



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
ACATLAN

La Sindicalización Patronal y de  
los Empleados de Confianza



T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
Javier Granados Díaz

DONADO POR P. G. P. - B. C.

Acatlán, Edo. de México

1985



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **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

## INTRODUCCION

### LA SINDICALIZACION PATRONAL Y DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

	PAG.
I.- 1.1. EL DERECHO DE ASOCIACION	1
1.2. ANTECEDENTES	6
1.3. LA LIBERTAD DE ASOCIACION COMO GARANTIA INDIVIDUAL	8
1.4. LOS SINDICATOS	11
1.5. DEFINICIONES	13
1.6. LOS SINDICATOS EN MEXICO	15
1.7. LOS SINDICATOS EN DISTINTAS LEGISLACIONES	17
1.8. CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS	22
A) IDEOLOGICA	
B) POR SU INTEGRACION	
C) LEGAL	
II.- 2.1. LA LIBERTAD DE SINDICALIZACION COMO DERECHO PATRONAL	26
2.2. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	29
2.3. LA HUELGA	34
III.- 3.1. LA SINDICALIZACION PATRONAL	42
3.2. FEDERACIONES Y CONFERACIONES SINDICALES	49
3.3. EL PARO PATRONAL	53
IV.- 4.1. LA SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA	59
4.2. CONCEPTO DE: TRABAJADOR, EMPLEADO Y EMPLEADO DE CONFIANZA	65
4.3. EXPOSICION DE MOTIVOS	70
CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFIA	75

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

La Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones que rigen las relaciones entre obreros y trabajadores, en términos generales y tiene algunos capítulos que regulan ciertas especialidades de trabajo como son: El trabajo doméstico, el de los ferrocarrileros y el trabajo marítimo, por cuanto hace a los llamados trabajadores de confianza los contemplamos en los artículos 9, 49, 127 fracción II, 182, 183, 184, 185 y 186 entre otros.

En la generalidad de las Empresas, la relación obrero-patronal se rige por el Contrato Colectivo de Trabajo, que se celebra entre el patrón y el Sindicato, Organó representativo de la mayoría de los trabajadores al servicio de la Empresa, pero en esos Contratos por costumbre inveterada se excluyen a los que se llaman Empleados de Confianza y generalmente se consideran como tales, en los propios Contratos, a aquellas personas que tienen categoría superior entre los servidores de la Empresa y a los Empleados de Oficina, estableciéndose que quedan excluidos del Contrato Colectivo los Directores, Gerentes, Jefes de Departamentos, Contadores, Empleados de Oficina, etc.

Como los mencionados trabajadores guardan una situación especial dentro de las Empresas, ello plantea una serie de problemas a la luz de la Ley.

En la práctica profesional que he tenido en materia laboral, la discusión de la formación de Sindicatos tanto de Patrones como de Empleados de Confianza en nuestro País, es un tema de actualidad, que divide a los trabajadores de los Empleados de Confianza, pero siempre que se toca este punto por parte de nuestros legisladores se hace de una manera superficial. Algunos tratadistas señalan que no es necesaria la Asociación o Agrupación tanto de patronos como de Empleados de Confianza, pero ninguno se profundiza al respecto, de ahí la necesidad e inquietud de hacer un análisis para el presente trabajo, para lo cual tratare de desarrollarlo de la siguiente

manera:

El Derecho de Asociación, Antecedentes, y la Sindicalización tanto patronal como de los Empleados de Confianza.

CAPITULO PRIMERO  
1.- EL DERECHO DE ASOCIACION

La inclinación del hombre a agruparse con sus semejantes, para el cumplimiento de fines que no podrían ser alcanzados convenientemente con su esfuerzo individual, aislado ó que no podrían serlo en esta forma de manera tan eficaz como lo permite la agrupación de personas, siendo una de ellas la Asociación, por lo que el individuo siempre ha tendido a asociarse ó agruparse con las demás personas a fin de lograr una meta que por sí solo no podría alcanzar.

En este capítulo trataremos de hacer un breve estudio de lo que es el Derecho de Asociación, ó mejor dicho, el derecho de Libre Asociación.

En el Diccionario de la Lengua Española encontramos el siguiente concepto:

ASOCIACION.- "Acción de asociar ó asociarse.- Conjunto de los Asociados para un mismo fin y persona jurídica por ellos formada.- Figura que consiste en decir de muchos lo que sólo es aplicable a varios ó a uno, sólo ordinariamente con el fin de atenuar el propio elogio ó la censura de los demás".

(1)

ASOCIAR.- "Dar uno por compañero a persona que le ayude en el desempeño de algún cargo, comisión ó trabajo, juntar una cosa con otra, de suerte que se hermanen ó concurren a un mismo fin, tomar un compañero que le ayude.- Juntarse para algún fin". (2)

(1) Diccionario de la Lengua Española Real Academia Española.  
Espasa Calpe, S.A. Décima Octava Edición. Pág. 134

(2) Idem

Al respecto podemos decir que el individuo desde que nace, no se encuentra solo, sino que se encuentra cuando menos rodeado por sus familiares, conviviendo posteriormente con el prójimo, a quien no obstante que éste pueda pertenecer a distinto ó diferente grupo social, es decir el hombre por su propia naturaleza, busca a otros hombres para unirse a ellos a efecto de obtener diversos satisfactores que por si solo no pueda conseguir. Mario de la Cueva define al Derecho de Asociación de la forma siguiente:

"La Asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombre para la realización de un fin común". (3)

Pero el término de Asociación tiene un doble significado, el primero, que pudiera llamarse social, corresponde a la definición señalada al principio de este párrafo. La Asociación se distingue fácilmente de la reunión, pues esta es una agrupación momentánea de los hombres, y el concepto propuesto por otra parte, engloba a la idea de Sociedad sería una especie de género Asociación, con una característica especial, cual es la de perseguir un fin de naturaleza preponderantemente económico.

Pero el término Asociación tiene un segundo significado, y de él podría decirse que tiene naturaleza jurídica.

El concepto Asociación, fué propuesto por el artículo Primero de la Ley Francesa del 1º de Julio de 1901, que en su parte conducente dice:

La Asociación es el convenio por el cual dos o mas personas ponen en común de una manera permanente

(3) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México 1964, Pág. 318

sus conocimientos o su actitud, con un fin distinto al reparto de beneficios.

Nuestro Código Civil de 1928, en su artículo 2640 definió en términos parecidos a la Asociación.

"Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderante económico constituyen una Asociación." (4)

Ernesto Krotoschin define a la Asociación profesional com "La unión de trabajadores o de patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto estos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida de Trabajo." (5)

Jesús Castorena nos dice que el derecho de Asociación Profesional "Se caracteriza por la finalidad que la Ley asigna a la entidad social organizada, que resulta de su ejercicio." (6)

La doctrina, harto elaborada ya, señala con mayor precisión el objeto de la Asociación Profesional, diciendo que lo constituye la defensa y el mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los patronos o de los trabajadores que la constituyen.

El ejercicio del derecho de Asociación Profesional determina la organización de las entidades sociales de obreros

(4) Opus Cit. Pág. 319

(5) Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I. Roque de Palma, Editor, Buenos Aires 1955, Pág. 597.

(6) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris México, Pág. 503.



y patrones, conviene tener presente que el legislador al formular la reglamentación de los Sindicatos, tuvo presente la organización de los obreros, de ninguna manera de los patrones, muy escasas son las disposiciones que se apliquen o que pueden considerarse aplicables a los Sindicatos de patrones.

En nuestra Constitución vigente de 1917, se encuentra consagrado el Derecho de Libre Asociación, en su artículo 9° que dice: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta una Asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una Autoridad, sino se profieren injurias contra esta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido de que se desee." (7)

Dicho artículo Constitucional es la base para la creación de las personas morales privadas, ya sean Asociaciones de Derecho Civil o Asociaciones fundadas en el derecho del trabajo, como los Sindicatos, que además se apoyan en la fracción XVI del artículo 123 de la propia Constitución, que establece el derecho de los obreros o Empresas para formar Sindicatos o Asociaciones Profesionales. Tanto los obreros como los Empresarios tendrán derecho para coaligarse en la defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.

Podemos establecer que los individuos en México, tienen el Derecho de Asociarse libremente, pero con las limitaciones

(7) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación, Cuarta Edición, México 1984. Pág. 36

a que anteriormente hemos hecho referencia y que para constituir las deben llenar los requisitos que las Leyes establecen.

Desde el punto de vista jurídico, podemos decir que el derecho de Asociación es uno de tantos derechos que tienen los gobernados para ejercitar por sí y para hacerlos valer ante los gobernantes y las fuentes de los mismos es nuestra Carta Magna.

## 1. II ANTECEDENTES

La Asociación tiene por objeto la constitución de una persona moral destinada a cumplir fines determinados y concretos que no podría hacerlo una sola persona, el fin perseguido por las personas que se proponen crear una Asociación, es siempre alcanzar un resultado que trascienda del beneficio personal al colectivo, para reafirmar lo anterior transcribiremos el pensamiento de Mario de la Cueva que nos dice:

"El fundamento de toda Asociación se encuentra en el viejo pensamiento aristotélico: El hombre es un ser social, quiere decir, la Asociación con los semejantes obedece a una necesidad vital del hombre; es una necesidad que deriva de su propia naturaleza. El derecho de Asociación es, en consecuencia, un derecho que traduce una necesidad humana; es un derecho vital del hombre." (8)

De ahí que los hombres tienen derecho de Asociarse en vista de los más variados fines de la actividad humana.

Este Derecho esta reconocido hoy por las Leyes, pues bien, la Asociación Profesional es una de sus expresiones, tan es así, que en todos aquellos Países, España, Inglaterra, Italia, Francia, México, etc., que garantizaron en sus Constituciones el derecho General de Asociación.

En España quedaron regidas por el artículo 13 de la Constitución de 1876 y por la Ley General de Asociación de 30 de junio de 1887.

(8) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México 1964, Pág. 319

En Inglaterra, las prohibiciones legales provocaron actos de terrorismo que influyeron en la sanción de la Ley de 1824, sobre libre Asociación Pacífica, medio siglo después se voto la Ley de Asociaciones gremiales Trade-Unions act de 29 de Junio de 1871 y 30 de Junio 1876, son Leyes que reglamentan el derecho de Asociación en general.

En Francia el Liberalismo clásico logro la disolución de las corporaciones por la Ley Chapelier de 14-17 de 1791, pronto empero, surgieron Asociaciones Patronales, tales como la Cámara de Sindicatos de Edificios, que formó un Federación en 1810, constituyendose también Uniones de Comercio e Industrias, en 1845 se formaron Cooperativas de Producción, pero de vida efímera, más tarde hubo un período de tolerancia Administrativa, hasta que la Ley Francesa de 1884 proclamó la Libre Asociación.

Los pueblos que garantizaron en sus Constituciones el derecho general de Asociación no podían prohibir la formación de Asociaciones Profesionales; el Derecho General de Asociación pertenece a todos los hombres y de él se dice, con razón, que es una garantía individual.

Podemos decir que la Asociación ha sido la primera manifestación de la vida colectiva, y que ha sido variable el proceso en diferentes Legislaciones, para la conquista del Derecho Univeral de Asociación.

## 1. III LA LIBERTAD DE ASOCIACION COMO GARANTIA INDIVIDUAL

A través de la historia, encontramos que la libertad de Asociación por verse consagrada como Garantía Individual en algunas legislaciones, vemos que se tuvo que luchar para que se incorporaran a sus Constituciones el derecho a la Libre Asociación, todo lo contrario ocurrió en nuestra legislación Mexicana, ya que primero se consagró la garantía individual que tiene el individuo a Asociarse libremente con cualquier objeto que sea lícito, y en base a este precepto Constitucional surgieron posteriormente los conflictos, este derecho esta consagrado a título de garantía individual en el artículo 9° Constitucional, bajo los siguientes términos:

No se podrá coartar el derecho de Asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

El Ilustre Jurista Ignacio Burgoa nos da sus propias ideas relacionadas a este tema y al respecto nos explica:

La garantía individual mencionada se refiere a dos especies de Libertad: la de Reunión y la de Asociación, por ende, hay que delimitar a ambos, fijando sus características y diferencias y al efecto el Maestro Ignacio Burgoa nos comenta que por "Derecho de Asociación se entiende toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con sustantividad propia y distinto de los asociantes y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente." (9)

La Libertad de Asociación, al ejercitarse, engendra las siguientes consecuencias: a.- Creación de una

(9) Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México 1961, Pág. 295

entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y distintas de las que corresponden a cada uno de sus miembros individuales; y b.- Persecución de fines u objetivos permanentes y constantes.

Por el contrario el derecho de reunión se revela bajo una forma diversa, cuando varias personas se reúnen en este acto no importa la producción de una entidad moral en los términos apuntados, simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético.

Las consecuencias que se derivan del ejercicio del derecho de reunión son diferentes de las que produce el desempeño de la Libertad de Asociación. La libertad de reunión al actualizarse, no crea una entidad propia con sustantividad y personalidad diversas e independiente de la que cada uno de sus componentes, además una reunión, contrariamente a lo que sucede con una Asociación, es transitoria, esto es, su existencia y subsistencia, están condicionadas a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que, logrado este, tal acto deja de tener lugar.

También la Libertad Sindical encuentra su apoyo en el artículo 9º Constitucional a Título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus Autoridades, por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el gobernado y el Estado y sus Autoridades, sino refutada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 Constitucional fracción XVI.

Para que la facultad de Asociación sea tal, es menester en primer lugar, que se lleve a cabo pacíficamente esto es exento de violencia, y en segundo lugar, es menester que su actualización persiga un objeto lícito, constituido por aquellos actos que no pugnen contra las buenas costumbres,

o contra normas de orden público.

Mario de la Cueva nos dice al respecto, que el artículo 9º de nuestra Constitución garantiza la Libertad de Asociación para cualquier fin lícito, y la Asociación formada al amparo de éste artículo es autónoma frente al estado; su única limitación se encuentra en el fin, que ha de ser un fin lícito.

El Derecho de Asociación Profesional no puede estar sometido a prevenciones distintas y no puede restringirse ni subordinarse al Estado.

Luis Recasens expresa que: "La Libertad de Asociación y reunión no solamente implica el derecho de asociarse y reunirse pacíficamente para fines lícitos, sino también el principio de que nadie debe ser obligado a concurrir a una reunión ni a pertenecer a una Asociación en contra de su voluntad o deseo." (10)

Las limitaciones obligadas e ineludibles por estas libertades son principalmente dos: que la Asociación o reunión debe ser pacífica, y que los fines que se proponga, así como también los medios que emplee, sean lícitos.

Por nuestra parte nos adherimos a las opiniones expresadas por los Autores mencionados en este inciso, ya que como hemos visto, el derecho del individuo a Asociarse, es una facultad o libertad que por si mismo, establece nuestra Constitución, pero con las limitaciones establecidas en dicha garantía individual.

(10) Recasens Siches Luis, Tratado General de Filosofía del Derecho Editorial Porrúa, S.A., México 1981, Pág. 284

## 1. IV LOS SINDICATOS

Una de las formas de ejercitar el derecho o libertad de Asociación, es la de formar SINDICATOS, llamados en algunos Países y textos Asociaciones Profesionales.

Como la Sindicalización es uno de los temas que mas nos interesan haremos un breve estudio y análisis, de lo que son los Sindicatos en Nuestro Derecho.

En el diccionario de la Lengua Española encontramos la siguiente definición:

ETIMOLOGIA.- "La palabra SINDICATO proviene de "Sindico" que las Lenguas romances formaron a su vez del Latín "Syndicas", voz con que significaron los Romanos al Procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sin-dicos), era el que asistía en justicia, el defensor, o tambien el individuo o ciertas comisiones para la defensa de determinadas Instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Se forma de la composición de las palabras Syn, igual o con; dicos de dique, justicia (en oposición a fuerza), otra acepción fué la de cosa perteneciente al común. La voz Sindico, retuvo a las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los Latinos y de ellas se formó SINDICATO, que es la significación de Asociación Profesional, usada primeramente en Francia."  
(11)

Al determinar la forma como puede ser constituido un Sindicato, se pone al claro también lo relativo al Registro del mismo, y sus características, por ejemplo, que trabajadores pueden formarlo, número de miembros para integrarlo y el deber

(11) Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Espasa Calpe, S.A. Pág. 467



de ser registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de un Sindicato Federal, o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si es uno de carácter local. Se señalan los casos en que procede la negativa fundada a una solicitud de registro, así como cuando es de otorgarse el registro automático por que la Autoridad no da respuesta dentro de los plazos legales, y los casos en que puede cancelarse el Registro Sindical (artículos 365 a 369).

Los Sindicatos son considerados como personas morales y tienen capacidad legal para adquirir bienes así como ejecutar las acciones laborales correspondientes y su funcionamiento y casos de disolución son contemplados en la Ley a través del señalamiento de la forma de realizar Asambleas, obligaciones de la Directiva Sindical, de los agremiados y de los propios Sindicatos.

## 1. V D E F I N I C I O N E S

Haciendo un pequeño análisis de la terminología y definiciones, usadas tanto por la doctrina, en nuestro derecho, como por las distintas Legislaciones, encontramos las siguientes:

El diccionario Razonado de Joaquín Escriche define: a la Asociación gremial como: "La reunión de mercadores, artesanos, trabajadores y otras personas que tienen un mismo ejercicio y están sujetas en él a cierta ordenanza." (12)

El tratadista J. Jesús Castorena da su propio concepto: "La Asociación es un acto jurídico, por virtud del cual, los hombres se unen en forma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito." (13)

En la obra Uso y Abuso de los Sindicatos encontramos la siguiente definición: "Un Sindicato es una Asociación de trabajadores para proteger sus intereses, por lo tanto, su legítima función consiste en mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros y cualquier alianza que pueda aumentar su poder y autoridad debe quedar subordinada al propósito principal." (14)

Enrique Tapia en su obra Derecho Procesal del Trabajo da la siguiente definición: "El Sindicato es una

(12) Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Librería CH. Bouret, París 1884, Pág. 174

(13) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jari-México, Pág. 74

(14) Bottomley Arthur, Uso y Abuso de los Sindicatos, Editorial F. - Trillas, México 1963, Pág. 11

Asociación humana, con vida jurídica y consecuentemente su constitución esta condicionada a la satisfacción de diversas condiciones o requisitos legales." (15)

Nuestra Legislación Mexicana, en la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro País en su artículo 356 define al Sindicato como "Sindicato es la Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." (16)

De las definiciones transcritas nos parece más completa la de la Legislación Mexicana a cuyo Juicio nos adherimos, por ser générica, específica y concreta.

- (15) Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, México - 1965, Pág. 118
- (16) Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada, Quinta Edición, Talleres Tipográficos de la Nación, México 1982, Pág. - 339.

## 1. VI LOS SINDICATOS EN MEXICO

Ya hemos establecido que nuestra Constitución, en sus artículos 9º y 123 fracción XVI consagra en forma expresa, el Derecho de Asociación, de reunión y de sindicalización, respectivamente, a continuación daremos un pequeño bosquejo de los Sindicatos en México.

Las causas inmediatas de las Asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común; la semejanza de vida, de intereses y de propósitos, unió a los hombres, del tal suerte, que en aquellas fábricas se formaron de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras Asociaciones de trabajadores; así se formó en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.

En todos los pueblos y en todos los tiempos, los hombres han luchado por la preservación de un conjunto de principios que serían, por su naturaleza, intocables para los Poderes Públicos. La vieja aspiración hacía un derecho natural que no dependiera de los Gobernantes, cuya más brillante manifestación cristalizó en el artículo segundo de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre de 1789, que ya nos es conocida. El fin de toda Asociación Política, es la conservación de los derechos naturales e imprescindibles del hombre. La disposición pasó al artículo primero de la Constitución de 1857

El Pueblo Mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las Instituciones Sociales. En consecuencia, declara que todas las Leyes y todas las Autoridades del País deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

Durante la vigencia de la Ley de 1931 y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostenerse que la Asociación Profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo. La Ley de 1970, que liberó definitivamente al Derecho del Trabajo de los viejos prejuicios del Derecho Civil individualista, al analizar los fines del derecho Colectivo de Trabajo.

Sin duda, la finalidad originaria del Sindicalismo fué la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión, no es una finalidad humana, sino más bien el contrasentido, de ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores, para la lucha por una existencia digna de ser vivida por seres humanos.

Esta primera finalidad adquirió una forma más concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una previsión o seguridad sociales que ampararían no sólo a los trabajadores en activo, sino a todos los futuros. Desde este punto de vista, la finalidad del Sindicato es, en sí mismo, una finalidad propia, en las mismas condiciones que la Legislación es una función del pueblo.

El Maestro Enrique Tapia nos dice que para la constitución de un Sindicato, de conformidad con nuestra Ley Federal del Trabajo, no es necesario el requisito previo de la existencia de un Contrato de Trabajo entre los trabajadores y determinados patrones, el fin esencial, primordial y fundamental de la Asociación Profesional lo constituye el Estudio, Defensa y Mejoramiento de sus intereses, y en tal virtud, la constitución de un Sindicato no puede subordinarse a la existencia previa de un contrato determinado de trabajo entre los constituyentes o miembros de una Asociación profesional y el patrón.

## 1. VII LOS SINDICATOS EN DISTINTAS LEGISLACIONES

Puede afirmarse que en la actualidad, todos los Estados modernos, han considerado como una obligación incluíble el plasmar en sus Constituciones el Derecho a Asociarse. En seguida haremos un breve estudio de los Sindicatos en algunas Legislaciones Extranjeras.

El más importante de los movimientos sindicales contemporáneos es el Inglés por su tradición, por su fineza y porque se mantiene vivo y apunta como uno de los factores esenciales del mañana.

Le sigue en importancia el Francés de brillante historia es el modelo de nuestra organización. La tendencia católica es interesante en la actualidad, por la extraordinaria propaganda que se difunde en favor de un nuevo orden de cristianos en el mundo.

El Maestro Mario de la Cueva hace un estudio en distintas Legislaciones refiriéndose al Sindicalismo Inglés de la siguiente manera:

La primera época del Sindicalismo Inglés principio en el año de 1825 y término apróximadamente en 1842. Roberto Owen es el fundador de lo que se puede denominar el Socialismo Inglés y es el gran alentador del movimiento de las Trade Unions y de la Reforma de la Legislación del trabajo: preparará también la transformación de la Asociación Profesional en el movimiento Sindical.

En 1830 se organizó la Asociación Nacional, para la Protección del Trabajo y se fundó un periódico Voice of the people destinado a orientar la opinión de los trabajadores. El Sindicalismo se preparó para la transformación social, el 1º de marzo de 1831, se pidió la jornada de ocho horas para

todos los trabajadores y se anunció una huelga general, los Jueces de Inglaterra aplicaron la vieja Ley llamada Amo y Servidor que permitía castigar al obrero que rompía su Contrato de Trabajo.

Roberto Owen representa el pensamiento de esos años convencido de la injusticia social, introdujo importantes reformas, mejores salarios, jornada reducida, habitación higiénica, escuela para los niños, pero sus quejas y peticiones se estrallaron en los Empresarios y en el Parlamento, fué cuando concibió la idea de organizar a los obreros y procurar la Revolución Social. Solamente que no creía en los medios violentos, no apoyo el proyecto de Huelga General de 1834, Marx lo llamó Socialismo Utópico, por falta de táctica de lucha.

Roberto Owen carecía de ideas precisas acerca de lo que había de hacerse en el mundo futuro; soñaba en una especie de Federación Gremial, pero nada se sabía acerca de las relaciones entre los gremios.

En Inglaterra, el registro de las Trade Unions (Unión de Trabajadores) sirve para reconocer personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales.

Las Trade Unions con registro o sin el, pueden demandar la firma del Contrato Colectivo. En esta Legislación el registro es necesario, ya que se afectan los bienes comunes y su administración, si falta tal registro el patrimonio Sindical aparecerá como propiedad privada; es más para que el Sindicato pueda dedicarse a actividades políticas, es indispensable el registro.

En lo relativo al Sindicalismo Francés, encontramos que: Las raíces ideológicas del Sindicalismo Francés se encuentran en el Socialismo: El movimiento obrero de 1789 y las tendencias radicales de la Revolución formaron el primer pensamiento socialista contemporaneo; su principal representante fué Babeuf. La primera

mitad del siglo XIX encierra una brillante manifestación del Socialismo Francés: Saint-Simon, Fourier, Considerant y Louis Blanc, son los nombres principales.

La segunda mitad del siglo pasado es un combate ideológico entre Proudhon y Marx, de esta lucha nacera el Sindicalismo, que podría definirse como la doctrina y tendencia sociales que procuraran la transformación de la Sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente Sindicales y su substitución por una nueva organización, cuya cédula sería el Sindicato. El sindicalismo no será ni anarquista ni socialista marxista, tampoco aceptará integramente el pensamiento del Proudhon o de Marx, más bien tendrá una actitud propia, que obliga a otorgarle una posición especial en la historia de las doctrinas sociales; recoge el Sindicalismo la crítica socialista y anarquista al Sistema Capitalista, pero se separa del Socialismo Marxista por cuanto no acepta el colectivismo, esto es, no quiere un patrono omnipotente, pero tampoco va a la destrucción de toda organización social, como pretende el anarquismo, busca en la confederación de los Sindicatos y en el Derecho de propiedad de los hombres que trabajan la formula de la nueva vida social.

Los años posteriores presenciaron la división del partido socialista y la lucha entre sus fracciones; el movimiento obrero corría de un partido a otro, y en realidad, era víctima de los políticos, principio a surgir una nueva idea, separación de la política y de los políticos; idea que se rebusteció en el año de 1899 cuando Millerand uno de los Jefes de los partidos socialistas, ingresó al gabinete Waldeck Rousseau y cambió de ideología, y aquí se encuentra una diferencia con el sindicalismo Inglés, este a fines del siglo, ayudo a formar y sostener el partido laborista, el movimiento Francés se hacía francamente revolucionario y se alejaba de los partidos políticos y del Estado.

Los Sindicatos Franceses desde su formación, procuraron unirse, y bien pronto aparecieron en todo el País



lo que se ha llamado Las Bolsas de Trabajo, que es una reunión de Sindicatos, cuya finalidad es buscar la Unión de los Trabajadores de distintas ramas industriales.

El pensamiento del Sindicalismo Francés esta contenido en la "Charte d' Amiens" el Sindicalismo persigue la coordinación de los esfuerzos obreros, el bienestar de los trabajadores por la obtención de medidas inmediatas, tales como la disminución de las horas de trabajo, el aumento de los salarios, pero esta necesidad no es sino un aspecto de la obra del Sindicalismo. El Sindicalismo propone la emancipación integral, tiene como medio de acción la Huelga General y considera que el Sindicato, hoy día, agrupación de resistencia, será en el porvenir, el nucleo de producción y de reparto, base de la Organización Social.

La Ley de 1884 exigió a los dirigentes de los Sindicatos el depósito de los Estatutos y la indicación de las personas que integran los Comites Ejecutivos.

Se deduce que la Libertad de Asociación no existía en Francia, salvo que se sometiera a la vigilancia de la Autoridad Municipal.

La Ley de 1884 aseguro la libertad de Asociación Profesional, pero la dejó condicionada a la intervención del Estado.

La Ley General de Asociaciones de 1910 suprimió la intervención del Estado en la vigilancia de las Asociaciones y por ello se constituyeron libremente.

En el Sindicalismo, Argentin en su Constitución de 1949, que reformó a la de 1803 tiene incorporado en la misma, los Derechos Sociales y reconoce entre otros el Derecho de agruparse

libremente y participar entre otras actividades lícitas, tendientes a la defensa de los intereses profesionales.

Alemania en la Constitución de Weimar de 1919, incorporó a dicha Carta fundamental los derechos de los trabajadores y las garantías sociales, esta Constitución puso el trabajo bajo la protección del gobierno, reconoció el derecho de Asociación Profesional y otros derechos en favor de los trabajadores.

España en la Constitución Española se afirma que los ciudadanos de ese País, podrán asociarse o sindicarse libremente para las distintas funciones de la vida humana, pero conforme a las Leyes del Estado y que los Sindicatos y Asociaciones se distinguen en un registro especialmente creado por ellas.

## 1. VIII CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS

### I D E O L O G I C A

En primer lugar, tenemos la clasificación de los Sindicatos por su ideología y así se han llamado a las distintas Asociaciones Profesionales por su tendencia dentro de los cuales cabría mencionar a los siguientes: Amarillos, Blancos, Rojos y Revolucionarios.

**Amarillos:** Son aquellos Sindicatos que siguen las corrientes ideológicas que sostienen; que no debe existir la lucha de clases y que la solución de las crisis sociales se encuentran en íntima colaboración entre los factores de la producción y en el reparto equitativo de los beneficios, o sea, la colaboración entre trabajadores y patrones, sin que esto implique subordinación por parte de los Sindicatos al patrón, cuyo éxito de producción, se obtiene mediante el convencimiento del empresario, para beneficio de los dos grupos sociales, y en el caso de que no pueda obtenerse la armonía entre los factores de la producción por los medios apuntados anteriormente se podrá iniciar la lucha para lograrlo, o acudirse a cualquier estado de hecho para solucionar los problemas sociales.

**BLANCOS:** Es aquella organización de trabajadores aparentemente cubierta con las formas y principios de una Asociación Profesional o Sindical, pero que en el fondo, se trata de organizaciones creadas y protegidas por los Empresarios o Patrones.

**Rojos:** Son aquellos que no pretenden resolver los conflictos entre patrones y trabajadores, ya que su finalidad consiste en el apoderamiento de los medios de producción valiendose indebidamente del derecho de Huelga, cuyo objeto es obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, a efecto de lograr

un caos económico e imponer sus ideas socialistas o comunistas en beneficio propio.

Revolucionarios: Son aquellos que se ajustan a la realidad y presupuestos de la Ley, al lograr por su conducta el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a sus representados, que sin detrimento de los derechos de los trabajadores agrupados a su organización, respetan la propiedad privada, ajustando sus intereses y mejoramiento a las posibilidades económicas de las Empresas.

#### POR SU INTEGRACION

Otra clasificación que se hace a los Sindicatos en cuanto a su integración son: Sindicatos libres y obligatorios.

"Sindicato Libre: Es aquel que consiste en la libertad de las personas de Asociarse o no, y de constituir o no Sindicatos Profesionales.

Sindicato Obligatorio: Dentro de este tipo encontramos dos distintas modalidades para su constitución.

A.- La del Sindicato Obligatorio, impuesto por la coacción y violencia de los trabajadores; y B.- La del Sindicato Obligatorio impuesto por el Estado, que puede ser particular u oficial sin que para ello exista el consentimiento libre de los trabajadores o de los Asociados." (17)

#### L E G A L

Nuestra Ley Federal del Trabajo, al regular las re-

relaciones en que participan los trabajadores, lo hace contemplando las relaciones colectivas del trabajo.

En este capítulo trataremos de establecer la clasificación de los Sindicatos que se consagran en los artículos 360 y 361 de la Ley Federal.

La clasificación de los diversos tipos de Sindicatos consisten en:

Artículo 360: "los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales: los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o especialidad.

II.- De Empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma Empresa.

III.- Industriales: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos ó más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias Empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos ó más entidades federativas.

V.- De oficios varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20." (18)

Artículo 361: "los Sindicatos de Patrones pueden ser:

(18) Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada, Séptima Edición, Talleres Tipográficos de la Nación, México 1984, pág. 34

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de diferentes entidades federativas."(19)

Los tratadistas consultados en este tema, hacen su estudio clasificando a los Sindicatos en base a los preceptos citados y transcribiendolos en sus textos, motivo por el cual nos adherimos a la clasificación consagrada en nuestra Ley Laboral, ya que en esta clasificación encuadra a los trabajadores que se dediquen a cualquier oficio ya sea de empresa o de rama industrial, encontrándose en este precepto, el respeto a la libertad sindical donde nos marca la pauta de como se puede integrar un Sindicato.

(19) Idem

## CAPITULO SEGUNDO

### 2. I LA LIBERTAD DE SINDICALIZACION COMO DERECHO PATRONAL

Como lo hemos establecido anteriormente, al igual que los trabajadores, los patrones tienen el derecho de constituir o formar parte de sus propios sindicatos, facultad que les reconocen los preceptos Constitucionales establecidos en la fracción XVI del artículo 123 como garantía social y 9º como garantía individual y que reglamenta la Ley Federal del Trabajo para ambos factores de la producción. No obstante que en relación a la clase trabajadora en número la capitalista es minoritaria, tiene en cambio, el poder del capital y cada uno de estos grupos sociales atendiendo sus propios problemas, han constituido organizaciones mediante las cuales buscan con la fuerza de la unidad, el mejoramiento y defensa de sus intereses convirtiéndose en dos clases distintas, pero unidas entre sí, para lograr una finalidad común que es la producción, la cual beneficia a ambos grupos y a la Sociedad en general.

La mayoría de las disposiciones de la Ley, que regulan la materia de Sindicatos son según ella, aplicables a obreros y patrones, sin embargo, como el Legislador tuvo en cuenta de manera principal las asociaciones obreras fueron estas las que fundamentalmente le preocuparon a grado tal que se olvido la parte sustancial de la regulación de los Sindicatos patronales; por mejor decir, las disposiciones de fondo, resultan aplicables nada mas a los sindicatos obreros y no a los patronales.

El derecho de asociación profesional se caracteriza como sujetos titulares de él y por el objeto de la Asociación, pueden ejercitarlo los obreros y los patrones y el objeto lo constituye la defensa de los intereses comunes, de unos y otros.

Al igual que la Asociación profesional de los

trabajadores la de los patrones nace a mediados del siglo pasado, como consecuencia directa, de la industrialización de algunos Países, contribuyendo a ello al constatar que sus finalidades se lograrían con más amplitud por medio de la colaboración entre si, lo cual aisladamente no podrían lograr a fin de emplear medidas o sistemas que sirvieran para mejorar la calidad de los productos elaborados y no se llegara a una consecuencia desleal entre si, sobre todo la de establecer un frente patronal que defendiera sus intereses de clase ante el Estado, y principalmente frente a la trabajadora.

En México las organizaciones patronales han tenido un sentido de clase, que ya existía con anterioridad al año de 1917 y como antecedente encontramos a las Cámaras de Comercio que al promulgarse la Constitución de 1917, reformaron sus estatutos y empezaron a funcionar con las características de los Sindicatos patronales, jugando las Agrupaciones patronales, un papel importantísimo en la vida del País, como fué en la redacción del artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero realmente la mencionada organización, se inició en el año de 1929, en que tuvieron lugar varias convenciones de Delegación representativas de las Cámaras de Industria y Comercio, surgieron posteriormente el 26 de septiembre de ese mismo año "LA CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA", concurriendo a la conferencia para su creación, representantes de 24 Cámaras de Comercio, Industria, Minería, Agricultura, Ganadería y tres Asociaciones Patronales y los motivos más importantes expresados para su creación fueron: "A) La existencia de de problemas sociales creados por las relaciones entre el capital y - el trabajo; B) La influencia preponderante en aquella fecha, de las ideas revolucionarias; C) La amenaza que representaba para los patrones la difusión de las ideas socialistas y la posibilidad de su consagración en la Ley; D) La falta de preparación técnica en general del patrono mexicano frente a los problemas de la Industria." (20)

(20) Guzmán Valdivia Isaac. El Movimiento Patronal, Editorial Jaris, México 1965, Pág 76



Por otra parte, encontramos como se ha mencionado anteriormente que, los patrones antes de que se promulgara la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931 en donde se encuentra reglamentada la facultad de éstas para constituir o formar parte de Sindicatos y éstos a su vez en Federaciones y Confederaciones, podían y siguen haciendo uso del derecho de libre Asociación, constituyendo otros organismos como son: Las Cámaras de Industria o Comercio o las Asociaciones Civiles.

## 2. II CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Dentro de las Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, tenemos el Contrato Colectivo, el cual es el medio para fijar las condiciones de mejoramiento de los intereses comunes al grupo trabajador, siendo ésta una de las finalidades que persiguen los Sindicatos Obreros, y que por tal motivo reviste la categoría del Derecho de clase, por tanto, trataremos brevemente este tema, a efecto de vertir ideas o conceptos respecto al mismo, aunque no es esencial al trabajo que nos ocupa.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió a la vida en la segunda mitad del siglo XIX; apareció en la forma de Contrato Colectivo Ordinario. Nació el Contrato Colectivo, como lo señala Mario de la Cueva, "por la mentira del Contrato Individual de Trabajo y porque el Estado protegía al Capital; el Contrato Individual de Trabajo debía resultar de un libre acuerdo de voluntades, pero no era así, porque el empresario imprimía su voluntad en el trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo, nació para democratizar la economía y romper la farsa del Contrato Individual de Trabajo." (21)

En seguida daremos varios conceptos de la definición de Contrato Colectivo de Trabajo y al efecto el Maestro Mario de la Cueva nos dice que:

"El Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de los servicios." (22)

(21) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, Sexta Edición, México 1964, pág. 473

(22) Opus cit, pág. 632

El Profesor Alberto Trueba nos dá su propia definición en la cual establece que:

"El Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra entre un grupo de obreros u organización sindical con un patrono o grupo patronal o entre dos sindicatos, con el fin de establecer las normas de trabajo." (23)

La Legislación Panameña en su artículo 30 del Código de Trabajo nos dice que:

"El Contrato Colectivo o Contrato Sindical se celebra entre uno o varios patrones, y en virtud del cual el Sindicato o Sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante remuneración que estipule para cada uno de éstos." (24)

Gallart Folch, ha definido al Contrato como el "Celebrado entre un patrono individual, o una empresa con una Asociación Profesional Obrera, o con una entidad cooperativa obrera de trabajo, o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patronal una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución global que satisfará éste último." (25)

- (23) Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1965, pág. 97
- (24) Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Biobliográfica - Omeba, Buenos Aires 1960, pág. 128
- (25) Gallart Folch A., Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones extranjeras y Española, Ediciones Parce, Barcelona 1932, pág. 219

De las definiciones anteriormente descritas todos - se abasan a la realidad de cada Legislación que se viene practicando o ejerciendo, por lo que podemos decir de los conceptos mencionados, de que la definición del Contrato es un acuerdo de voluntades tanto del sector patronal como del sector obrero, en donde una parte se compromete a prestar un servicio y por la otra la obligación de pagar una remuneración por el servicio prestado, de los conceptos transcritos a nuestro parecer el más ideal que se acopla a nuestra situación jurídica es el que ésta plasmado en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 por lo que nos adherimos a dicho precepto legal.

El Contrato de Trabajo puede ser individual o colectivo: es individual cuando un patrón lo celebra con uno o varios empleados u obreros; es colectivo cuando un patrón o grupo de patrones celebran un Contrato de Trabajo, con uno o varios Sindicatos, estableciendo condiciones de trabajo. El Contrato Colectivo obligatorio o Contrato Ley, es el que rige bien en todo el País, o bien en una región económica o geográfica determinada respecto de una misma rama industrial. Es pues un Contrato porque es el acuerdo de voluntades entre una o más Asociaciones Profesionales formada por un grupo de trabajadores y uno o más Empresarios ya sea considerados individualmente, formando un grupo o constituyendo una o varias Asociaciones y es colectivo en razón de que del lado de los trabajadores participa o representa la Asociación Profesional a una colectividad humana.

El objetivo principal del Contrato Colectivo de Trabajo es el de establecer o fijar las condiciones de trabajo a que deberán sujetarse las partes que intervienen en el mismo, que se traducen en beneficio de la clase trabajadora, ya que la Ley dispone ciertos derechos y obligaciones para los trabajadores, pero en los Contratos se establecen nuevos y mejores derechos y condiciones más benéficas que no se encuentran reglamentadas

por nuestra Ley Federal del Trabajo.

En nuestra constitución no encontramos fundamento expreso alguno, respecto a la celebración del Contrato colectivo de Trabajo, pero implícitamente podemos encontrar su fundamento Constitucional en las fracciones VI, XVI y XVIII del artículo 123 en cuyo primer precepto se reconoció el derecho de Asociación Profesional que tiene como fin primordial el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros y ésta finalidad se alcanza por medio del contrato Colectivo de Trabajo, por lo que si no se reconociera a los sindicatos la facultad de celebrar este tipo de contratos, el derecho de sindicalización saldría sobrando; la fracción XVIII dice: "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción..." (26), y ello se logra por medio de las condiciones que se fijan en el Contrato Colectivo de Trabajo, relación en la que intervienen los dos factores de la producción, trabajadores y patrones; y la última fracción comentada, la fracción VI segundo párrafo, de nuestra Carta Magna que establece: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia...", (27) y ello solo se puede lograr a través de la coalición de trabajadores constituidos en Asociaciones Profesionales y las mejoras en el salario, logradas por medio de su intervención en beneficio de la clase trabajadora, deben fijarse en el Contrato Colectivo de Trabajo so pena de nulidad, según lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de nuestra Constitución.

(26) Opus Cit, pág 125

(27) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México 1983, Pág. 128

## CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO O CONTRATO LEY

A continuación daremos un breve bosquejo del Contrato Ley, por lo que el Maestro de la Cueva nos dice que: Este tipo de contrato es el resultado de la evolución de las relaciones obrero-patronales, que originaron las condiciones de trabajo y pagos de salario desiguales fijados en los Contratos Colectivos a los obreros de diversas empresas en la misma rama industrial, lo cual motivo la competencia desleal entre estos, y a efecto de evitarlo las Autoridades de trabajo en su carácter de arbitros se vieron precisados a intervenir con anuencia de las partes, elevando los Contratos Colectivos que regían las relaciones obrero-patronales en la Industria Textil a Contrato obligatorio para la misma, siendo este el primer Contrato Ley en la República Mexicana, y posteriormente surgieron las de la Industria Azucarera, Hotelera, etc.

El Contrato Ley es obligatorio tanto a los pactantes como a tercero aunque estos no hubieran solicitado la obligatoriedad del mismo, solo por el hecho de dedicarse a la rama Industrial de que se trate, dentro de la zona de su vigencia, y ésta sería una de las características que lo diferencian del Contrato Colectivo.

## 2. III LA HUELGA

En nuestro Derecho Laboral una de las figuras más controvertidas es la huelga, consecuencia de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, dentro de las cuales podemos citar como ejemplo y de los más comunes que se ven en el medio, que es el aumento de salarios o en otras palabras la revisión del tabulador salarial, por el cual las Empresas se ven emplazadas a huelga.

En este tema trataremos de sintetizar el estudio histórico de la huelga y al respecto podemos decir que la huelga nació como todo el derecho colectivo de trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales; su razón de ser y su finalidad son, la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa.

La huelga persigue también una finalidad inmediata y es; según declaró la tercera reunión de la Internacional y aceptó el Sindicalismo Francés, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga es el camino para transformar el régimen capitalista.

Guillermo Cabanellas nos dá su comentario a este tema refiriéndose que: "De todos los conflictos de trabajo es sin duda la huelga el que ha logrado, como expresión de solidaridad de los trabajadores una formula mejor para fijar en su evolución los caracteres de este fenomeno sociológico que tiene, en los momentos actuales decisiva influencia en el ordenamiento jurídico; ya que dentro de éste alcanza incluso a modificar los textos constitucionales que admiten a aquella como un derecho

de los trabajadores." (28)

La huelga no es una cuestión puramente jurídica, sino jurídica política, es lo que participa de la esencia de todo orden jurídico, que es una de las formas de expresión de la vida social. Pues bien es posible preguntar por la justificación de la huelga dentro de los regímenes jurídicos que la admiten o reconocen y dentro de este terreno por su justificación como hecho o acto jurídico, o sea por la huelga del pasado y por la huelga derecho de las mayoría obreras según la fórmula de la Constitución; pero puede también indagarse si es conveniente que el orden jurídico reconozca a la huelga y en que medida, así, por el contrario las diferencias entre el capital y el trabajo han de someterse a los órganos del Estado.

La huelga puede ser concebida como un hecho, se realiza la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieren y por el motivo que quieren en uso de la libertad de trabajo.

Nuestro régimen jurídico fué el primero que hablo de la huelga como derecho y el primero que la reglamentó, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo.

Concepto: "La huelga es la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de trabajadores de una empresa por la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores." (29)

- (28) Cabanellas Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1960, pág. 38
- (29) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Editorial Jaris, - México, pág. 341



La suspensión es, comenta el Lic. Castorena por su propia naturaleza temporal, no es un abandono de trabajo, no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo, exigen el cumplimiento de la obligación del patrono de otorgar condiciones justas de trabajo.

La suspensión de trabajo debe ser acordada por la mayoría de trabajadores de una Empresa.

Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se defiende contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción, condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores, con ello se indica que nuestro Derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario.

Sancionados por la Constitución el Derecho de Huelga y la libertad de trabajo, uno que lleva a la suspensión de los trabajos de una Empresa, otra que declara que ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo o industria lícito que le acomode.

El patrono tiene derecho, conforme al artículo 5° de la Constitución a dedicarse a la Industria o Comercio que le acomode, siendo lícitos, sin que nadie pueda impedirlo.

Los trabajadores que declaran una huelga, le impiden dedicarse a su Industria o Comercio. El patrono no puede ejercer violencia sobre la persona del trabajador para que cumpla con su Contrato, podrá substituir a los huelguistas con otros trabajadores y recobrar el pleno ejercicio de su libertad de trabajo, cuando declarada una huelga en términos de Ley, se substituya o se trate de substituya o se trate de substituir a los huelguistas en su trabajo: prevalece la excepción, huelga sobre el principio de libertad de trabajo.

Durante el período de pre huelga, que se cuenta des de el momento del emplazamiento o sea aquel en que se hace entrega al patrono del pliego de peticiones a aquel otro en que se suspenden las labores, los derechos de contratación y despido quedan suspendidos para evitar, según reza la jurisprudencia, que el patrono pueda intervenir modificando mediante el ejercicio de esos derechos, la relación numérica de los trabajadores, es decir, destruyendo una mayoría huelguista:

Una vez declarada la huelga, el patrono no puede celebrar nuevos Contratos para la reanudación de las labores de la Empresa ni con los trabajadores mismos ni con terceros.

La suspensión de los trabajadores de las Empresas sujetas a un movimiento de huelga, no es absoluto, tanto los huelguistas como el patrón están obligados a mantener los primeros y a tolerar los segundos, aquellos trabajadores cuya suspensión comprometa la seguridad y conservación de las instalaciones o que pueda hacer difícil, por el grave perjuicio que causen, la reanudación de las labores.

El número de trabajadores a cuyo cargo corre la ejecución de esos trabajadores queda a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la designación de personas se hace de común acuerdo por las partes. Si no hay conformidad, la Junta los señala y puede hasta hacer uso de la fuerza pública para que los trabajadores ajenos a los huelguistas ejecuten esos servicios.

La huelga es lícita, cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo.

Esta proposición del artículo 123 fracción XVIII, de la Constitución forzó la reglamentación del derecho de huelga.

El derecho de huelga, es nuestro derecho positivo que se genera en un desequilibrio de los factores de la producción, se da para establecer la armonía que se destruyó o que no ha existido jamás. Se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones fundamentales:

1.- La existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio.

2.- Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la Empresa. El objetivo de la huelga es la solución de ese conflicto, el factor trabajo equivale a la mayoría de trabajadores de la Empresa.

Los requisitos de fondo del derecho de huelga son la mayoría de trabajadores y el objeto.

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción Constitucional, si no se hacen del conocimiento del patrono, previamente la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, este derecho, otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no llenaría su objeto. El patrono es la persona llamada a darles solución, no podría hacerlo si no se hacen de su conocimiento.

Estas son las razones por las que se exige la formalidad de expresar por escrito y por duplicado el objeto de la huelga con manifestación de la prescripción legal que le sirve de apoyo, las peticiones que se hagan al patrono la decisión de ir al movimiento y el plazo que se conceda para declararlo, precisando el día y la hora de la suspensión de las labores.

## CLASIFICACION DE LAS HUELGAS

Huelga lícita: Es aquella que se ajusta a los requisitos de la Ley. Aun cuando la Constitución define la huelga lícita en función de la causa, el desequilibrio y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo. La clasificación de lícitud está contenida en el texto del artículo 123, Constitucional fracción XVIII y en el artículo 445 de la Ley.

Huelga inexistente: Es aquella que no reúne alguno o algunos de los requisitos consignados en la Ley. La Junta al resolver que una huelga es inexistente, debe conceder a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, apercibidos que de no cumplir con ese mandato, se darán por terminados los Contratos de Trabajo, artículo 932 fracción I de la Ley Laboral.

El fundamento de la inexistencia es que los huelguistas no integran la mayoría de los trabajadores de la Empresa, pero no pierden el derecho de emplazar nuevamente a huelga. La inexistencia se declara por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio a petición de parte, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento de la suspensión de los trabajos, artículo 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Huelga ilícita: La Constitución señala dos casos de huelga ilícita, uno, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o las propiedades; la que se declara por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno, cuando el País se encuentra en estado de guerra, es decir tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio Gobierno, puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la Nación artículos 445 de la Ley y 123 fracción XVIII de la Constitución.

Huelga imputable al patrón: Es aquella en donde el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón.

El término culpa, lo tenemos que definir al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga, cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas, cuando viola el Contrato Colectivo de Trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permiten sus condiciones económicas.

Terminación de Huelga: La huelga puede terminar por arreglo, por Laudo dictado por el arbitro que nombren las partes, por Laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 469 de la Ley).

Para finalizar este tema diremos que, los casos que ordinariamente hemos contemplado en la práctica profesional mediante el cual se ven emplazadas las Empresas a huelga son principalmente: pretensión de mejoramiento de las condiciones de trabajo; petición de reinstalación de trabajadores; revisión anticipada del Contrato Colectivo de Trabajo; violación del contrato Colectivo.

Por lo que se refiere al procedimiento diremos que, el pliego de peticiones y su duplicado se presentan ante la Autoridad correspondiente por lo que la Autoridad está obligada a hacerlo llegar el mismo día en que lo recibió, con copia iniciará la formación del expediente. Así mismo el patrono dispone de un plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación por escrito y por duplicado, la contestación también se hará llegar a los trabajadores por conducto de la Autoridad, posteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje, intentara la conciliación

de las partes ya que es obligatoria y las partes deben de asistir a las Audiencias por lo que si incurren en rebeldía los trabajadores no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, el único derecho que pierden los trabajadores es el de llevar a cabo el movimiento en el día y hora establecidos en el pliego, pero este derecho puede ejercitarse al vencimiento de un nuevo plazo, que se fijará y que se hará saber al patrono por la Autoridad. Si el patrono no concurre a las Actas conciliatorias, la Autoridad (Junta) está facultada para obligarlo a asistir mediante las medidas de apremio correspondientes.

Para que el patrono no desaparezca o haga desaparecer los bienes de la Negociación se le instituye depositario de los bienes de la Negociación sujetos a embargo.

La suspensión de labores debe llevarse a cabo el día y hora en que hayan sido señalados en el pliego de peticiones, pero con la excepción de que pueden prorrogar el plazo concedido para declarar el movimiento de huelga. A pesar que el término lo otorgan los trabajadores ya que es un derecho que la Ley les concede.

## CAPITULO TERCERO

### 3. I LA SINDICALIZACION PATRONAL

En este capítulo estudiaremos la base principal del presente trabajo, que es la Sindicalización Patronal, a través de los temas anteriormente analizados podemos observar que el Legislador no contempló dentro de la Legislación que nos rige a las Asociaciones Patronales ni reglamentó tales, pues si bien es cierto que encontramos su fundamentación a este Derecho en el artículo Noveno Constitucional respecto a la Asociación y en las fracciones XVII y XIX del artículo 123 de nuestro máximo Ordenamiento Legal y en el artículo 427 de nuestra Ley Laboral.

El presente tema que expondremos a continuación es de los menos estudiados en el medio profesional y de los más controvertidos en el ambiente político, ya que en la actualidad se contemplan pocos registros tanto en la Junta Local como Federal y en la Secretaría de Trabajo según la rama industrial de Sindicatos Patronales, a nuestro parecer los vemos contemplados y disfrazados como Cámaras de Comercio que de hecho es donde se agrupa la mayoría de los patrones, por lo que esto sería una respuesta a la falta de registros a la que nos hemos referido anteriormente.

En relación a este tipo de organismos el Lic. Jesús Castorena en su obra Tratado de Derecho Obrero nos dice que: La idea de que el patrón contemporáneo es en su mayoría comerciante; sus problemas de trabajo representan, a no dudarlo, el renglón más serio de sus dificultades; pero debiendo guardar ante ellos una actitud pasiva por virtud de las disposiciones legales los intereses comunes de los patrones, han de buscarse, no tanto a través de esa calidad (persona que recibe servicios de otra u otras a consecuencia de un contrato de Trabajo), como en función de su actividad comercial. Las Leyes de Cámaras de Comercio, desde que se dictaron dieron lugar a los organismos de comerciantes que llevan ese nombre, precisamente por que

respondieron a una realidad indiscutible. La Cámara de Comercio es y ha sido siempre la típica Organización Sindical de los Patrones.

La primera Ley de Cámaras de Comercio promulgada por el Gobierno Federal, fué la de 12 de junio de 1908, duró en vigor hasta el 18 de agosto de 1936, fecha en la que fué totalmente revisada.

La primera de las Leyes no hizo sancionar el derecho de Asociación Profesional de los comerciantes quienes en uso del Derecho de Asociación, habían ejercitado áquel constituyendo Cámaras de Comercio cuya regulación vino a fijar la Ley de 1908.

Desde el punto de vista histórico el Lic. Enrique Tapia comenta lo siguiente: "La organización patronal es análoga a la organización obrera y está constituida por Sindicatos o Centros, Federaciones y Confederaciones Patronales, la organización de la clase patronal nace al igual que la obrera, a mediados de la centuria pasada, y como consecuencia de la industrialización surgió la necesidad de planear en forma organizada las Industrias y formas en un frente patronal que defendiese y vigilara sus intereses de clase ante el Estado y, sobre todo, frente a las exigencias de la clase trabajadora, la organización patronal se llevó a cabo a través de Asociaciones de Industriales y Cámaras de Comercio e Industria". (30)

Al lado del derecho de Sindicalización de los Obreros la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 reconoce la legitimidad de las Asociaciones Patronales señalando expresamente la facultad que tienen los patrones de constituir Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, El día veintiseis de septiembre de mil novecientos veintinueve, con fundamento legal en la fracción

(30) Tapia Aranda Enrique, Derecho del Trabajo, México 1970, Pág.135



XVI del artículo 123 de la Carta Magna, se levantó el acta constitutiva que dió nacimiento a la primera Organización Patronal Mexicana con jurisdicción propia.

El tratadista Argentino Ernesto Krotoschin en su obra Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, referente a las Asociaciones Profesionales de Empleados, nos comenta lo siguiente:

Esta reglamentación sigue los moldes del decreto 23.852/45 donde también divide a las Asociaciones dos grupos: meramente "inscritas", y otras gozan de personalidad gremial. Pero esta última solo corresponde en principio a las Federaciones (de actividad específica, esto es, a las formadas por dos ó mas Cámaras de la misma actividad o rama de actividad), y a las Conferaciones; en cambio, a una Asociación de primer grado (Cámara) sólo cuando dadas las características especiales de una actividad no pueda constituirse una Federación. La Ley no contiene disposiciones relativas a la inscripción las que solo se han fijado por el Decreto Reglamento 19878/54 dictado el 22 de febrero de 1954. Por el otorgamiento de la personalidad gremial se exige:

"a).- Que el objeto de la Organización encuadre en el prescrito en el artículo 2 (defensa de los intereses profesionales),

b).- Que se haya organizado teniendo en cuenta lo establecido en el apartado IV (relativo a los Estatutos, Dirección, Administración y Patrimonio),

c).- Que revista el carácter de suficientemente representativas". (31)

(31) Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico del Derecho del Trabajo, Vol. II, Roque de Palma, Editor, Buenos Aires 1955, Pág. 628

Las Asociaciones Patronales cuyas tendencias suelen ser: la defensa mutua contra los impuestos excesivos, la solidaridad ante los poderes públicos, la limitación de la producción, la fijación de precios uniformes, etc.

Las Asociaciones patronales tienden también a reorganizar la resistencia solidaria contra las reivindicaciones excesivas de los obreros o de sus Sindicatos.

Como lo hemos establecido anteriormente en el principio de este capítulo el fundamento legal de los Sindicatos Patronales se encuentran contemplados en los artículos 232 y 234 de la Ley Laboral.

El artículo 364 de la Ley Reglamentaria establece que para constituir Sindicatos Patronales, es necesaria la Asociación de tres patrones cuando menos, de la misma rama industrial y su legalidad la previene el artículo 365 de la propia Ley para que se consideren legalmente constituídos los Sindicatos deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para este efecto, deberán remitirse por duplicado a dichas Autoridades.

El acta de la Asamblea Constitutiva autorizada por la Mesa Directiva: los Estatutos, el acta de la sesión en que se hayan elegido la Directiva y el número de miembros de que se componen, o copia autorizada de los mismos.

Los artículos 357 y 358 de la Ley citada estipula: "se reconoce a los patrones y trabajadores el derecho de formar Sindicatos sin que haya necesidad de una autorización. A nadie se puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él" (32) y en cuanto a su funcionamiento y formación, le

(32) Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Quinta Edición, Talleres Tipográficos de la Nación, México 1984, pág. 339

es aplicable a los Sindicatos Patronales las disposiciones relativas a los Sindicatos Obreros.

Los sindicatos Patronales han tenido en el transcurso de la Historia un desarrollo discontinuo y no presentan un crecimiento regular dentro de su Organización Interna, una autonomía frente a las Federaciones y Confederaciones a que se encuentran adheridos, en cuanto a su funcionamiento económico y solución de sus problemas locales.

Para tal fin hemos tomado como ejemplo los Estatutos de dos Organizaciones Patronales, constituidos en forma de Sindicatos, en los términos del artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación mencionamos: "La Unión Patronal de Propietarios y Directores de Clínicas, Maternidades Particulares, conexos y Similares del Distrito Federal, Sindicato de Propietarios de Autobuses de la Línea "Peralvillo, Viga Colonias", constituidas en los años de 1948 y 1954 respectivamente y registrados ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje" (33), cuyo objeto y fines que a cada una de ellas corresponde dicen:

PRIMERO.- "El objeto de la Unión es el marcado en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados". por lo que se aprecia, repite el enunciado del artículo citado, y dentro del capítulo que corresponde a los derechos de los agremiados "recibir ayuda de la Unión en sus conflictos con sus trabajadores, en los términos que acuerde la Asamblea General. Esta ayuda la recibirán cuando a juicio de la Comisión respectiva del Comité Ejecutivo y en último caso, de la Asamblea General, los asista la razón en el conflicto" (34).

(33) Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, México 1970, pág. 83

(34) Opus cit. pág. 84

SEGUNDO.- "El objeto principal de la Asociación, será la defensa de los intereses comunes de sus asociados dentro de la defensa de sus intereses se entenderá con todo lo relacionado con los problemas que surjan con motivo de sus labores ante las Autoridades vinculadas o correspondientes a la industria. Su objeto, dará especial atención al fondo de refuerza destinadas a sostener huelgas y prestar ayuda a las demás Agrupaciones de su especialidad" (35)

Estudiando el Código Civil nos encontramos en su artículo 2670 referente al presente tema que establece: "Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley, y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una Asociación" (36) apoyando y reconociendo su derecho por el artículo 9º Constitucional ya transcrito.

De acuerdo con lo anterior, las Asociaciones Civiles pueden formarse con cualquier objeto lícito e inclusive los mismos objetos y finalidades que persiguen los Sindicatos Patronales.

Dada la prohibición existente en el artículo 238 de la Ley Federal del Trabajo para constituirlos en Sindicatos como lo hemos establecido anteriormente los Empresarios empezaron a organizarse formando Cámaras de Comercio y de ellas podemos decir que son Instituciones Públicas Autónomas con personalidad jurídica integradas respectivamente por diferentes ramas tanto industriales como comerciales, establecidos en las distintas regiones o zonas del País.

En nuestro concepto la Ley de Cámaras de Comercio debe estar relacionada con las disposiciones de la Ley del Trabajo, señalando como uno de los objetivos a perseguirse por esos organismos

(35) Opus cit, pág. 86

(36) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, México - 1983, pág. 459

la defensa de los intereses comunes de los patrones en las relaciones de éstas con los asalariados a su servicio o con las Asociaciones Profesionales que estas constituyen. Por lo que a nuestro juicio nos parecen aceptables los comentarios de los tratadistas anteriormente citados.

### 3. II FEDERACIONES Y CONFEDERACION

Una de las formas que se contemplan en la actualidad y que se rigen por sus Estatutos internos, por tener personalidad jurídica y económica propias son las Federaciones y Confederaciones, formas mediante las cuales vemos agrupadas a las Asociaciones Patronales, al tratar el presente tema trataremos de dar unas breves definiciones de Federación y Confederación, empezando por la primera de las nombradas, y al efecto el Diccionario de Derecho del Maestro Rafael de Pina nos dice:

FEDERACION: "Sistema de organización política en el cual diversas entidades o grupos humanos dotados de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que les es peculiar, para formar un solo Estado, con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta Institución". (37)

El mismo Diccionario nos da la siguiente definición de:

CONFEDERACION: "Unión de Sindicatos autorizados por la Ley Federal del Trabajo (artículo 381-382) según la cual éstos pueden formar Federaciones y Confederaciones sin perjuicio del Derecho de retirarse de ellos en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario". (38)

El tratadista Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo define estas dos figuras como "Uniones de Organizaciones Sindicales, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes a los trabajadores y patrones". (39)

(37) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, Novena Edición, México 1980, pág. 267

(38) Opus cit, pág. 170

(39) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México 1964, pág. 460

Los términos Federación y Confederación no tienen, técnicamente un significado preciso, una Federación es una Unión de Sindicatos, en tanto que la Confederación es una Unión de Federaciones, particularmente de Sindicatos Nacionales.

En el régimen Argentino representado por su tratadista Daniel Antokoletz, por lo que se refiere a esta figura nos explica que las Asociaciones dotadas de personalidad Sindical pueden constituirse en Uniones, Federaciones y Confederaciones que tengan por objeto coordinar y realizar las finalidades de su creación como órganos de colaboración y la defensa de los intereses gremiales. Para que sean reconocidos es esencial que por el número de carácter representativo de los Sindicatos o Federación que la componen, puedan ser consideradas del alcance nacional.

Podemos observar que tanto el Maestro de la cueva como el Tratadista Argentino Antokoletz, enfocan a estas dos figuras a un mismo objetivo que es la defensa de los intereses comunes tanto para trabajadores como a Patrones.

El Jurista Argentino Ernesto Krotoschin nos comenta sobre este tema que: "La organización profesional es gradual, en el sentido de que la Asociación Profesional de trabajadores llamada también "Sindicatos" en sentido propio o de patrones llamada "Cámara de actividades", sólo es el grado más bajo de una organización que en forma piramidal se erige arriba. En efecto, varias Asociaciones de Trabajadores pueden organizarse en una Federación (también llamada Unión), siempre que pertenezcan a actividades idénticas, similares o anexas y las Federaciones pueden a su vez organizarse en "Centrales o Confederaciones de distintos gremios". Por otra parte, dos o más Cámaras patronales de la misma actividad o rama de actividad, pueden unirse en Federación (Asociación de segundo grado) llamada Federación de actividad específica. Cuando la Unión es de varias Cámaras de distintas actividades, la Federación se llama de actividades. Dos o más Federaciones Patronales pueden constituir una Confederación". (40)

(40) Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Roque de Palma, Editor Buenos Aires 1955, págs.609 y 610

Guillermo Cabanellas, enfoca este tema desde otro punto - de vista, por lo que al respecto no dice "que surge un nuevo problema al pretender si las Federaciones o Confederaciones pueden estipular convenios Colectivos de condiciones de trabajo, ó si este Derecho es exclusivo de las Asociaciones Profesionales de primer grado, la cuestión fué abordada por el párrafo segundo de la Declaración XI de la Carta de Trabajo Italiana, que expresaba "El Contrato Colectivo de Trabajo se estipula entre las Asociaciones Centrales, salvo la facultad de justificación por parte de la Asociación de grado superior en los casos previstos por la Ley o por los Estatutos". (41)

Refiriendonos al mismo tratadista considera que el problema encuentra su solución dentro de las disposiciones legales y de acuerdo con los Estatutos establecidos por las Entidades: y si las Asociaciones Profesionales de grado inferior se reservan el derecho de contratar por si condiciones colectivas de trabajo, no cabría sustituir las por Federaciones o Confederaciones. Pero este problema deja de ser tal si se tiene en cuenta que los Convenios normativos se refieren a industria, profesión u oficio determinados y para aplicarse en una área fijada en el mismo convenio, por tanto no cabe sustitución posible y si el convenio se suscribe por una Federación de Sindicatos, es valido para los mismos por la presentación que ostenta. Difiere el caso cuando se trata de una Confederación de Sindicatos, pues, dado la diversidad y lo heterogenio de sus integrantes, no cabe que convenga condiciones de trabajo de orden general, que surtirían los mismos efectos que una Ley Laboral.

Por lo que podemos decir que la finalidad principal de estos dos figuras es conseguir la unión de trabajadores y patronos, claro está por separado, y sus recursos son frecuentemente mayores que los de cualquier Sindicato por lo que realizan mejor las aspiraciones de trabajadores y empresarios ya que son órganos de estudio, importantísimo y vehiculos de opinión dentro de nuestra Legislación.

(41) Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Pág. 230



En la actualidad distintas Organizaciones Patronales que agrupan en su seno y en sus respectivos casos, a Sindicatos, Centros Patronales a Cámaras, ya sea de Industria o de Comercio y que al efecto podemos citar como ejemplo a la Confederación Patronal de la República Mexicana, que se constituyó en la Ciudad de México, D.F. el 26 de septiembre de 1929 en donde encontramos que dentro de sus objetivos principales en relación al tema que nos ocupa, los siguientes:

"a).- Procurar armonizar las relaciones de los Patrones entre sí y de estos con los trabajadores.

b).- Estudiar y divulgar por medio de avisos por todos los medios modernos, conocimientos que tiendan a mejorar las relaciones recíprocas entre patrones y trabajadores, al elevar los índices de productividad y a lograr el mejor desarrollo social y económico del País.

c).- Defender los legítimos intereses de los Empresarios afiliarlos a los Centros Patronales". (42)

En consecuencia podemos concluir que aun cuando en la actualidad ya se ha superado la época de la Lucha de clases existe y debe seguir existiendo un Lucha de intereses por la cual la clase obrera, seguirá propagando por su mejoría económica y social, que además constituye el debido cumplimiento de los objetos sociales de los Sindicatos de Trabajadores o Asociaciones Profesionales.

(42) Guzmán Valdivia Isaac, El Movimiento Patronal, Editorial Jaris,- México, pág. 112

### 3. III EL PARO PATRONAL

El paro patronal es un derecho exclusivo de los Patrones que el constituyente pretendió concederles a éstos a semejanza del Derecho de Huelga que tienen los trabajadores para hacerlo valer en defensa de sus intereses o como arma de lucha ante los patrones, tema que hemos tratado en su oportunidad.

Respecto al paro patronal en cuanto concierne a sus definiciones podemos decir que el paro es la suspensión del trabajo en un taller de fábrica o empresa, ordenada por los patrones por falta de materias primas, por estar saturado el mercado de sus productos, por inconstabilidad.

El Maestro Trueba Urbina, opina al respecto y nos dice que el paro se considera como un derecho patronal conocido bajo la denominación lockout, por que la suspensión del trabajo se lleva a cabo por el patrón por sí o coligado con otros patronos, tiene por finalidad imponer a sus trabajadores modificaciones al contrato de trabajo o condiciones nuevas de labores. De este comentario diferimos un poco, ya que no se encuentra dentro de las disposiciones legales, que señala el artículo 427 de la Ley Laboral.

La acción procesal del paro es la invocación que hace el patrón o patronos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta apruebe su pretensión, que es obtener la suspensión del trabajo para mantener los precios en un limite costeable, siguiendo los pasos del mismo tratadista nos dice que: a fin de obtener la aprobación del paro por la Junta de Conciliación y Arbitraje se deberá cumplir con lo siguiente: 1.- solicitar permiso; 2.- rendir pruebas de exceso de producción; 3.- citar a los trabajadores afectados por el paro.

La Ley Federal dispone que todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos establecidos por la misma, por medio de falsedades o creación expofeso de circunstancias contrarias a la Ley, hará responsable criminalmente a los Patrones o a sus legítimos representantes que lo haya decretado, a quienes

a quienes se aplicarán las sanciones que la Ley del Trabajo y la Penal imponen a dichos actos u omisiones.

La aplicación de tales sanciones no exige a los patronos:

1.- De la obligación que tiene de reanudar las labores indebidamente suspendidas, y; 2.- De pagar a los trabajadores los salarios que deberían haber percibido durante el tiempo de la suspensión.

El tratadista Argentino Ernesto Krotoschin nos explica que "El lock-out" (cierre-paro) es el medio de lucha de los patronos que corresponde a la huelga, consiste en la suspensión o el despido simultáneos de una cantidad considerable de trabajadores, ordenado por un patrono o por varios o por una Asociación Patronal, con la intención de reincorporarlos, en principio, una vez cumplidos los propósitos del paro. La decisión de si el Lock-out se efectúa mediante la suspensión o por despido incubre a la parte patronal.

La investigadora Guadalupe Rivera en su obra el Mercado de Trabajo, nos explica que el paro anualmente es muy reducido sobre todo si se establece la comparación con el número de huelgas realizadas y, mas aun con el de conflictos planteados ante los Juristas.

El fundamento Constitucional del Paro, lo encontramos en las fracciones XVII y XIX del artículo 123 de Nuestra Carta Magna, de cuyo texto hacemos mención y que a la letra dice:

Artículo 123 fracción XVII: "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros". (43)

Fracción XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

(43) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Talleres Tipográficos de la Nación, Segunda Edición, México 1960, Pág. 128

Y el artículo 427 de la Ley Laboral nos señala los motivos para declarar la suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, de cuyo precepto transcribimos a continuación:

Artículo 427: "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una Empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la suspensión de los trabajos;
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV.- La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y;
- VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las Empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellos sean indispensables". (44)

Haciendo un análisis de este precepto legal encontramos que algunas de estas causas se presentan con mayor frecuencia que otras, por ejemplo la falta de materia prima no imputable al patrón y la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación son los dos motivos más frecuentes de cierre de las Empresas; en tanto que la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos por la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a

(44) Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada, Talleres Tipográficos de la Nación, Quinta Edición, México 1982, Pág. 364

entregar a las Empresas con las que hubiesen contratado trabajo o ser vicios siempre que aquellas sean indispensables; con causas aducidas solo en épocas críticas para la economía del País, como ocurre actualmente. Ante esto es imposible decir que probablemente el origen de este tipo de paros se haya en la falta de planeación económica, previo al establecimientos de las Industrias. Si el empresario realizará un estudio de las fuentes de abastecimiento y de las condiciones del merca do eleminaría por adelantado el peligro de cierre por falta de materia prima, así como la posibilidad de concurrir a un mercado saturado, casos que pueden determinar el cierre del negocio por incosteabilidad.

Para situar el fenómeno de los paros patronales en la economía nacional se emplea un procedimiento semejante al utilizado con las huelgas, esto se analiza por su localización territorial y por actividades.

La localización de los paros patronales por zonas geográficas presenta ciertas diferencias respecto a la localización de los movimientos huelguísticos, ya que las diversas zonas geográficas no concentran en igual proporción a el número de paros y el de huelgas.

En tanto que el mayor número de huelgas ha ocurrido en la zona centro, los paros patronales se suceden con mayor frecuencia en la zona norte.

Como se desprende de los artículos anteriormente transcritos, se restringe excesivamente el uso del derecho del paro que tiene o pueden hacer valer los patrones, por que tiene que llenarse los requisitos siguientes: a).- Que tenga por causa la sobre producción; b).- Que previamente sea aprobado por el Estado, mediante la Junta de conciliación y Arbitraje, Federales o Locales (lo cual equivale a desconocerlo prácticamente), para reafirmar lo anterior a continuación transcribiremos el comentario que hace el Lic. Baltazar Cavazos y otros "para suspender las labores en una Empresa debe plantearse el conflic to económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda lo cual es siempre inoperante. La Jurisprudencia 173 establece que

los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable". (45)

Aunado a esto el Profesor Nestor de Buen nos dice: El paro no constituye un instrumento de autodefensa, sino una acción sometida a procedimientos estrictos de índole jurisdiccional.

En resumen, dentro del procedimiento en materia laboral el mencionado conflicto de naturaleza económica a efecto de declarar lícito un paro patronal, debe iniciarse por medio de la presentación de la demanda respectiva, a la que se acompañen los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación del negocio, la necesidad de suspenderlo y la relación permenorizada de los trabajadores ocupados, puestos que desempeñan, salarios que devengan y familiares que dependen económicamente de aquellos y, posteriormente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nombran tres expertos en los problemas de la producción y del trabajo, quienes a su vez, rinden un peritaje técnico, respecto a la situación económica planteada por la Empresa confirmando o negando su estabilidad y efectuados los trámites a que se refieren los capítulos de la Ley comentados, las Juntas pronuncian un Laudo, cuyas conclusiones basadas en la realidad señalan nuevas normas de trabajo para los componentes de la Empresa en donde surgió el conflicto o en su defecto, ordenan el paro o suspensión provisional o definitivo del trabajo de la Empresa de que se trate, en estos casos los Tribunales de Trabajo intervienen además en calidad de conciliadores a efecto de procurar avenir a los patrones en conflictos, a fin de evitar mayores perjuicios a las mismas y en algunos casos a la economía nacional.

Por lo tanto y a nuestro parecer como lo ha plasmado el Lic. Baltazar Cavazos y otros en su Ley Comentada y el Profesor Nestor de Buen, podemos decir que: El paro en la práctica, no tiene

(45) Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar, Cavazos Chena Humber to, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemtizada, Editorial Trillas, Décima Tercera Edición, México 1982, Pág. 302

razón de existir, ya que el mismo fué establecido en la Ley, a efecto de poner a las dos partes tanto trabajadores como patrones en una situación de igualdad o de equilibrio, concediéndole a una el derecho del paro, y a otra el derecho de huelga, pero como ya hemos visto el paro resulta impracticable en los términos establecidos en nuestra Ley, y la práctica seguida por nuestras Autoridades de Trabajo en el procedimiento a seguir para decretarlo.

## CAPITULO CUARTO

### 4. I LA SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA

En los capítulos anteriores, hemos establecido principalmente, los siguientes puntos fundamentales:

1.- Que todo individuo tiene la libertad de asociarse y que esta libertad esta reconocida y protegida por nuestra Carta Magna.

2.- Que como un ejercicio de la libertad de Asociación existe la libertad de Sindicalización, o sea, el derecho de los individuos de agruparse en Sindicatos.

3.- Que este derecho de Sindicalización, corresponde de modo preferente a los trabajadores.

Haremos como corolario de este trabajo, un estudio sobre el derecho de Sindicalización que tienen los empleados de confianza, por lo que al respecto podemos decir que según los artículos 9º y 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el derechos de Asociación Profesional, o de Sindicalización, es una prerrogativa de que deben gozar todos los individuos a excepción de aquellos a quienes expresamente les este prohibido y como consecuencia de lo anterior, tenemos que, los representantes del patrón y los demás empleados de confianza, en los términos de los preceptos Constitucionales citados, tiene al igual que otros trabajadores, el derecho de formar Sindicatos o Asociaciones Profesionales.

A continuación estaremos en el estudio de la disposición contenida en el artículo 363, para lo cual lo transcribiremos:

Artículo 363: "No pueden ingresar en los Sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los Sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que



sean promovidos a un puesto de confianza". (46) Respecto a este precepto legal el Lic. Francisco Ramírez en su Ley Laboral comentada nos dice: "Nada impide que los trabajadores de confianza formen su propio Sindicato." (47) Y el Lic. Baltazar Cavazos y otros en su Ley Federal del Trabajo comentada nos expone su punto de vista a este precepto; "Resulta realista esta disposición, ya que los trabajadores de confianza en muchas ocasiones por no decir que en todas, tiene intereses diferentes y a veces contradictorios con los demás trabajadores, además se posesionarían por su preparación, de los mejores puestos". (48)

Los tratadistas citados anteriormente nos remiten al artículo 183 de la Ley Laboral, por considerarlo de importancia en este tema, lo transcribiremos a continuación:

Artículo 183: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley". Para continuar con los comentarios del Lic. Baltazar Cavazos referente a este precepto nos comenta: "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 las labores y en caso de que la huelga fuera declarada existente, no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no solo es injusta, sino inmoral y anticonstitucional". (49)

- (46) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, Editorial Porrúa, Cuadragésima Octava Edición, México 1982, Pág. 172
- (47) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, Publicaciones Administrativas y Contables, México 1982, Pág. 93.
- (48) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial-Trillas, México 1982, Pág. 271
- (49) Cavazos Flores Baltazar y Otros, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, Décima Tercera Edición, - México 1982, pág. 227

Referente a este mismo precepto el Lic. Fonseca Ramírez coincide en el comentario antes transcrito y al efecto nos dice: Es discriminatorio el precepto, pero se basa en la idea de quien representa al patrón en sus relaciones con los demás trabajadores, no puede estar identificado con el interés profesional de dichos trabajadores.

De los preceptos legales anteriormente transcritos diremos que los empleados de confianza no tienen ningún impedimento legal para poder asociarse y formar sus propios Sindicatos.

Por otra parte sin desconocer el carácter que los empleados de confianza representantes del patrón, que nuestra Ley les reconoce, podemos decir, que estos empleados no pertenecen a la clase trabajadora, sino más bien, a la patronal, al intervenir en las relaciones obrero-patronales que se suscitan dentro de una Empresa, con distintas y aun - opuestas finalidades que la de los demás trabajadores.

Hemos visto que el objeto de los Sindicatos, además del estudio y mejoramiento de los intereses comunes a sus agremiados, es el de defensa mediante la oposición en su caso, de esos intereses a los del patrón, por lo que resultaría que los trabajadores considerados como empleados de confianza, que se sindicalizan, tienen como principal objetivo el mismo que el de los trabajadores que sería el mejoramiento y defensa de sus mutuos intereses.

La sindicalización de los empleados de confianza tendría sus pro y sus contra como lo podríamos observar en el razonamiento siguiente: Si los representantes del patrón pretenden mejorar su situación lo hacen por que tienen conocimiento de las posibilidades económicas de éste, por tanto, también los trabajadores deberían hacerlo que tienen mejores necesidades, y en este caso, por esa mala influencia, llegarían a iniciar su propia lucha para su mejoramiento.

Lo anteriormente dicho, se debe al estudio que hemos

hecho sobre los Sindicatos o Asociaciones Profesionales, que tienen por objeto enfrentar los intereses de sus miembros, ante la clase privilegiada por que si no fuera así, carecerían de finalidad y además por el arma de que los dota la Ley, para llevar a cabo esos fines, por medio de la huelga.

A mayor abundamiento en el presente tema el ilustre Jurista Nestor de Buen nos dice sobre el concepto de trabajador de confianza que es una de las preguntas cuya adecuada respuesta no se ha podido dar aún, al menos de una manera satisfactoria para todos, y a su vez hace una crítica al concepto legal de trabajador de confianza y al efecto nos explica del artículo que puede decirse que contiene, al mismo tiempo una excelente y una mala disposición, lo primero se refleja en el párrafo preliminar, lo segundo resulta de esa condición terriblemente confusa, a propósito del "carácter general" que se constituye en elemento esencial del trabajo de confianza.

El primer párrafo del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, encierra una verdad incontrovertible, la naturaleza de una determinada Institución jurídica depende de su estructura y no del nombre que se le dé.

La segunda parte del artículo 9°, en cambio, ha producido un mar de dudas respecto del requisito de generalidad ¿que debe entenderse por "funciones de carácter general"? para los Señores Diputados, de acuerdo al dictamen que acompaño a la Ley: "...hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse de manera absoluta, a todas las actividades de la Empresa, ya que es posible que las funciones de Dirección, de Vigilancia o de Fiscalización... esten encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la Empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de carácter general" resulta indispensable, por que si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta, fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior a más simples serán trabajadores de base de o planta". (50)

(50) De Buen Lozano Nestor, Derecho del trabajo, Tomo Segundo, Editorial Porrúa, México 1983, pág. 378

Mario de la Cueva, a este propósito, explica que la expresión cuando tuvieran carácter general, tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza pues "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 Loayza y Manuel, quiere decir, cuando se traten de funciones que se realizan en substitución del patrono". (51)

Para Cavazos Flores el artículo 9º es contradictorio en cuanto al párrafo primero que califica de correcto contradice el segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, solo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

A continuación indicaremos las restricciones legales que tienen los trabajadores de confianza dentro de las cuales el Dr. Nestor de Buen señala las siguientes:

- A.- No tiene derecho de estabilidad en el empleo (art. 49-III)
- B.- Cuando son, además representantes del patrón (Directores, Administradores y Gerentes Generales de las Empresas), no participan en las utilidades (art. 127-1)
- C.- Si se trata de empleados de confianza que no representen al patrón participaran limitadamente en las utilidades, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la Empresa, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo (art. 127-II)
- D.- No podrán formar parte de los Sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectuen para determinar la mayoría en los casos de huelga (art. 183)
- E.- No podrán ser representantes de los trabajadores en los

(51) De la Cueva Mario El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México 1980, págs. 158 y 159

organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la Ley. (art. 183)

F.- Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la Empresa o establecimiento. (art. 184)

G.- El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 185.

H.- Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que estos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto". (52)

El mismo tratadista nos dice al respecto sobre la pérdida de la confianza lo siguiente:

La causal especial de rescisión prevista en el artículo 185, que deriva de la pérdida de la confianza, no atribuye a los patrones una facultad discrecional. En todo caso es necesario que exista un motivo u objetivo.

En realidad no existen reglas a propósito de los motivos que pueden determinar la pérdida de la confianza. Por ello puede afirmarse que se trata de una cuestión en lo que opera la facultad discrecional de los Tribunales de Trabajo.

Si el trabajador de confianza había sido previamente promovido de un puesto sindical, la pérdida de la confianza no autoriza a la separación del trabajador, el que tendrá derecho a volver al puesto de planta.

(52) De buen L. Nestor, Derecho del Trabajo, tomo segundo, Editorial - Porrua, México 1983, pág. 381

#### 4. EL CONCEPTO DE: TRABAJADOR, EMPLEADO Y EMPLEADO DE CONFIANZA

Se ha dicho por algunos autores que trabajador es el que pertenece a la clase proletaria, pero insistimos que debe desecharse, por que estimamos que, para que exista la convicción de trabajador, no es necesario pertenecer a ninguna clase determinada, pues los individuos de cualquier clase pueden ser trabajadores, siempre y cuando se cumplan los elementos que señala la Ley, a continuación daremos varios conceptos de trabajador, y al efecto el Tratadista Mexicano Nestor de Buen nos dice: "Tanto la Ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo 3° de la Ley anterior se señalaba que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un Contrato de Trabajo. La Ley vigente con mejor técnica, lo define como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado". (53)

El tratadista Argentino Daniel Antokoletz nos da su propia definición de trabajador y al efecto nos dice: "Trabajador u Obrero es toda persona que presta a otra servicios de orden manual, intelectual o los dos a la vez, en virtud de un Contrato de Trabajo." (54)

El profesor Guillermo Cabanellas referente al tema que nos ocupa nos dice que: "Trabajador es quien pone sus energias a disposición del Empresario o bien pone su propia energia a disposición de otro, sobre la base de un Contrato que lo inserta en la organización dominada por la Empresa". (55)

La definición legal la encontramos en el artículo 8

(53) Opus cit. pág. 439

(54) Antokoletz Daniel. Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo I. Editorial Guillermo Kraft, Segunda Edición, Buenos Aires 1953. Pág. 134

(55) Cabanellas Guillermo. Intrudcción al Derecho Laboral, Vol. II. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1960. pág. 77

de la Ley Federal del Trabajo, y a la cual se adhiere el Maestro Mario de la Cueva que a continuación transcribiremos: "Artículo 8º: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entendiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio". (56)

#### CONCEPTO DE EMPLEADO

El término de empleado para el Maestro Rafael de Pina se usa para designar a las personas que prestan sus servicios en el Gobierno, ya que hay una tendencia a considerarlos como tales a aquellos ocupados en trabajos de Oficina. Por lo que el Maestro nos dice: "Empleado Público órgano personal de la actividad administrativa, a efecto a un servicio público determinado, en cuya realización participa con carácter permanente y profesional, mediante una retribución de sueldo." (57)

En el mismo Diccionario encontramos la siguiente definición: "Empleado: persona destinada por el gobierno al servicio público, o por un particular o corporación al despacho de los negocios de su competencia o interés." (58)

De las definiciones anteriores transcritas diremos que el empleado por lo regular, lo encuadramos a aquellas personas que prestan sus servicios a un órgano público y desempeñando primordialmente funciones administrativas.

Actualmente dentro de la Administración Mexicana, ya no se consideran como Empleados, sino como Servidores Públicos, según reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

(56) Trueba Urbina Alberto, Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, Cuadragésima Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, Pág.

(57) De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, - Pág. 156

(58) Opus cit. pág. 157

## CONCEPTO DE EMPLEADO DE CONFIANZA

Encontramos que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 4, 9, 182, 183, 154, 185, 186 y demás relativos, habla sobre esta clase de trabajadores y se refieren a hechos principalmente relacionados con sus labores o funciones que desempeñan, es decir, que son personas que ejercen funciones de dirección, administración, inspección o trabajos personales del patrón dentro de la Empresa, el Maestro Mario de la Cueva nos da su propio concepto de trabajador de confianza, por lo que nos dice que: "Son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las Empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales." (59)

Son las personas que están en contacto inmediato y directo con el patrón que saben de sus problemas y de sus preocupaciones que conocen diariamente los secretos de la Empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas. La definición legal se encuentra en el artículo 9° de la Ley Laboral que a continuación transcribiremos:

"Artículo 9°: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto." (60)

Son funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

En cuanto a este precepto el Lic. Baltazar Cavazos y Otros, nos comentan: "Es verdaderamente lamentable que este precepto

(59) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial-Porrúa, México 1964, Pág. 156

(60) Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada, Talleres Tipográficos de la Nación, Quinta Edición, México 1982, Pág. 89



contenga dos párrafos contradictorios, el primero, que es correcto, ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo, que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.

El propio trabajador interesado es el que puede hacer mejor la descripción del puesto que desempeña. Los empleados o trabajadores de confianza deberían tener, en teoría los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base.

Como en el artículo 123 Constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto, ya que una Ley Reglamentaria no puede ir más allá de la Ley que reglamente." (61)

De los conceptos anteriores transcritos analizaremos la definición que nos dá nuestra Ley Laboral, por lo que diremos que los elementos que se pueden desprender de esta definición legal son los siguientes: A: El trabajador siempre tiene que ser una persona física; B).- La prestación de un trabajo personal subordinado, esto es, que consiste en la facultad de mandar y en la obligación a ser obedecido, de las definiciones citadas no adherimos a la citada por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Respecto a los empleados de confianza el Maestro de la Cueva nos comenta lo siguiente: La Ley de 1931 emplea la fórmula Empleado de Confianza, la que fué sustituida en la Ley nueva por el término Trabajador de Confianza, las razones de cambio no expresadas en la exposición de motivos por haberse considerado que no constituían un tema que exigen una consideración especial, consistente en que la Legislación del Trabajo es unitoria y no admite ninguna diferencia entre los prestadores de trabajo. La nueva Ley, parte del principio de que no existen dos categorías de personas: Trabajadores y Emplea-

(61) Cavazos Flores Baltazar y otros, Nueva Ley Federal del Trabajo, Te matizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México 1982, Págs. - 86 y 87

dos sino una sola a la que se aplican sus disposiciones en armonía con las características de las distintas actividades.

La Ley de 1931 no contenía ni la definición ni concepto alguno que permitiera determinar lo que debería entenderse por Empleado de confianza, se ocupó de ellos en sus artículos 48 y 126 fracción X, pero lo refería a ellos como personas distintas de los que desempeñaban puestos de dirección o de inspección de las labores, y serían las personas que ejecutaran trabajos personales del patrono dentro de la Empresa, en cambio, la primera parte de la fracción X del artículo 126 parece identificar a los Empleados de Confianza, con las personas que desempeñen puestos de Dirección, Fiscalización o Vigilancia.

Hacemos notar, ante todo, que no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador.

## EXPOSICION DE MOTIVOS, PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES

A continuación nos permitiremos transcribir literalmente la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 por considerarlo de importancia para el presente trabajo, ya que de sintetizarse se perdería el espíritu de la misma:

"Los artículos 8° y 9° contienen los conceptos de trabajador en general y de trabajador de confianza; el primero es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado. El concepto de trabajador de confianza tiene una gran importancia para la administración de las Empresas: por esta razón y considerando la imprecisión que existe en la Legislación vigente, se analizaron los dos sistemas que han sido propuestos por la Doctrina: consiste el primero, en el señalamiento de los trabajadores de confianza típicos, colocando una fracción final en la enumeración que se hiciera, que permitiera considerar como trabajadores de confianza a los que tuvieran características semejantes a la de los contemplados en el precepto respectivo. En el anteproyecto que se entregó a los trabajadores y a los empresarios se adoptó tentativa esa solución, pero en las pláticas que se tuvieron con los sectores interesados se observó que los trabajadores, además de reducir las variaciones del respectivo artículo, rechazaban la idea de una fracción final que pudiera aplicarse análogamente. En cambio, los empresarios querían que se ampliara la lista. Después de ese cambio de impresiones se llegó a la conclusión de que una enumeración limitativa podría dejar fuera de ella situaciones que deberían considerarse, así como también que era imposible prever las nuevas situaciones que se presentaran; y una enumeración ejemplificativa podría abrir las puertas a una extensión inconveniente de la categoría del trabajador de confianza. Ante la divergencia de opiniones de los sectores de trabajo y capital, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a cuyo fin se adoptaron las ideas siguientes: Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indican sus nombres lo que quiere decir que están protegidos por la

Legislación del 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 misma de las empresas, con sus intereses, con la vida misma de sus fines y con su Dirección, Administración y Vigilancia generales; esta fórmula y las disposiciones de la Ley vigente, interpretadas con la doctrina y la Jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría de 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 relacionen con trabajos personales del patrón". (62)

Como se desprende de la exposición de motivos antes transcrita, no era intención del Legislador conceder el derecho de sindicalización a los patrones, sino que realmente pretendió proteger y tutelar a la clase trabajadores con ese derecho.

(62) Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, México 1970, Págs. 564 y 565

Para finalizar el presente trabajo, diremos que los empleados de confianza en relación con los trabajadores se encuentran en desventaja ya que como se ha señalado anteriormente están desprotegidos en las Revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo y las prestaciones conquistadas en las mismas se aplican exclusivamente a los trabajadores, además de que no tienen estabilidad en el empleo y cuando desempeñen funciones de Dirección y Administración, no participan en las utilidades de la Empresa, y si se trata de empleados que no representen al patrón participan en una forma limitada, otro de los puntos importantes es que durante los conflictos de huelga, no tienen derecho al pago de los salarios caídos salvo que estos sean otorgados por el patrón que de hecho muy difícil los conceden.

En cuanto a la pérdida de la confianza, señalaremos que no es una facultad discrecional que tienen los patrones por lo tanto es necesario que exista un motivo o razón para que opere la causal de rescisión de trabajo, además de que no existen reglas que puedan determinar la pérdida de la confianza, como lo ha señalado el Maestro Nestor de Buen en páginas anteriores.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Todo individuo por su propia naturaleza, tiene el derecho y la libertad de asociarse, además ese derecho establece por si mismo, la facultad o libertad de éste para no hacerlo, garantía individual protegida por nuestra Constitución.

SEGUNDA.- Como un ejercicio correlativo al Derecho de Asociación existe la libertad de Sindicalización, libertad que desde el punto de vista laboral, se traduce en la potestad de todo individuo a asociarse esto es el derecho que tienen los individuos de agruparse en Sindicatos con el objeto de estudiar la defensa de sus intereses comunes.

TERCERA.- En nuestro concepto las Cámaras de Comercio, deben estar relacionadas con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, señalando como uno de los objetivos a perseguirse por esos organismos, la defensa de los intereses comunes de los Patrones.

CUARTA.- Los patrones no deben imitar por medio de la Sindicalización, a los trabajadores, ya que las finalidades que persiguen los Sindicatos Patronales se pueden lograr mediante otro tipo de Asociación, como lo son las Cámaras de Comercio que de hecho y en la actualidad así vienen funcionando.

QUINTA.- La Ley Federal del Trabajo es en la mayoría de sus aspectos obscura e imprecisa, en lo referente al Paro, ya que no lo contempla como tal sino como suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVII lo especifica Paro, por lo que se propone para efectos de evitar contradicciones se unifique este criterio, debiéndose modificar Nuestra Legislación Laboral en relación a esta figura.

SEXTA.- Nuestra Legislación Laboral, reconoce y protege al Derecho de Sindicalización tanto a los trabajadores en general como a los Empleados de Confianza, sin ninguna distinción, según se desprende de los preceptos constitucionales analizados en su oportunidad, por

lo que se llega a la conclusión, que los Empleados de Confianza al igual que los trabajadores, tienen el derecho de formar sus propios Sindicatos o Asociaciones Profesionales, siempre y cuando llenen los requisitos señalados por la Ley.

SEPTIMA.- Como se desprende de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en relación al artículo octavo, el Derecho de Sindicalización corresponde preferentemente a los trabajadores, habiendo sido la intención del legislador el infundir a la Ley un carácter preponderantemente protector de la clase obrera, más sin en cambio la legislación laboral en relación a la formación de Sindicatos Patronales y Empleados de Confianza es clara y precisa, ya que no contiene ningún impedimento legal en cuanto a la formación de éstos, salvo lo señalado por el artículo 366 de dicho Ordenamiento, precepto legal que señala las taxativas para poder asociarse, por lo que este derecho lo pueden ejercitar tanto Trabajadores como Patrones y Empleados de Confianza.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- Antololetz Daniel.- Derecho del Trabajo y Previsión Social.- Editorial Guillermo Kraft.- Segunda Edición.- Buenos Aires, 1953
- 2.- Burgoa Ignacio.- Las Garantías Individuales.- Editorial Porrúa,- - Tercera Edición.- México, 1961
- 3.- Bottomley Artur.- Uso y Abuso de los Sindicatos.- Editorial F. Trillas, México, 1963
- 4.- Cabanellas Guillermo.- Derecho Normativo Laboral.- Bibliográfica - Omeba.- Buenos Aires, 1960
- 5.- Cabanellas Guillermo.- Derecho de los Conflictos Laborales.- Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, 1960
- 6.- Cabanellas Guillermo.- Introducción al Derecho Laboral.- Volumen - II.- Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires, 1960
- 7.- Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero.- Editorial Jaris.- - Primera Edición.- México
- 8.- De buen Lozano Nestor.- Derecho del Trabajo.- Tomo Segundo.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1983
- 9.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A.- Sexta Edición.- México, 1964
- 10.- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Porrúa, S.A.- Sexta Edición.- México, 1980
- 11.- Gallart Folch A.- Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española.- Ediciones Parcé.- Barcelona 1932



- 12.- Guzmán Valdívía Isaac.- El Movimiento Patronal.- Editorial Jaris.- México, 1965
- 13.- Notas del Curso de Derecho del Trabajo II ENEP ACATLAN 1982
- 14.- Recasens Siches Luis, Tratado General de Filosofía del Derecho.- - Editorial Porrúa, S.A.- Séptima Edición, México 1981
- 15.- Revista Mexicana del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México, 1970
- 16.- Tapia Aranda Enrique.- Derecho Procesal del Trabajo.- México, 1965
- 17.- Tapia Aranda Enrique.- Derecho del Trabajo, México, 1970
- 18.- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A.- México, 1965
- 19.- Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.- Volumen 1 y 2.- Roque de Palma Editor.- Buenos Aires, 1955

## L E G I S L A C I O N

Código Civil para el Distrito Federal.- Editorial Porrúa, S.A.- México, -  
1982

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1980

Ley Federal del Trabajo.- Reforma Procesal de 1980.- Trueba Urbina  
Alberto, Trueba Barrera Jorge.- Editorial Porrúa, S.A.- Cuadragésima  
Octava Edición.- México, 1982

Ley Federal del Trabajo Comentada.- Ramírez Fonseca Francisco.-  
Publicaciones Administrativas y Contables.- México, 1982

Ley Federal del Trabajo Actualizada y Comentada.- Quinta Edición.-  
Talleres Tipográficos de la Nación.- México, 1982

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Cavazos  
Flores Baltazar, Cavazos Chena Baltazar, Cavazos Chena Humberto.-  
Editorial Trillas.- Décima Tercera Edición.- México, 1982

## D I C C I O N A R I O S

De Pina Vara Rafael.- Diccionario de Derecho.- Editorial Porrúa, S.A. -  
Novena Edición.- México, 1980

Diccionario de la Lengua Española.- Real Academia Española.- Espasa  
Calpe, S.A.- Décima Octava Edición

Escriche Joaquín.- Diccionario Razonada de Legislación y Jurisprudencia.-  
Librería París, 1884