereses laborales de los trabajadores de una empresa determinada y que, efectivamente, se realicen en beneficio de esos trabajadores.

Merece mención especial el caso del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; por cuanto en lo relativo a la democracia sindical, el Representante de este Sindicato, que participa en este muestreo, demuestra pleno conocimiento de causas y efectos que produce el verdadero ejercicio de la democracia en los Sindicatos, ya que reconoce que por medio de esa vía, es posible disminuir los prejuicios que se reflejan en los Derechos Laborales de los trabajadores sindicalizados, provenientes de actos ilícitos de los Dirigentes.

Lo anterior significa que sí existen Líderes capaces y honestos entre los Dirigentes Sindicales del país y que es posible esperar, en un futuro próximo, más combatividad de parte de los Líderes Sindicales en favor de sus agremiados.

En relación con la octava cuestión, en la cual se plantea si el Derecho de Asociación Profesional favorece la integración legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, el calificativo positivo de las respuestas, comprende las explicaciones que mencionan las razones que facultan a los trabajadores citados, para fundar sus propios Sindicatos; al igual que los motivos que, en la realidad, bloquean la integración legal de estas Organizaciones Sindicales, como por ejemplo, la amenaza del despido que ejercen varios patrones sobre los Trabajadores de Confianza, cuya situación es señalada por el Dirigente Sindical, participante en este muestreo, del Sindicato Mexicano de Electricistas. En relación con esa situación, el

Doctor Alberto Trueba Urbina, comenta: " Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera... Si bien es cierto que los trabajadores de confianza no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos laborales, ni formar parte de los sindicatos de aquéllos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos. " (81)

Lo anterior, pone de manifiesto que cualquier motivo que impida la integración y el registro de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, es completamente ilegal, ya que infringe el Artículo 123 Constitucional Apartado " A " Fracción XVI, toda vez que conforme a esta disposición de nuestra Carta Magna, los Trabajadores de Confianza sí tienen la posibilidad jurídica de defender sus Derechos Laborales a través de Organizaciones Sindicales, a condición de que las promuevan y cumplan, cabalmente, los requisitos legales para dicho efecto.

Es significativo que hasta los Líderes que rechazan la militancia en sus Sindicatos, de los Trabajadores de Confianza, sí estén de acuerdo con el Derecho que asiste al Trabajador de Confianza, para constituir su propio Sindicato. Igualmente, las opiniones en el sentido de que, actualmente, no existen Sindicatos de Trabajadores de Confianza en la República Mexicana, es unánime.

Respecto a la novena interrogante, referente a la acción justa de la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, el índole positivo de las respuestas toma en con-

(81) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 32a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, p. 103.

sideración a aquellas que expresan razones que justifican, plenamente, la constitución de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, como por ejemplo, el abuso en sus jornadas de trabajo que les imponen los patrones de ciertas empresas descentralizadas, cuya situación es señalada por el Líder Sindical, participante en este muestreo, del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de la República Mexicana.

Ciertamente, existe consenso unánime de los colaboradores en el presente muestreo, para afirmar que es justo y legal que los Trabajadores de Confianza se organicen en Sindicatos, con objeto de proteger sus Derechos Laborales, y por ello mismo, las argucias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de la clase patronal, son violatorias de las prescripciones que el Artículo 123 Constitucional Apartado " A " Fracción XVI y el Artículo 357 de la vigente Ley Federal del Trabajo, les confieren tácitamente a los Trabajadores de Confianza, el pleno Derecho para constituir sus propios Sindicatos.

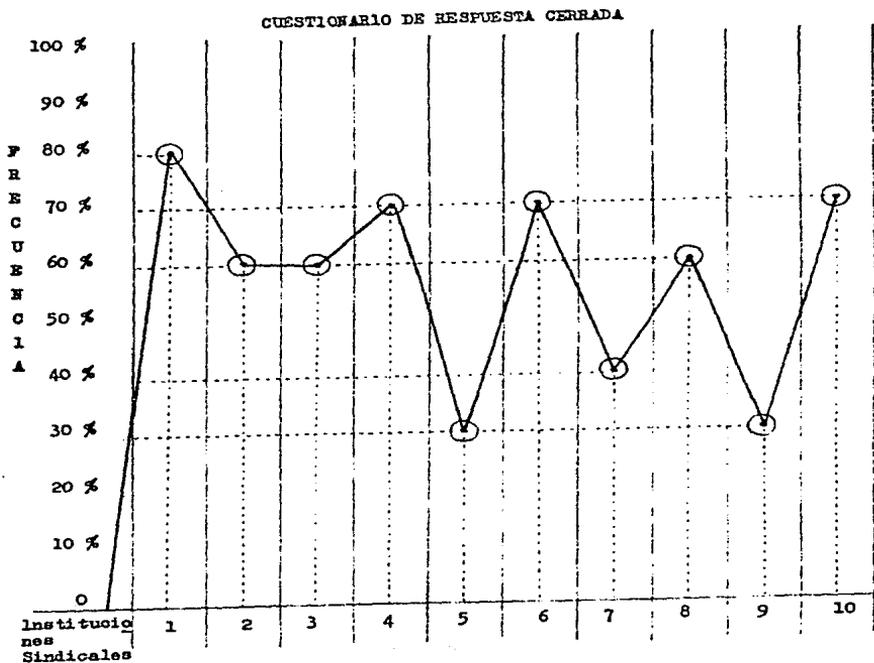
Finalmente, la cuestión décima, trata de las sugerencias que expresan los Dirigentes Sindicales entrevistados, con objeto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, favorezcan o protejan los Derechos Laborales del Trabajador de Confianza. A este respecto, el calificativo positivo de las respuestas, estriba en las medidas que pueden adoptar o promover estas Autoridades Laborales, a fin de que, efectivamente, lleven a cabo la finalidad referida.

Producto de esta Investigación de Campo, es el saber que en los Estados Unidos Mexicanos, no funciona ningún Sindicato de Trabajadores de Confianza; y es lógico que si tales Sindicatos no existen es consecuente también, que no funcionen.

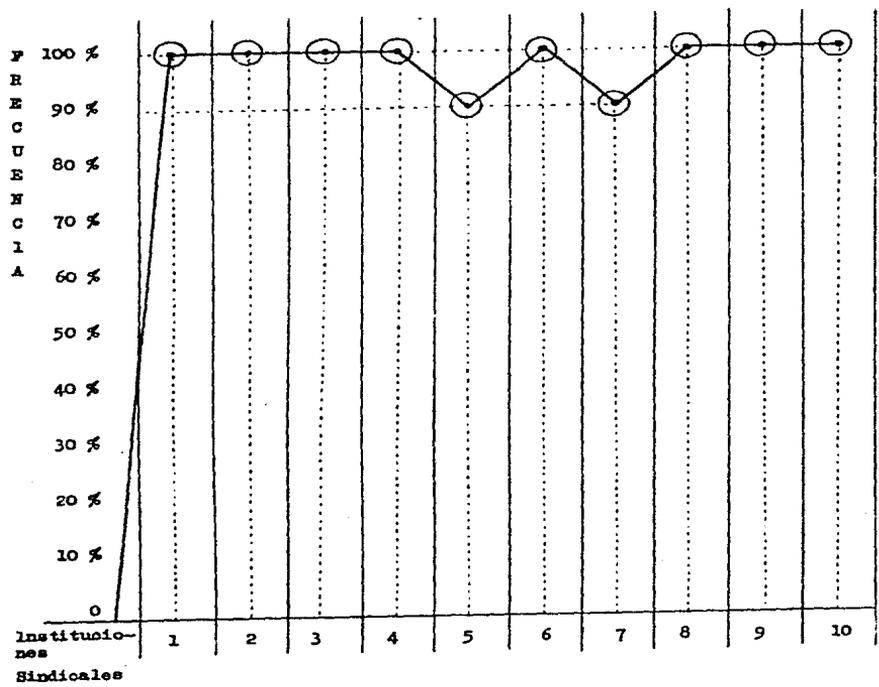
Este conocimiento de la inexistencia de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, explica la razón de su inoperancia actual; pero no justifica y menos se opone a que en un futuro próximo, sí se integren verdaderos Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

3.3.2 GRAFICAS

En las dos siguientes gráficas que se insertan a continuación, las cuales, respectivamente, corresponden al Cuestionario de Respuesta Cerrada y al Cuestionario de Respuesta Abierta, se señalan los porcentajes positivos (frecuencia), que registran cada una de las Instituciones Sindicales, participantes en esta Investigación de Campo.



CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABIERTA

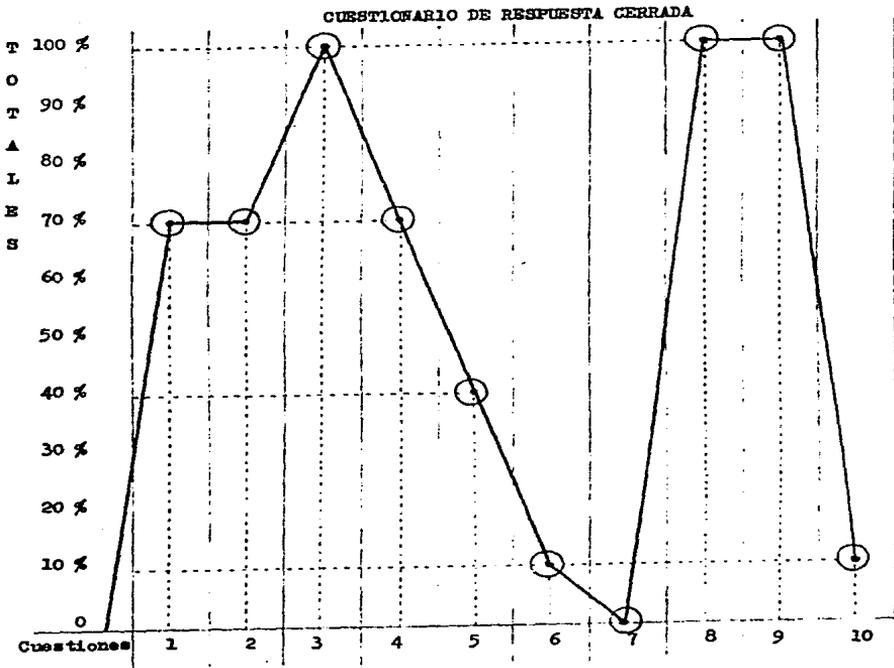


En virtud de que cada uno de los porcentajes positivos de las Instituciones Sindicales, participantes en la presente investigación, sirven de referencia para obtener, globalmente, los resultados del muestreo realizado, es conveniente que se realicen las dos siguientes gráficas, las cuales, respectivamente, corresponden al muestreo del Cuestionario de Respuesta Cerrada y al de Respuesta Abierta; con objeto de que al señalarse en cada una de dichas gráficas, los promedios que registran las Organizaciones Sindicales, en su conjunto, se facilite la obtención del promedio general de cada uno de los dos muestreos referidos.

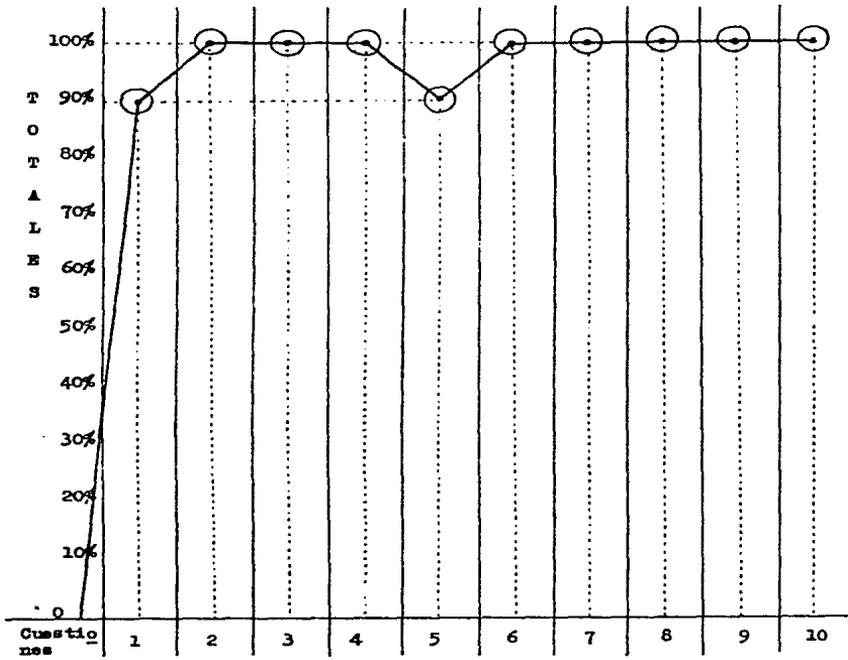
En relación con el muestreo correspondiente al Cuestionario de Respuesta Cerrada, es oportuno hacer notar que todos los Sindicatos que participan en esta investigación, registran un 70% positivo en las cuestiones 1 y 2; luego, 100% positivo en la cuestión 3; después, 70% positivo en la cuestión 4; 40% positivo en la cuestión 5; 10% positivo en la cuestión 6; cero por ciento en la cuestión 7; 100% positivo en las cuestiones 8 y 9; y 10% positivo en la cuestión 10. Esos promedios, corresponden a la Tabulación Total (TOTALES %) del Cuestionario de Respuesta Cerrada; y en base a dichos promedios, se elabora la gráfica del Cuestionario citado.

Conviene señalar que la gráfica del Cuestionario de Respuesta Abierta, en la que igualmente se indican los promedios que registran las Instituciones Sindicales, en su conjunto; también se elabora en base a los TOTALES %, de su respectivo Cuadro de Tabulación.

Estas dos gráficas que se insertan a continuación, comprueban, objetivamente, los resultados de la Investigación de Campo.



CUESTIONARIO DE RESPUESTA ABIERTA



3.4 COMPROBACION DE LA TESIS

Matemáticamente, el promedio general positivo del Cuestionario de Respuesta Cerrada, tabulado y graficado, alcanza el 57%; lógicamente, el promedio negativo es de 43%.

El Cuestionario de Respuesta Abierta, produjo en la tabulación de las diez muestras logradas un 98% positivo, considerando las mismas variables constantes y las independientes, junto con las hipótesis de trabajo utilizadas.

Sumando los promedios generales positivos de las gráficas correspondientes a los dos tipos de Cuestionarios, se obtiene un promedio total de 77.5% positivo, que desde luego, es aprobatorio matemáticamente hablando, en beneficio de la certeza y verdad de la Tesis : INOPERANCIA DEL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO " A "; puesta a prueba mediante la Investigación Documental y la de Campo, llevadas a cabo y que se concretan en los porcentajes obtenidos en cada una de las muestras y en el total de cada una de las cuestiones sometidas a la consideración de los Dirigentes Representativos de las diez Entidades Sindicales, que constituyen diez muestras con sus respectivos indicadores objetivamente concretados en los porcentajes registrados tanto en la tabulación de cada muestra, como en las respectivas gráficas referidas a las cuestiones planteadas, que representan la totalidad del muestreo llevado a cabo.

De los resultados obtenidos tanto en la Investigación Documental como en la Investigación de Campo, que lógica, dialéctica y matemáticamente, confirman que en la República Mexicana, la Inoperancia del Sindicato de los Trabajadores de Confianza del Artículo 123 Constitucional Apartado " A ", es una dramática realidad.

Pero, a su vez esos mismos instrumentos por medio de sus interrogantes, ofrecen indicadores suficientes para afirmar

que, legalmente, si es posible que en los Estados Unidos Mexicanos se creen y funcionen, jurídicamente, Sindicatos de Trabajadores de Confianza como instrumentos de lucha, en beneficio de estos trabajadores.

La Tesis expuesta es cierta, rigurosamente cierta.

CAPITULO IV

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LAS AUTORIDADES
LABORALES4.1 CONCEPTOS SOBRE TRABAJADOR DE CONFIANZA O EMPLEADO
DE CONFIANZA

El concepto que nos presenta el Artículo 9 ° de la vigente Ley Federal del Trabajo, sobre el Trabajador de Confianza, procede del Ante- Proyecto de la propia Ley Federal del Trabajo, en el cual se expresan las siguientes consideraciones, en relación con el Trabajador de Confianza: " La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto (art. 8° , primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del art. 8° , propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como empleados de confianza a las personas que realizaran actividades semejantes a las enunciadas. Por último, la comisión redactora del ante- proyecto, ubicó el problema en otra dimensión : en vez de definir a los empleados de confianza (Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, C.T.M., México, D.F, 1968)."(82)

Por efecto de que las consideraciones anteriores , suscitan controversias entre la clase patronal y la trabajadora, consistentes en la ampliación en cuanto a la enunciación de los

(82) Ob.cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I , ps. 444 y 445 .

oficios de confianza, cuya petición corresponde a la primera clase social citada; y la reducción de dichos puestos, solicitada por la clase trabajadora, quien además pide que se establezca un criterio general, sin utilizar fórmulas extensivas que den pauta a la analogía en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se señalan los siguientes Principios Jurídicos: " Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administrativa y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón. " (83)

De las dos características transcritas, las cuales se reflejan en el Artículo 9^o de la vigente Ley Federal del Trabajo, es oportuno hacer notar que el carácter general que se señala en relación con las funciones que corresponden ejercer a los Trabajadores de Confianza, se plantea de un modo ambiguo ya que ha dado lugar a interpretaciones erróneas en el momento en que se considera que sólo son Trabajadores de Confianza, aquellos

que tienen el calificativo de " Generales" (Director General, Inspector General, Contralor General o Supervisor General) ; omitiendo que lo fundamental que se debe tomar en consideración para determinar los puestos de esta categoría, estriba en la naturaleza de las funciones que realicen estos trabajadores, y de ninguna manera, en el nombramiento que se les asignen a dichos oficios. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores, expone el siguiente caso : " Ejemplo : Si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo del artículo 9^o de la actual Ley Federal del Trabajo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempeñan siempre labores de confianza. " (84)

En relación con el carácter general referido, el Licenciado Euquerio Guerrero, comenta: " La Ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto, el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones. " (85)

(84) Ob.cit., BALTASAR CAVAZOS FLORES, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, p. 96.

(85) EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, 11a.Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980, p.44.

Del criterio anterior, se deduce que el carácter general que revisten las funciones citadas que corresponden ejercer a los Trabajadores de Confianza, implica la responsabilidad sobre la producción de la empresa a la que presten sus servicios estos trabajadores, en cuanto a las finalidades generales de dicha empresa; lo cual implica que no es imprescindible que el Trabajador de Confianza tenga el calificativo de " General " para que se le considere como Empleado de Confianza, puesto que " para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley ; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la fórmula mencionada en la Exposición de motivos: la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que realizan en sustitución del patrono. " (86)

Algunos ejemplos concretos, en los que los Trabajadores de Confianza efectúan actividades que se relacionan de un modo directo e inmediato con las finalidades generales, y simultáneamente, con la existencia de la empresa donde laboran, son los siguientes: Asesores y ayudantes del Gerente General de exploración; ayudantes técnicos de los Superintendentes Generales de refinera; ayudantes de los Superintendentes Generales de distritos de explotación; y los Inspectores de especialidad técnica de explotación (perforación, construcción y mantenimiento) .

(86) Ob.cit., MARIO DE LA CUEVA, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I , ps. 158 y 159.

Los Trabajadores de Confianza que se citan en el párrafo anterior, prestan sus servicios personal y subordinadamente, para el eficaz funcionamiento de los fines generales de la empresa paraestatal, denominada: Petróleos Mexicanos.

En relación con los oficios que se refieren a los trabajos personales del patrón, es oportuno señalar que tales cargos comprenden a las personas físicas, que en razón de su empleo, están en contacto constante y directo con el patrón y que por esta situación, tienen conocimientos de los secretos de la empresa o del establecimiento donde prestan sus servicios. Algunos ejemplos, son las secretarías particulares de los directivos patronales y aquellas que manejan fondos y archivos confidenciales. Respecto a esta clase de trabajos, el Doctor Nestor de Buen en su obra Derecho del Trabajo, afirma: " En segundo término y por lo que se refiere al concepto mismo de trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento, nos parece que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas. No cabe duda de que el patrón podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que esas tareas las realicen una secretaria, un chofer o un mensajero. A estos trabajadores que, a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza." (87)

Es evidente que tanto en la primera situación que determina el último párrafo del Artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en la que se señalan las funciones que, con carácter general, desempeñan los Trabajadores de Confianza; así como en la segunda posición, referente a los trabajos personales

del patrón, siempre existe una relación laboral en el momento en que los Empleados de Confianza realicen sus ocupaciones respectivas, de manera personal y bajo las órdenes, instrucciones y lineamientos que reciben del patrón y por un salario remunerador. He aquí una razón justificable para la formación de los Sin dicatos de Trabajadores de Confianza, quienes requieren de una Organización Sindical que defienda sus Derechos Laborales, a fin de que éstos no sufran detrimentos por efecto de las decisiones arbitrarias de la persona física o moral a la que prestan sus servicios. De esa forma, además de proporcionarles una justa protección ante cualquier injusticia que cometa el patrón sobre los intereses concernientes al trabajo de los Empleados de Confianza, a éstos se les garantiza el otorgamiento de prestaciones en especie, tales como servicios médicos y casas - habitación, con objeto de auxiliarlos en la obtención de un nivel de vida digno y decoroso, que les corresponde como integrantes de la clase trabajadora.

En relación con las funciones en las que los Trabajadores de Confianza, actúan en representación del patrón, siendo estas funciones de Dirección o Administración, las cuales se establecen en el Artículo 110. de la vigente Ley Federal del Trabajo, es oportuno hacer notar que en dicho precepto, no se utiliza ni se impone la denominación de " General ", para el cargo de las funciones de confianza que se prevén en este Artículo; lo cual pone de manifiesto que no siempre es preciso que al cargo y a las funciones que ejercen los Trabajadores de Confianza, se les asignen el calificativo de " General ".

Con la observación anterior, se refuerza la afirmación de que, independientemente, de la designación que se le dé al puesto, es necesario analizar la naturaleza de las funciones que desempeñan los Trabajadores de Confianza para que en atención a éstas, se determine la categoría de Trabajador de Confianza.

Es conveniente señalar algunos conceptos, sobre el Tra

bajador de Confianza, tendientes a facilitar la comprensión del concepto que ofrece la vigente Ley Federal del Trabajo, en su Ar tículo 90., para tener un concepto exacto y claro acerca del Trabajador de Confianza:

I. " Los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a la seguridad de sus estableci - mientos y al orden esencial que debe reinar entre sus trabajado - res." (88)

II. " Son empleados de confianza los que por la res - ponsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y aoyo especiales por parte del empresario o dirección de la em - presa." (89)

III. " Son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración - planeación y orga - nización cardinales - y de dirección - mandos y controles primor - diales - de la prestación del trabajo subordinado y de los bie - nes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimien - to." (90)

IV. " En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo compren - den a todas las funciones de la empresa, establecimiento o nego - cio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma es -

(88) Ob. cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo I, p.155.

(89) GUILLERMO CABANELLAS, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Edit. Talle - res Gráficos Garamond, Tomo I, Buenos Aires, 1968, p.358.

(90) Ob. cit., ROBERTO MUÑOZ RAMON, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II , p.32.

pefifica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9º de la Ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. " (91)

De todo lo expuesto, es inteligible que la auténtica relación laboral existente entre un patrón y un Trabajador de Confianza, se caracteriza por la naturaleza del trabajo y no por el lugar en que se realiza o por la tipificación o de la calificación expresa en el Vocablo General.

Debe hacerse constar que la naturaleza de la actividad que realiza el Trabajador de Confianza no invalida, de ningún modo, la protección que establece el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, consistente en su Derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses laborales, formando Sindicatos para dicho efecto, máxime que ese Derecho en el Artículo Constitucional citado, se consagra a título de Garantía Social. Al respecto, el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela, afirma: " En síntesis, los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la garantía social están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, esto es, carente de los medios de producción, en una palabra, por la clase trabajadora, es decir, por aquella que en el proceso productivo tiene injerencia a través de su energía personal o trabajo; y desde el aspecto pasivo, por aquel grupo social detentador de los medios de producción o capitalista, o sea, por aquel que en la producción interviene, no con su labor personal, sino mediante la utilización de bienes que es poseedor o propietario."(92)

(91) Ob.cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, p. 320.

(92) Ob.cit., IGNACIO BURGOA, GARANTIAS INDIVIDUALES, p.260.

La consideración anterior, pone de manifiesto que es totalmente injusta cualquier medida que adopte la clase patronal para bloquear la integración y el funcionamiento legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza; y lo que no es justo, no debe permanecer, indefinidamente, como una norma de conducta social.

4.1.1 LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Tomando en consideración, las funciones que se señalan en primer término en el último párrafo del Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se deducen las siguientes obligaciones :

a) Dirección: Encomienda a los Trabajadores de Confianza, la realización eficaz respecto a los fines esenciales de una empresa determinada, tendiente a proteger de daños y a preservar de obstáculos, la buena marcha de la empresa respectiva. Algunos ejemplos concretos, son los siguientes : Asesores y ayudantes administrativos del Director General; y el Superintendente General de la rama de explotación en proyectos y construcción, quienes prestan sus servicios en la empresa paraestatal, denominada: Petróleos Mexicanos.

Otro ejemplo, es el Jefe de la Sección de Relaciones Industriales, quien labora en la industria eléctrica de la República Mexicana.

b) Inspección: Tienen carácter técnico, cuyo objeto consiste en comprobar que los trabajos de una empresa, se realicen con sujeción a las prevenciones establecidas que proceden de instrucciones expresas de la propia empresa, o bien de la naturaleza de la profesión de los Trabajadores de Confianza que desempeñan esta función. Algunos ejemplos, son los siguientes : Superintendente General de Inspección; Superintendente de estudios y asistencia técnica; y los ayudantes técnicos del Jefe del Departamento de ingeniería administrativa, quienes trabajan

en la empresa paraestatal, denominada: Petróleos Mexicanos.

Otros ejemplos, son los siguientes: Auxiliares del Jefe de ingeniería eléctrica y los auxiliares del Subgerente Civil, quienes prestan sus servicios en la industria eléctrica de la República Mexicana.

c) Vigilancia: Es referente a los cargos que implican la custodia de todo o parte del patrimonio de cierta empresa; al igual que la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de dicha empresa. De esta actividad, se señalan los siguientes ejemplos: Supervisores Generales de personal y Jefes de estudios especiales (asuntos laborales de administración de personal), quienes prestan sus servicios en la industria ferrocarrilera de la República Mexicana.

Otro ejemplo, son los cinco Gerentes Supervisores de inmuebles para los trabajadores ordinarios de cada una de las Dependencias del Sindicato Mexicano de Electricistas.

d) Fiscalización: Estos puestos, implican el control de los ingresos y egresos de una empresa determinada, así como a analizar y vigilar sus operaciones. A este respecto, se mencionan los siguientes ejemplos: Jefe de contabilidad; Jefe de presupuestos; Jefe de la Sección de recuperación de adeudos; Subjefe de agencias foráneas; y ayudante de contabilidad del Subjefe de agencias foráneas, quienes laboran en la industria eléctrica de la República Mexicana.

Es conveniente hacer notar que en los cargos anteriores, los Trabajadores de Confianza contribuyen enormemente a la consecución de las finalidades primordiales de la empresa donde prestan sus servicios, puesto que el cumplimiento de sus obligaciones, requiere de una mayor responsabilidad que el ejercicio de las actividades que corresponden a los trabajadores de base, en virtud de que en cualesquiera de las funciones analizadas, los Trabajadores de Confianza realizan operaciones que son trascendentales para el éxito de las finalidades básicas de la empresa

a la que proporcionen su energía de trabajo.

Son también actividades que realizan Trabajadores de Confianza, las que siguen :

1.- Tomar dictados, redactar memorándums, instructivos, oficios y cartas del patrón; tomar recados telefónicos para transmitirlos al patrón; y llevar la agenda de actividades sociales del patrón, que realizan las secretarias privadas de las Gerencias y Superintendencias.

2.- Traer y llevar correspondencia de documentos confidenciales, que ejecutan los mensajeros.

3.- Servir de chofer al patrón, que ejecutan los conductores privados de cierta empresa, establecimiento o negocio.

De las tres actividades señaladas, las cuales se equiparan a los trabajos personales del patrón, el Doctor Nestor de Buen, comenta: " El segundo concepto, trabajos personales del patrón, encierra una idea más clara . Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales. Es el caso, v. gr. : de las secretarias , del conductor de vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc . . .

En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc . . . , por lo que su actividad se equipara a los trabajos personales del patrón . " (93)

Conviene señalar que los Trabajadores de Confianza que desempeñan un cargo concerniente con los trabajos personales del patrón, también deben tener la protección de un Sindicato, en virtud de que independientemente de la jerarquía que

tenan en el ejercicio de sus puestos, merecen un nivel de vida decoroso porque utilizan su energía de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones respectivas, cuyo producto en este caso, beneficia directamente al patrón que los solicita. De ahí se observa el vínculo de subordinación, cuya unión con el trabajo personal que realizan estos Trabajadores de Confianza, constituye una auténtica relación laboral.

4.1.2 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CON SUJECIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es innegable, que en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones respecto a los Derechos de los Trabajadores de Confianza. Un ejemplo concreto, es la incapacidad jurídica para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, lo cual se determina en el Artículo 49 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en vigor. De esta limitación, es comprensible que la Ley Federal del Trabajo, siendo la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", la que determina algunas distinciones en ciertos Derechos sobre los Trabajadores de Confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no realiza en ningún momento. Así, mientras se insista en mermar algunos Derechos de los Trabajadores de Confianza, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, ni mucho menos puede hablarse de que la Ley Federal del Trabajo, pueda ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignen disposiciones que mediaticen y desconozcan a una parte integrante de la clase trabajadora. En relación con esta situación, el Doctor Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, comenta: " La tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza . En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación

a los resultados de la empresa. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional. " (94)

La explicación transcrita, evidencia que en la Ley Federal del Trabajo, se le restringen ciertos Derechos al Trabajador de Confianza, tal como se observa en el cuadro comparativo que se inserta a continuación. -

CUADRO COMPARATIVO

Prestaciones Laborales, según la Ley Federal del Trabajo, para el trabajador de base u ordinario.	Prestaciones Laborales que se extienden o restringen a los Trabajadores de Confianza.
<p>I.-Se les concede el Derecho de formar sus Sindicatos, sin que sea indispensable una autorización anticipada para dicho efecto.-Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>I.-Tienen Derecho a organizarse en Sindicatos, lo cual se reconoce, implícitamente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI; así como en el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo; pero en la realidad, no se cumple en beneficio del Trabajador de Confianza, es decir, se le niega, se le conculca.</p>
<p>II.-Se les autoriza la celebración de Contratos Colectivos de Trabajo, por conducto del Sindicato al que se encuentran afiliados, con objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento; y en caso de que el patrón se rehuse a firmar el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores ordinarios pueden ejercer el Derecho de Huelga.-Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>II.-Se les beneficia relativamente, cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un Contrato Colectivo de Trabajo, se hacen extensivas a los Trabajadores de Confianza, a menos que exista disposición expresa en contrario, en el propio Contrato Colectivo de Trabajo.-Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.</p>

<p>III.--Se les permite ejercer el Derecho de Huelga y el Paro con objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, de tal modo, que les permitan alcanzar un nivel de vida digno y decoroso.-- Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>III.--No obstante de que en el Artículo 123 Constitucional A partado "A" Fracción XVII, se establece que la clase trabajadora en general, tiene Derecho para ejercer la Huelga y el Paro, en la práctica, no se les conceden a los Trabajadores de Confianza; puesto que en el momento en que hacen uso de estos Derechos, los cesan, con lo cual se viola el texto de la disposición Constitucional citada.</p>
<p>IV.--Se le toma en cuenta su voto personal, con objeto de determinar la mayoría en los recuentos para casos de Huelga, lo cual se establece en el Artículo 451 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>IV.--Se emite su voto individual, tendiente a precisar la mayoría en los recuentos de los movimientos huelguísticos que promuevan los trabajadores de base, lo cual se establece en el Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. A este respecto, es conveniente señalar que la medida de excluir a los Trabajadores de Confianza de un recuento, es anticonstitucional, ya que se afectan sus Derechos referentes al salario, sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.</p>
<p>V.--Se les concede el Derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva,</p>	<p>V.--El Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, permite la aplicación del Ar-</p>

la determinación de un salario remunerador, en el momento en que estimen que el salario que se les cubre no es remunerador, en relación con los servicios que prestan.- Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

tículo 57 del ordenamiento jurídico citado, en beneficio de los Trabajadores de Confianza; y el segundo Artículo señalado, los faculta para reclamar la revisión de su salario cuando no sea remunerador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho caso.

VI.- Participan en el reparto de utilidades, según el Artículo 117 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

VI.-Con objeto de garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes violaciones de los patrones, se limita a los Trabajadores de Confianza en el reparto de utilidades. A este respecto, es conveniente señalar que se les excluye de la participación de utilidades a los Trabajadores de Confianza que tienen la designación de "Generales" (Director General, Administrador General y Gerente General) -Artículo 127 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Los demás Trabajadores de Confianza, si se benefician con el reparto de utilidades; y en caso de que su salario sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría

	<p>más alta, este último salario, incrementado en un 20 %, es la cantidad máxima que puede recibir el Trabajador de Confianza, por concepto de participación de utilidades.--Artículo 127 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.</p>
<p>VII.--Se les autoriza el nombramiento de sus Representantes Sindicales ante las Autoridades Laborales, como por ejemplo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las de jurisdicción Local; y la Comisión Nacional y las de competencia Regional, acerca de los salarios mínimos.-- Artículos 648 y 677 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>VII.--Se prohíbe a esta categoría de trabajadores, ser Representantes Sindicales de los trabajadores de base, ante el Congreso del Trabajo y otras organizaciones semejantes.--Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Esta restricción legal, no significa que los Empleados de Confianza, estén imposibilitados, jurídicamente, para integrar sus propios Sindicatos y tener sus respectivos Representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de dirimir los conflictos jurídicos y económicos que surjan durante el ejercicio de sus funciones; lo cual se admite, implícitamente, en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XX. Sin embargo, en la práctica, las Autoridades Laborales niegan este Derecho.</p>

VIII.-Se les concede el Derecho de prima de antigüedad, que es equivalente a doce días de salario por cada año de servicios trabajados, conforme al Artículo 162 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- La prima de antigüedad, se reduce al límite del doble del salario mínimo vigente de la localidad donde trabajan, de acuerdo con el Artículo 162 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 485 y 486 del ordenamiento jurídico citado. De ahí es fácil observar que se restringe este Derecho de carácter laboral, tratándose de los Trabajadores de Confianza, quienes desean una prima de antigüedad de conformidad con su salario real.

IX.-El tiempo en el cual el patrón tiene a su disposición al trabajador, para que éste proporcione, mediante su trabajo, un beneficio a la empresa o al establecimiento donde labora, no debe ser superior de los máximos legales que establece el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la jornada de trabajo se exceda de dichos límites, los cuales nunca sobrepasan de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, las horas extras se satisfacen con un ciento por ciento más del

IX.-Se sostiene erróneamente que el pago de tiempo extraordinario que labora un Trabajador de Confianza, se incluye en el sueldo que, habitualmente, percibe este trabajador. A este respecto, es oportuno aclarar que no es posible que la cantidad correspondiente a las horas extras de trabajo, queden comprendidas en su salario común, porque si éste incluyera el pago de horas extraordinarias, dichos pagos deben constar, expresamente, en su Contrato Individual de Trabajo y resultar de una operación

<p>salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, cuya situación se prevee en el precepto 67 del ordenamiento jurídico referido.</p>	<p>aritmética que previamente se realice, a fin de calcular el posible tiempo extra que sea factible, cuya operación es justificable dado que son irrenunciables los Derechos de los trabajadores. Este Principio Laboral, se consagra en el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.</p>
<p>X.- Tiene la protección de la Seguridad de Trabajo (Derecho del Trabajo), ya que su relación de trabajo no puede rescindirse sino que exista cualquier causal de rescisión, las cuales se establecen en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, es oportuno señalar que la causal de rescisión respectiva, debe demostrarla el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho asunto, pues de lo contrario, el despido se considera injustificado.- Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>X.- La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por un motivo razonable sobre la pérdida de la confianza, aun cuando no existan cualesquiera de las causales de rescisión, previstas en el precepto 47 de la vigente Ley Federal del Trabajo.</p> <p>La situación que se expone en el párrafo precedente, se determina en el Artículo 185 del ordenamiento jurídico precitado. Esa situación, en la realidad, les crea una posición de incondicionalidad extrema hacia el patrón, ya que se ven obligados hasta actuar en perjuicio de sus Derechos, con objeto de evitar que se les pierda confianza.</p>

XI.- Es absoluta la Estabilidad Laboral, puesto que en el momento en que sea despedido, tiene Derecho para ejercitar cualquiera de las dos siguientes acciones: Indemnización constitucional o reinstalación en el empleo.- Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Además, en caso de que el patrón no demuestre la causal de rescisión en el juicio respectivo, independientemente de la acción que haya optado ejercitar el trabajador ordinario, éste tiene Derecho a que el patrón le pague los salarios caídos, lo cual se establece en el segundo párrafo del Artículo 48 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

XI.- Es relativa la Estabilidad Laboral porque siempre que sea despedido, sólo tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor ; toda vez que en el Artículo 49 Fracción III de la propia Ley Federal del Trabajo, el patrón se encuentra eximido de reinstalar al Trabajador de Confianza, lo cual se traduce en última instancia, en una sanción de tipo económico para el patrón. Esto implica que el patrón está facultado para despedir al Trabajador de Confianza, mediante el pago de una indemnización.

Es oportuno señalar que en la indemnización respectiva, quedan incluidos los salarios vencidos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para conocer y resolver ese despido, haya emitido el laudo correspondiente.

Examinando, detenidamente, cada uno de los Derechos que se señalan en el cuadro anterior, es inteligible que algunos de esos Derechos no se aplican, íntegramente, a los Trabajadores de Confianza, cuya situación es totalmente injusta porque viola el carácter expansivo del Derecho del Trabajo, el cual se sintetiza en los siguientes términos: No se debe discriminar al trabajador que ejerce una actividad intelectual, de aquel que realiza una ocupación manual. A este respecto, el Doctor Alberto Urbina Urbina en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: "Asimismo es pertinente aclarar que la reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben de aplicarse por su naturaleza social a todos los que prestan servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios. El régimen particular de trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que implique modificación a los principios sociales del mencionado texto constitucional y de los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera." (95)

A mayor abundamiento, en relación con el sistema de discriminación que, en la práctica, origina la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores de Confianza en el momento en que los somete a una reglamentación especial (Artículos 182-186 de la Ley Federal del Trabajo), es oportuno hacer notar que conforme al Artículo 185 de la vigente Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la facultad para despedir a los Trabajadores de Confianza sin que sea necesario que las causas que esgrima

se encuentren previstas en el Artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se limitan las causas por las que el patrón puede rescindir, sin su responsabilidad, la relación laboral de un trabajador ordinario, lo cual ampara a ese trabajador de los abusos del patrón. Esta situación, se desvirtúa en el Artículo 185 de la Ley precitada, con la introducción arbitraria de una nueva forma de rescindir un Contrato Individual de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Un juicio específico que pone de relieve el perjuicio que implica la reglamentación especial que establece la vigente Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores de Confianza, es el siguiente comentario del Doctor Baltasar Cavazos Flores: "Se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral. " (96)

Lo expuesto en los párrafos precedentes, pone de manifiesto que la reglamentación especial que existe en la Ley Federal del Trabajo respecto a los Trabajadores de Confianza, les origina una postura de desventaja frente a la clase patronal, y en la medida en que tal postura se reconozca, habrán de consumarse los Postulados de nuestra Declaración de Derechos Sociales, contenida en el Artículo 123 Constitucional, el cual es el instrumento de lucha de la clase trabajadora, integrada por todo aquel prestador de un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario.

(96) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y COMENTADA POR BALTASAR CAVAZOS FLORES, 5a. Ed., Edit. Jus, S.A., México 1975, p. 230.

" Concluyendo sobre todo lo anterior pensamos que, si realmente se quiere ayudar a los trabajadores de confianza, se les debe suprimir del capítulo de trabajos especiales, para que se les apliquen íntegramente las mismas disposiciones que las relativas a los trabajadores en general.

Lo demás, es poesía jurídica. " (97)

4.2 IMPOSIBILIDAD ACTUAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

No obstante de que en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, así como en el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se reconoce, implícitamente, que los Trabajadores de Confianza tienen Derecho para formar sus propios Sindicatos, en la práctica, estas disposiciones legales son coartadas por las Organizaciones Sindicales que se integran únicamente por trabajadores ordinarios. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores, afirma: " La primera parte del artículo 183 se pretendió justificar en la exposición de motivos de la ley, aduciéndose que los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

La regla general que se infiere de la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin

(97) Ob.cit., BALTASAR CAVAZOS FLORES, LOS TRABAJADORES DE CON . . . FIANZA, p. 37.

posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato." (98)

De la explicación transcrita, se deduce que, en la práctica, varios trabajadores de base consideran que los Empleados de Confianza, son personas adversas a los intereses de la clase trabajadora, puesto que se encuentran al servicio directo e inmediato de las finalidades esenciales de la empresa donde laboran, o bien, realizan trabajos personales del patrón, con lo cual favorecen los intereses correspondientes a la clase patronal. Ello explica por qué en los Contratos Colectivos de Trabajo de la mayoría de los Sindicatos que tienen existencia legal y que son propios de los trabajadores de base, se determina de un modo expreso, que el ejercicio de un puesto de confianza, les impide ser miembros de la Organización Sindical respectiva. Un ejemplo concreto es la siguiente disposición sindical: " . . . Los trabajadores sindicalizados que sean designados para ocupar un puesto de confianza, conservan el Derecho de reingresar al Sindicato cuando dejen de ocupar el puesto de confianza, de acuerdo a lo establecido en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo. " (99) . . .

En relación con la situación anterior, es oportuno señalar que toda disposición sindical, que no admita la incorporación de los Trabajadores de Confianza en cualquier Sindicato que se compone exclusivamente por trabajadores ordinarios, de ninguna manera, implica la prohibición para que los Empleados de Confianza, se puedan organizar con objeto de fundar sus propias Organizaciones Sindicales, ya que el campo del Derecho de Asociación Profesional, comprende a la clase trabajadora, en general ;

(98) Ob.cit., BALTASAR CAVAZOS FLORES, 35 LECCIONES DE DERECHO LABCRAL, ps. 99 y 100 .

(99) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, 1983, Cláusula 3, p. 39.

puesto que constituye una Garantía Social que tiende a equilibrar los factores de la producción, concernientes al Trabajo y al Capital. Al respecto, el Doctor Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, afirma: " Atendiendo a otros problemas , la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores (art. 363). También cabe aquí la interpretación a contrario, y deducir que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos."(100)

Con el propósito de reforzar el Derecho que tienen los Trabajadores de Confianza para integrar sus propias Organizaciones Sindicales, es conveniente señalar el siguiente comentario del Doctor Alberto Trueba Urbina: " Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales. " (101)

Por otra parte, es indispensable señalar que si bien es cierto que el ejercicio de las funciones que desempeñan los Trabajadores de Confianza, implican el éxito en cuanto a las finalidades esenciales de la empresa donde prestan sus servicios, así como una ayuda primordial para la realización de las actividades personales del patrón, se debe tener en cuenta que, generalmente, las personas físicas o morales que reciben un beneficio a través de las labores que se encomiendan a los trabajadores citados, no se preocupan para que estos trabajadores, vivan holgadamente, del producto de su propio empleo, sino por el con

(100) Supra, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983 , p. 692.

(101) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y COMENTADA POR ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA, 32a. Ed ., Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, p. 156.

trario, se aprovechan de la reglamentación especial que existe en las relaciones laborales de los trabajadores referidos, a fin de restringirles algunos Derechos que establece el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en beneficio de la clase trabajadora, en general. A este respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina, expone la siguiente cuestión: " En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría; así como causales específicas de despido o rescisión, por la naturaleza especial de dichos trabajos, pero una y otras contrarían el espíritu y texto de la fracción VII del artículo 123 en su función revolucionaria y reivindicatoria; por otra parte, ni una ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho en favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos principios no puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos, en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales. " (102)

De la consideración anterior, es comprensible que la clase empresarial, no vela por el bienestar de los Trabajadores de Confianza, aun cuando las funciones de éstos, representan un factor trascendental para la buena marcha de las finalidades esenciales de la empresa donde laboran, lo cual confirma que es justa la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, y así mismo, que las relaciones estrechas que mantienen con el patrón, no significan el menoscabo de los Derechos Laborales que corresponden a los trabajadores de base, sino un apo-

(102) Ob.cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, p.320.

yo fundamental para que la empresa o establecimiento donde presten sus servicios los Trabajadores de Confianza, puedan alcanzar la cristalización de sus finalidades respectivas. A este respecto, es conveniente señalar que la naturaleza de las funciones y la reglamentación especial que rige las relaciones laborales de los Trabajadores de Confianza, en ningún caso, pueden privar a estos empleados de la acción legal de integrar sus propios Sindicatos, máxime que este Derecho que asiste a los Trabajadores de Confianza, se reconoce, implícitamente, en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI; lo cual implica que cualquier Ley ordinaria, medida administrativa e inclusive toda disposición sindical que prive a los Trabajadores de Confianza de su legítimo Derecho de formar sus propias Organizaciones Sindicales, es completamente injusta, anticonstitucional e impugnabile, puesto que infringe el Principio de Supremacía Constitucional, el cual se consagra en el Artículo 133 de la vigente Constitución Política Federal de los Estados Unidos Mexicanos y se sintetiza en los siguientes términos :

" La Constitución es la Ley suprema del país. Después le siguen en orden de importancia las leyes federales y los tratados internacionales. En tal virtud, los jueces de cada estado están obligados a aplicarlos aun cuando pugnen con las constituciones o leyes locales. " (103)

En síntesis, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI, y el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente y categóricamente, otorgan y reconocen, para los Trabajadores o Empleados de Confianza, su Derecho a integrar y poner en funcio

namiento Organizaciones Sindicales para su protección y defensa laboral, ya sea en Sindicatos Nacionales, Estatales o Municipales, o bien, simplemente en Asociaciones de Trabajadores de Confianza. Por consiguiente, jurídica, moral y socialmente hablando, los Trabajadores o Empleados de Confianza, sí tienen pleno Derecho a fundar sus propias Organizaciones Sindicales para la protección de sus intereses laborales.

4.3 LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Y LA IMPOSIBILIDAD ACTUAL DE SU ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Hemos visto en el inciso anterior que tanto el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI; como la propia Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 357, le conceden al Trabajador de Confianza, el Derecho a integrar Sindicatos, Asociaciones y Ligas de Trabajadores de Confianza. Sin embargo, la realidad nos enseña que en el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, no existe ni un solo Sindicato de Trabajadores de Confianza, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ni en ninguna de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Estas dos Autoridades Laborales, son competentes para otorgar, respectivamente, el registro de los Sindicatos de carácter Federal y Local, siempre que dichas Organizaciones Sindicales, satisfagan los requisitos que se establecen en las disposiciones 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, lo cual implica que las Autoridades Laborales citadas, realizan una acción injusta y anticonstitucional en relación con los Trabajadores de Confianza, cuando éstos soliciten el registro de sus Organizaciones Sindicales por las vías legales y con sujeción a las prescripciones que deben cumplir y han cumplido; y

en dicho instante, las autoridades referidas se rehúsen a expedir la constancia resolutive de la personalidad jurídica correspondiente a los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, con lo cual además de producirse la denegación de justicia, se infringe el segundo párrafo del Artículo 366 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se determina categóricamente, que es una obligación de las autoridades señaladas, conceder el registro a toda Organización Sindical si ésta cumple, cabalmente, con los requisitos jurídicos que se establecen en dicho Artículo. Al respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina, afirma: " La nueva Ley Federal del Trabajo, no prohíbe la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que llenando los requisitos legales podrán constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, pues el impedirles el derecho de asociación profesional implica una violación a la fracción XVI del artículo 123, por lo que las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los sindicatos de empleados de confianza. " (104)

En relación con la consideración anterior, es conveniente señalar que, en la actualidad, la formación de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, ha sido bloqueada por los patrones, quienes presionan para disuadir a los Trabajadores de Confianza, uno a uno, para que se abstengan de constituir su Sindicato que pudiera fungir, en la práctica, como organización defensora y protectora de los Trabajadores de Confianza.

La conducta de la clase patronal que se expresa en el párrafo precedente, de ninguna manera es justificable, porque infringe el Artículo 9º Constitucional, y simultáneamente, el Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI, de la propia Cons -

(104) Ob.cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, p. 356.

titución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Estos Artículos Constitucionales, garantizan el Derecho de Asociación con fines lícitos. De ahí es axiomático que se quebrantan dos preceptos de nuestra Carta Magna, que constituyen las principales bases legales sobre la formación de Organizaciones Sindicales de la clase trabajadora, en general. Al respecto, Guillermo Cabanellas en su obra Derecho Sindical y Corporativo, sostiene : " El derecho de reunión es más derecho de orden político, mientras que el de asociación tiene mayor carácter social, pero ambos coinciden en que pueden ser utilizados por todo el mundo , aun cuando con ciertas limitaciones, ya que el de asociación profesional, por ejemplo, es restringido y sólo pueden usar de él quienes ejercen una profesión u oficio, o por quienes revisten la calidad de patrón o de obrero. " (105)

Por otra parte, es conveniente señalar que, normalmente, cuando el Trabajador de Confianza firma su Contrato Individual de Trabajo, también firma una renuncia con la fecha en blanco; además en este momento de formalizar sus compromisos con la empresa, se le previene que no debe apoyar ningún movimiento de los trabajadores de base y que debe saber, que basta que el patrón comunique a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje , o bien a la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje , que por haberle perdido la confianza a tal empleado, lo ha despedido y liquidado conforme a Derecho. De ahí se infiere que en el futuro, la existencia legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, es totalmente justificable porque frenaría las injusticias que efectúa la clase patronal, sobre los Derechos de los trabajadores citados.

4.4 EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS RECURSOS DEL DERECHO LABORAL INCLUYENDO EL AMPARO ANTE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

Es oportuno señalar que en la vigente Ley Federal del Trabajo, el despido de los Trabajadores de Confianza, es procedente con la existencia de una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, independientemente de que estos empleados, incurran en cualesquiera de las causales de rescisión que establece el Artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que si el Trabajador de Confianza considera injustificado el despido, conforme al segundo párrafo del Artículo 185 del ordenamiento jurídico citado, tiene Derecho para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, o bien, la referente a la indemnización de tres meses de salario, más veinte días por cada año de servicios trabajados; al igual que las prestaciones laborales que existan en su favor, tales como prima de antigüedad, vacaciones y aguinaldos; así como los salarios caídos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que se emita el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho despido. Todas estas prestaciones laborales que se incluyen en la acción relativa a la indemnización, se garantizan en el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

De las dos acciones citadas, es conveniente aclarar que la primera no procede en los casos de despido de los Trabajadores de Confianza, en virtud de que el Artículo 49 Fracción III del ordenamiento jurídico citado, libera al patrón de la obligación de volver a otorgar el empleo que ejercían estos trabajadores, antes de que se presentase el despido.

" Así pues, la fracción III de este artículo también

excluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en los patitos feos de nuestro derecho laboral.

Con ello, y mediante el pago de la indemnización constitucional correspondiente, cualquier patrón está en posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo que lo une con un trabajador de confianza, sin necesidad de someterse al arbitraje de la Junta, ya que está por ley eximido de la obligación de reinstalar a esta clase de trabajadores, lo cual pudiera pensarse en esta época, no es muy ortodoxo que digamos, ya que podrían darse muchos casos en que estos trabajadores de confianza lo que desean es conservar su trabajo y no la indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. " (106)

De lo expuesto anteriormente, es oportuno señalar que en la vigente Ley Federal del Trabajo no existen reglas que expresen motivos en cuanto a la precisión sobre la pérdida de la confianza, lo cual además de que, en la práctica, permite que intervenga la facultad discrecional de los funcionarios públicos que trabajan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje para determinar los despidos injustificados de los Trabajadores de Confianza; implica cierta infracción al Principio de Estabilidad Laboral, el cual se define en los siguientes términos: Derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga alguna de las causas expresamente previstas por el legislador, que funde o motive la ruptura del Contrato de Trabajo respectivo.

En relación con la infracción al Principio de Estabilidad Laboral, el Doctor Alberto Trueba Urbina, comenta: " El ofe

(106) Ob.cit., BALTASAR CAVAZOS FLORES, LOS TRABAJADORES DE CON . . . FLANZA, p. 49.

to jurídico de la reforma de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es evidentemente destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para de terminar los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los constituyentes de 1917. " (107)

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, es justo e indispensable, realizar una Reforma Legal a la vigente Ley Federal del Trabajo, en la que se tomen en consideración los siguientes puntos, en relación con los Trabajadores de Confianza:

I. Garantizarles a los Trabajadores de Confianza, la estabilidad absoluta en el empleo, de tal modo, que en caso de despido, puedan ejercitar la acción de reinstalación en el empleo y no sólo la concerniente a la indemnización constitucional. Esta Reforma Legal, se traduce en una prestación laboral justa y mercedora para estos trabajadores, ya que el ejercicio de sus funciones respectivas, es de suma importancia para la buena marcha de la empresa donde presten sus servicios.

Además, se debe tener presente que " la esencia del artículo 123 constitucional estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios y no plantea la distinción entre obrero y empleado o entre trabajador de base y trabajador de confianza. " (108)

II. Que el despido de los Trabajadores de Confianza ,

(107) Ob.cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, EL NUEVO ARTICULO 123, P. 253.

(108) ALBERTO BRICEÑO RUIZ, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Edit. Harla, México, 1985, p. 144.

siempre requiera de pruebas de conductas censurables e indubita**bles** que cometan estos empleados en el ejercicio de sus oficios respectivos, a fin de evitar que se les destituyan de sus puestos, por efecto de interpretaciones equivocadas de los funcionarios públicos que laboran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual se pone de relieve en la siguiente Jurisprudencia, relativa a la rescisión de las relaciones laborales de los Trabajadores de Confianza: " Consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será suficiente la voluntad del patrón para que la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado."(109)

Ahora bien, en los casos en que los Trabajadores de Confianza concurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo estas las Autoridades Laborales que tienen competencia para dirimir los despidos que estos trabajadores consideren injustificados, y una vez que las Autoridades Laborales señaladas, pronuncian un laudo que resulte desfavorable para los Derechos Laborales de los Empleados de Confianza, éstos sí pueden impugnar el laudo respectivo, mediante el juicio de amparo, el cual se consagra en el Artículo 107 Constitucional Fracción V Inciso D. Por ello, los laudos que emitan tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y así mismo, las de jurisdicción Local,

(109) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA POR JUAN CLIMENT BELTRAN, 2a. Ed., Edit., Esfinge, S.A., México, 1984 , p. 189 .

se pueden impu_nar por medio del juicio citado, en cuyo caso, los Trabajadores de Confianza deciden ejercer sus Derechos Laborales y de Ciudadano.

CAPITULO V

ANALISIS CRITICO

5.1 POSTURA PERSONAL

Es siempre difícil opinar sobre la obra que la misma persona ha realizado y por ello evaluar, objetivamente, el presente trabajo, me produce cierto temor, porque el ser humano tiende a justificar sus fallas y a minimizar o ignorar sus errores. Consciente de esta delicada posición moral, cívica y de criterio profesional, considero necesario exponer mi juicio crítico en breves párrafos, iniciándolos como a continuación lo hago.

Ciertamente, el tema que se me encomendó por la superioridad, para desarrollarlo como Tesis para cumplir el requisito legal, que me permitiera optar al Título de : LICENCIADO EN DERECHO, me parece un tema de palpitante actualidad; porque el Sindicato de los Trabajadores de Confianza, es un instrumento necesario, para la defensa de los Derechos Laborales de los llamados Trabajadores de Confianza.

La realidad actual, cargada de complejos y múltiples problemas de tipo económico, político, moral, jurídico y social; se complica más con la presencia de ese cáncer social, que se denomina: CORRUPCION.

Da pena decirlo, duele escribirlo; pero la corrupción ha perturbado los tres Poderes sobre los cuales pesa la responsabilidad constitucional de dirigir la buena marcha de la Nación Mexicana.

El virus de la corrupción ha invadido al Sindicalismo Mexicano y a las Autoridades Laborales; este elemento perturbador de la acción jurídica, honesta, moral e imparcial, es la causal primera que conlleva a los Fallos arbitrales en contra

de la clase obrera.

Es la corrupción, el poder deleznable que empuja a los Líderes Sindicales a traicionar los ideales sindicalistas , en favor de los intereses patronales.

El Sindicato, como instrumento de la clase trabajadora y del proletariado obrero Nacional, es el arma preciosa, para proteger los legítimos Derechos de quien vende al patrón su fuerza de trabajo; pero, la corrupción al influir en la conducta de algunos Líderes Sindicales, trunca y nulifica la potencia combativa de los Sindicatos tanto Nacionales como Estatales y Municipales. Por ello, es imprescindible que siempre exista el espíritu de ética profesional en los Dirigentes Sindicales para que de verdad, luchen por la auténtica defensa de las prestaciones y beneficios que el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, le conceden a los trabajadores que sirven a la clase patronal en las empresas y establecimientos de las diversas ramas industriales que se señalan en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXXI; en este aspecto, también se consideran los Trabajadores de Confianza.

El espíritu de ética profesional que se menciona en el párrafe precedente, también debe existir en las Autoridades Laborales para que al cumplir honesta, jurídica y estrictamente sus obligaciones, accedan a otorgar los registros y reconocimientos correspondientes, para legalizar el funcionamiento de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza.

Confieso que la Investigación Documental realizada me permitió llevar a cabo, con cierta confianza, la necesaria Investigación de Campo, que según mi modesta opinión, permite confrontar la teoría sindical y los preceptos jurídicos laborales, con la práctica sindical y con la práctica jurídica de las Autoridades del Trabajo participando en la solución de los problemas laborales que se someten a su consideración, análisis y resolución

jurídica .

A través de las Entrevistas Personales que tuvo la fortuna de lograr ante siete Líderes Sindicales de Sindicatos Nacionales y por ello de jurisdicción Federal; y, además tres Entrevistas a Líderes de Organizaciones Sindicales de jurisdicción Local, correspondientes al Distrito Federal, tuvo la experiencia de conocer, con bastante aproximación a la realidad, las funciones de los Líderes Sindicales y los Estatutos y Reglamentos de esas Instituciones Sindicales, que en verdad tienen documentos teóricos, sobre todo en sus Declaraciones de Principios, de gran contenido revolucionario y de ideales positivos para beneficiar a sus agremiados. Sin embargo, ocurre con sus cuerpos doctrinarios y sindicales, lo mismo que con los ideales constitucionales impresos en nuestra Carta Magna: NO SE CUMPLEN AL PLE DE LA LETRA; PERO DEBERÍAN CUMPLIRSE. En relación con esta situación que afecta gravemente a los intereses laborales de la clase trabajadora, se transcribe la siguiente información periodística, aparecida en " El Sol de México " , el jueves 24 de abril de 1986:

"Por instrucciones del propio Fidel Velázquez, la CTM ha iniciado una investigación a fondo de líderes, para detectar quienes, en complicidad con patrones, no están llevando a cabo las revisiones de contratos colectivos de trabajo, perjudicando los intereses de la clase trabajadora.

Si la investigación descubre a líderes oetemistas culpables, éstos serán severamente castigados y hasta serán expulsados de las filas de la Confederación de Trabajadores de México, bajo el cargo de traición.

Lo anterior lo informó el diputado Javier Pineda Serino, secretario sustituto de Trabajo de la CTM.

Afirmó que esta central obrera no tolerará en sus filas, la presencia de dirigentes que pudieran haber caído en actitudes poco honestas en perjuicio de los derechos e intereses

de los trabajadores.

No se pasarán por alto acciones ilícitas que se descubran al término de la investigación que se ha iniciado, subrayó.

Explicó que debido a recientes denuncias en el sentido de actos de complicidad entre líderes sindicales y patronos, Fidel Velázquez, líder de la CTM, ordenó abrir una investigación profunda al interior de esta central obrera, para detectar si posiblemente existen dirigentes que apoyando intereses patronales han pasado por alto las revisiones normales de los contratos colectivos de trabajo que detentan, infringiendo con estas acciones la Ley Laboral.

En caso de que algún dirigente sindical de la CTM resultara culpable, será castigado y expulsado. " (110)

Ahora bien, la crisis económica actual ha provocado la crisis política y el Partido Revolucionario Institucional, está tambaleándose ante el acoso de las fuerzas de los partidos políticos de oposición. Es muy probable que en un futuro próximo, se produzca en la política mexicana, un cambio profundo y haya, en verdad, un auténtico pluralismo político y la democracia funcione.

Al mejorar, democráticamente la política del país, también mejoraría la política sindical y seguramente los Líderes Sindicales, si lucharían lealmente para beneficio de los trabajadores que representan ante las Autoridades Laborales.

Es de esperarse que al democratizarse la política Nacional, se depuren sus Instituciones de toda índole y entonces podría surgir, como rara avis, en el Sindicalismo Mexicano, el Sindicato de Trabajadores de Confianza.

(110) El Sol de México: En su nueva dimensión, Director General : Mario Vázquez Raña, (México, D.F. : 24 de abril, 1986), p. 23.

5.2 CONCLUSIONES

- Primera.**- El Movimiento Sindical Mundial, surgió triunfante en 1866, en Ginebra, Suiza, bajo las banderas de la Segunda Internacional de Trabajadores, que obtuvo en esas asambleas el Derecho al uso legal de la Huelga, Derecho reconocido por los países, que con Inglaterra al frente, habían realizado la Revolución Industrial en Europa.
- Segunda.**- El Sindicato, Escuela Revolucionaria e instrumento de lucha, para la defensa específica de los Derechos y Demandas de la clase obrera, surge en las fábricas y los grandes talleres, que para su producción industrial, refunen, necesariamente, a grandes masas de obreros; por tanto, el Sindicato no es producto de doctrinas ni de teorías políticas; es una respuesta natural, lógica, de la necesidad misma, que busca y crea el órgano legal para su solución.
- Tercera.**- El Sindicato y el Sindicalismo, como fenómenos sociales y en función del Materialismo Histórico y del Determinismo Económico, se anticipan a las formas y estructuras teóricas, políticas y filosóficas; éstas son herramientas, que surgen posteriormente, para legalizar la función política y jurídica del Sindicato y para mejorar la acción y la estructura del Sindicato Local, Estatal o Nacional.
- Cuarta.**- En México, el Sindicato aparece reconocido, legalmente, en el Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, cuya Ley del Trabajo, fue la primera en la República Mexicana y sirvió de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo espíritu era evitar y amortiguar las injusticias que la clase patronal ejercía contra la clase obrera.

- Quinta .- En cada país y época, el Sindicato ha sido sujeto a los ordenamientos jurídicos que el régimen en el Poder le impone para controlarlo política, económica y culturalmente; para ello, existen preceptos legales que le impiden al Sindicato luchar contra el sistema capitalista y practicar las doctrinas socialistas y comunistas, tal como sucede en los Estados Unidos de Norteamérica.
- Sexta .- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se creó por Decreto del 31 de diciembre de 1940; es el órgano del Estado, encargado del cumplimiento del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, en función de las actividades laborales y de la acción sindical, buscando las mejores condiciones higiénicas, económicas y culturales para beneficio de los trabajadores. Este propósito, se ha cumplido por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo; de los cuales, generalmente, quedan excluidos los Trabajadores de Confianza.
- Séptima.- La creación, registro, legalización y funcionamiento de los Sindicatos, en la República Mexicana, se halla codificado en los Artículos 357, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo. En virtud de que ninguno de estos preceptos legales, establece la prohibición respecto a la integración de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, es inteligible que estos trabajadores, si tienen legítimo Derecho para constituir sus propias Organizaciones Sindicales; y para ejecutar, oportunamente, los trámites de rigor ante las autoridades competentes.
- Octava.- En la actualidad, en México, no existen Sindicatos de Trabajadores de Confianza; por tanto, tales Sindicatos son inoperantes. Esta situación, de ninguna

manera, debe ser un motivo para impedir que en el futuro, se integren y funcionen, legalmente, Sindicatos de Trabajadores de Confianza; toda vez que las Autoridades Laborales que son competentes para expedir la constancia resolutive de la personalidad jurídica de los Sindicatos, cumpliendo honesta, jurídica y estrictamente sus obligaciones, accorderían a otorgar los registros correspondientes de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza, para legalizar la constitución de éstos.

- Novena.- Es justa la existencia legal de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza porque además de garantizarles sus Derechos Laborales, la clase patronal se vería obligada a mejorar las prestaciones sociales hacia estos trabajadores, y ante todo, a reconocer los beneficios que le proporciona el Trabajador de Confianza, a su empresa.
- Décima.- Las armas de lucha sindical como la Huelga, el Páreo y el Boycot, deben administrarse cuidadosa y rigurosamente, por los Sindicatos, con objeto de mantener la moral y la decisión combativa de sus miembros, precisamente por las razones de justicia que les asiste a los trabajadores en función del Derecho Laboral al cual se acogen, para evitar laudos adversos y se declare la Huelga legalmente inexistente.
- Undécima.- El Régimen Gubernamental actual, utiliza la fuerza sindical para apoyar su política económica en favor de la iniciativa privada y en contra de las masas de trabajadores, a cuyos líderes corrompe con cargos de elección popular; reforzando este control a través de las Autoridades del Trabajo.
- Duodécima.- En rigor, el Sindicalismo Nacional, al ser contro

lado por el Estado, ha perdido, gradualmente, su independencia, autonomía y capacidad de lucha en beneficio de los trabajadores en general, incluyendo a los de confianza, que ni siquiera han podido integrar sus propios Sindicatos.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, 4a. Ed., Edit. Ariel, S.A., Barcelona, 1973.
- 2.- ARREDONDO MUÑOZ LEDC, BENJAMIN. Historia Universal Moderna y Contemporánea, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1977.
- 3.- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, México, 1985.
- 4.- BUENROSTRO CISNEROS, ANTONIO. La Sindicalización en la Nueva Ley Federal del Trabajo, Edit. Rodas, S.A., México, 1974.
- 5.- BURGOA ORIHUELA, IGNACIO. Garantías Individuales, 13a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Edit. Talleres Gráficos Garamond, Tomo I, Buenos Aires, 1968.
- 7.- CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho Sindical y Corporativo, Edit. Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- 8.- CASTOREÑA, JESUS. Manual de Derecho Obrero, 6a. Ed., Edit. Tipográfica para Offset " Ale ", México, 1984.
- 9.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4a. Ed., Edit. Trillas, S.A., México, 1985.
- 10.- CAVAZOS FLORES, BALTASAR. Los trabajadores de confianza, 1a. Ed., Edit. Jus, S.A., México, 1979.
- 11.- CORDOVA, ARNALDO. Ideología de la Revolución Mexicana, Edit. Era, México, 1973.
- 12.- CHAVEZ OROZCO, LUIS. Prehistoria del Socialismo en México, 1a. Ed., Edit. Cultura Popular, S.A., México, 1975.
- 13.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1983.
- 14.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983.
- 15.- DE LA CERDA SILVA, ROBERTO. El Movimiento Obrero en México, 1a. Ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1972.
- 16.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1984.

- 17.- DE LA CUEVA, MARIC. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1984.
- 18.- DEVEALI, MARIO. Tratado de Derecho del Trabajo, 2a. Ed. , Edit. LA LEY, Volumen V, Buenos Aires, 1972.
- 19.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, 11a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 20.- GUERRERO, EUQUERIO. Relaciones Laborales, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.
- 21.- LASKI, HAROLD. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, (Traducción de Samuel Vasconcelos), 3a. Ed., Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- 22.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. La Libertad Sindical en México, Edit. David Alfaro Siqueiros, México, 1974.
- 23.- LOPEZ APARICIO, ALFONSO. El Movimiento Obrero de México, 1a. Ed., Edit. Rodas, S.A., México, 1974.
- 24.- MAYER, JUAN, Trayectoria del Pensamiento Político, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1977.
- 25.- MUNOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983.
- 26.- NAPOLI, RODOLFO. Manual de Derecho Sindical, 2a. Ed., Edit. LA LEY, Buenos Aires, 1969.
- 27.- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Textos Universitarios, S.A., México, 1975.
- 28.- RAMOS PEDRUZA, RAFAEL. Revolución Democrático - Burguesa, 2a. Ed., Edit. Talleres Gráficos de la Nación, Tomo II , México, 1941.
- 29.- REYNA, JOSE LUIS Y MIQUET, MARCELO. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México, 1a. Ed., Edit. Cultura Mexicana, S.A., México, 1981.
- 30.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Ed., Edit. Vicova, México, 1978.
- 31.- SAINT LEON, MARTIN. Historia de las Corporaciones de Oficios, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947.

- 32.- SALAZAR, ROSENDO y ESCOBEDO, JOSE. Las Pugnas de la Gle -
ba, Edit. Avante, México, 1923.
- 33.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Nuevo Artículo 123, 2a. Ed .,
Edit. Porrúa, S.A., México, 1967.
- 34.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, 5a.Ed.,
Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 35.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Tratado de Legislación Social, Edit.
Herrero, S.A., México, 1954.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos co -
mentada por Emilio Rabasa Gamboa y Gloria Caballero, 4a.Ed.,
Edit. Talleres de Gráficas Amatl, S.A., México, 1982.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comen -
tada por Javier Moreno Padilla et. al., 2a. Ed., Edit. Tri -
llas, S.A., México, 1983.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comen -
tada por Miguel Acosta Romero y Genaro David Góngora Pimen -
tel, 2a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1984.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada y comentada por Al -
berto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 32a. Ed., Edit.
Porrúa, S.A., México, 1977.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y comentada por
Baltasar Cavazos Flores, 5a. Ed., Edit. Jus, S.A., México,
1975.
- 6.- Ley Federal del Trabajo comentada por Juan Climent Beltrán,
2a. Ed., Edit.Esfinge, S.A., México, 1984.
- 7.- Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, 1983.
- 8.- Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de
la República Mexicana, 1979.
- 9.- Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petrole -
ros de la República Mexicana, 1980.

10.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, 1983.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- La Prensa: El Periódico que dice lo que otros callan, Director General: Mario Santaella, (México, D.F.: 6 de noviembre, 1985).
- 2.- Ultimas Noticias de Excelsior: El Periódico de la Vida Nacional, Director General : Regino Díaz Redondo, (México , D. F.: 13 de noviembre, 1985).
- 3.- El Sol de México: En su nueva dimensión, Director General : Mario Vázquez Raña, (México, D.F.: 24 de abril, 1986).