

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”



INOPERANCIA DE LOS SINDICATOS EN  
LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA  
DEL ARTICULO 123 APARTADO A

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

YASMIN ESQUIVEL MOSSA

ESTADDO DE MEXICO, SEPTIEMBRE DE 1987.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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 esta 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.

1  
Der-255



Al hombre que es un ejemplo  
de honestidad y lealtad, M  
Padre, también dedico el  
presente trabajo a tan Hono  
rable Señor.

Este apartado tan especial de  
mi vida, lo dedico a una per-  
sona aún más especial, por  
proporcionar con amor cada ins-  
tante de mi vida, gracias por  
su cariño, Querida Madre.

Fanny Mossa de Esquivel

A mis hermanas, compañeras  
de mi vida:  
Fanny  
Nancy  
Noemi  
Rafael  
Y a mi sobrino, el pequeño  
Israel.

Así también, dedico la pre-  
sente tesis a mi abuelo Sr.  
Porfirio Mossa Delgado,  
por su espíritu tan grande  
y su amor tan amplio que  
siempre ha tenido para mí.

Este apartado tan especial de mi vida, lo dedico a una persona aún más especial, por fortalecer con amor cada instante de mi vida, gracias por tú cariño, Querida Madre.

Fanny Mossa de Esquivel.

Al hombre que es un ejemplo de honestidad y lealtad, Mi Padre, también dedico el presente trabajo a tan Honorable Señor.

Eliud Esquivel Benavides.

Así también, dedico la presente Tesis a mi abuelo Sr. Porfirio Mossa Delgadillo, por su espíritu tan grande y su amor tan amplio que siempre ha tenido para mí.

A mis hermanas, compañeras de mi vida:

Fanny

Nancy

Noemí

Raquel

Y a mi sobrino, el pequeño Israel.

Es un halago para mí, dedicar la presente Tesis a la Lic. Karla Fernández Mendoza, cuyo apoyo ha sido decisivo en mi vida y su amistad lo más importante.

Y

Como un ejemplo de sinceridad al C.P. José Miguel Méndez Herrera, por todas las palabras de estímulo que he recibido de él.

Agradezco infinitamente a la  
Profra. Lic. Martha Rodríguez Ortiz,  
por su asesoramiento, amistad y ayuda  
en la elaboración del presente trabajo.  
Así también le reitero mi admiración  
como Abogada, Profesora, Mujer y Madre.

De manera muy particular reconozco la  
valiosa ayuda y colaboración  
en mi formación profesional al  
Profr. Lic. Yulic Barrientos Solís  
un gran hombre de carácter  
y excelente profesionista.

# I N D I C E .

	PAG.
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I	
ANTECEDENTES	
1.1 Orígenes del Sindicalismo Europeo y del - Sindicalismo en México .....	4
1.2 Trascendencia del Movimiento Sindical en algunos países europeos.	
a) Inglaterra .....	14
b) Francia .....	16
c) Italia .....	19
1.3 Trascendencia del Movimiento sindical en América.	
a) Estados Unidos de Norteamérica .....	21
b) México .....	24
1.4 La Casa del Obrero Mundial en México y el Sindicalismo Mexicano .....	26
CAPITULO II	
LAS AUTORIDADES LABORALES Y EL ARTICULO 123 CONS TITUCIONAL.	
2.1 La Secretaría del Trabajo y Previsión So- cial, Su organización y funciones .....	35
2.2 Los Artículos 9 y 123 Constitucionales, ba- se legal para el Sindicato de Trabajadores de confianza .....	41
2.2.1. Las Fracciones I, II, III, IV, V y VI- del Artículo 123 Apartado "A" .....	46
2.2.2. Las Fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, -- XX, XXI, XXII del Artículo 123 Apartado "A" y los derechos del trabajador .....	51

2.3	El Sindicato y los requisitos para su integración, registro y actividades, con sujeción a la Ley Federal del Trabajo .....	64
-----	--	----

### CAPITULO III

#### LOS SINDICATOS DE ESTADO Y LOS SINDICATOS NACIONALES

3.1	Requisitos Jurídicos para la integración y funcionamiento de los Sindicatos en el ámbito Estatal .....	69
3.2	Requisitos Jurídicos para la integración - de los Sindicatos Nacionales y su funcionamiento .....	76
3.2.1.	Los Sindicatos de electricistas, Ferro - carrileros y Petroleros, sus estatutos y sus declaraciones de principios .....	86

### CAPITULO V

#### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES

4.1	Conceptos sobre trabajador de Confianza o Empleado de Confianza .....	111
4.1.1.	Las obligaciones del Trabajador de Confianza .....	118
4.1.2.	Los derechos del Trabajador de Confianza, con sujeción a la Ley Federal del Trabajo .....	121
4.2	Imposibilidad actual de los Sindicatos de Trabajadores de Confianza .....	130
4.3	Los Sindicatos de Trabajadores de Confianza ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje .....	134

4.4 El despido de los trabajadores de Confianza y los recursos del Derecho Laboral incluyendo el amparo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación .....	136
--	-----

CONCLUSIONES .....	142
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA .....	145
--------------------	-----

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

El tema que presento como tesis me ha llamado la atención, en virtud de que su significación permite poner en relieve a determinado sector de la clase trabajadora, que son los trabajadores de confianza y su estado de indefensión ante el patrón, aún protegidos por las leyes propias de un país como el nuestro.

En efecto, la vida humana en colectividad ha favorecido y favorece la comunicación mental y física entre los individuos y de esta manera dar paso a elementos de culturas superiores como lo es el Derecho, entre otros.

El Derecho al implantar normas objetivas a las que los individuos deben atenerse, amortigua los enfrentamientos que suelen producirse en el seno de la sociedad, por las complejas y diversas actividades que -- realizan, así surgen instituciones de interés privado y público como -- lo son: la familia, los contratos, los poderes, las garantías indivi-- duales, entre otras.

A medida de que la sociedad avanza, el Derecho se expande en ella y se enriquece constantemente con nuevas ramas que responden a tantas - exigencias de la vida actual, tal es el caso de la Legislación por el - uso del espacio aéreo.

En el caso del Derecho Laboral se han logrado grandes y firmes resultados plasmados ya en principios jurídicos, que garantizan al trabajador mexicano el disfrute de prestaciones a cargo del Estado o de las Empresas.

En el presente trabajo, se hace referencia a lo que es la institución denominada sindicato y a los requisitos para su integración y legalización con sujeción a los Artículos Noveno y Ciento veintitrés de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo.

Se analiza el problema de los trabajadores de confianza en relación con la institución sindical y con base en los dos artículos ya citados.

Se ha procurado integrar un marco teórico de referencia que sirva de apoyo para llegar a una conclusión certera que nos ofrezca la verdad sobre la realidad de la inoperancia de los sindicatos de los trabajadores de confianza del Artículo 123 Apartado "A" y sus posibilidades de un futuro, porque si históricamente se ha vivido en una etapa de prohibición sindical y posteriormente se legalizó la función sindical, es muy posible que en breve tiempo se le conceda vigencia jurídica a los sindicatos de los trabajadores de confianza.

Ya que el mencionar trabajadores de confianza, aparentemente puede dar la impresión de un trabajador con todas las prestaciones que le confiere la ley, pero a lo largo del desarrollo de la presente tésis nos daremos cuenta que suele ser al contrario.

La evolución constante de la vida social, permite prever avances positivos en el Derecho Laboral, que por ser de justicia, se reflejen en la protección cabal de los trabajadores de confianza.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

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

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

Para el estudio y desarrollo del tema, hemos considerado necesario utilizar las variables constantes y las independientes, referidas las primeras al sindicato, la Ley Federal del Trabajo y a los Artículos 9 y 123 Constitucionales y las segundas a los instrumentos jurídicos de lu cha sindical, el trabajador de confianza y obligaciones y derechos sin dicales.

Igualmente hemos adoptado, como hipótesis de trabajo las que si guen:

- 1.- El Sindicato Institución legal para la defensa del trabajador.
- 2.- ¿Podría el trabajador de confianza ser protegido sindical y le galmente en sus derechos laborales?

Es evidente que el campo del Derecho Laboral, el trabajador de con fianza merece la protección a que tiene derecho jurídicamente todo tra bajador, porque la función laboral en sí, no debe ser afectada por la

calificación de confianza; pues lógicamente, todo trabajador transitorio, provisional, de base o de confianza, está protegido constitucionalmente en México, por los Artículos 9 y 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

## 1.1 ORIGENES DEL SINDICALISMO EUROPEO Y DEL SINDICALISMO EN MEXICO

Al finalizar los tiempos modernos y comenzar la época contemporánea, tiene lugar el fenómeno social del sindicalismo, el cual se desarrolla y culmina con una nueva manera de producción, consistente en el proceso de mecanización de las industrias que se lleva a cabo en Inglaterra, donde los obreros, después de fuertes luchas consiguen derogar las últimas disposiciones prohibitivas para la asociación como fueron: la Ley Chapelier del 14 de junio de 1791 y en España se decreta su abolición en las Cortes de Cádiz en 1810.

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

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

Mientras que para el capitalista, la maquina y los medios de producción representan la forma moderna más completa para acrecentar sus ganancias, para el trabajador, la unión sindical representa la mejor forma de defender su trabajo y hacer valer sus derechos frente a su patrón. Gracias a esta unión sindical el trabajador obtiene la suficiente fuerza --

(1) MARIO DEVEALL, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. Ed., Edit. La Ley Volúmen V, Buenos Aires, 1972, p. 727.

para luchar por mejores condiciones de vida, lo que en épocas anteriores no pudo.

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

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

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

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

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

- 1.- Derecho de expresión libre.
- 2.- Derecho de asociación
- 3.- La seguridad de trabajo (derecho del trabajo).
- 4.- La seguridad en el trabajo (estabilidad en el empleo).

(2) Supra, 3a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1984, p. 250.

- 5.- La higiene del trabajo (horario razonable y ambiente salubre).
- 6.- Salario equitativo.
- 7.- Prestaciones sociales (educación, vivienda, pensión).

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

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

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

En esa misma reunión los trabajadores lograron que los gobiernos de los diversos países capitalistas reconocieran al máximo y más efectivo - derecho de los sindicatos, el de declararse en huelga, cuando hubiesen -

sido rechazadas demandas, tenidas universalmente por lógicas y justas".

(3)

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

- I.- Etapa de prohibición.
- II.- Etapa de tolerancia.
- III.- Etapa de reconocimiento jurídico del sindicato.
- IV.- Etapa de inserción del sindicato en el Estado.

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

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

(3) BENJAMIN ARREDONDO MUÑOZ LEDO, HISTORIA UNIVERSAL MODERNA Y CONTEMPO-  
RANEA, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1977, p. 30.

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

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

IV.- ETAPA DE INSERCIÓN DEL SINDICATO EN EL ESTADO: En esta etapa al sindicato, propiamente, no se le permite su evolución jurídica, sino que impone el mismo Estado su sistema que más que jurídico, son políticas las relaciones entre el sindicato con el Estado, transformándose en

consecuencia, en órgano del Estado; sin embargo, es posible comprender la integración del sindicato en el Estado, no como una invalidación de la personalidad del Sindicato y su desaparecimiento por el Estado, sino como un ideal del sindicato que se encamina a estar presente en aquellos órganos del Estado cuyas disposiciones pueden causar daños materiales a los interesados que protege y representa, o a exigir con Derecho una intervención en tareas gubernamentales o legislativas que en realidad lleven consigo consecuencias o efectos para el sindicato en cuestión.

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

Al mismo tiempo que México adopta un carácter industrial, al modernizarse las minas e instalarse líneas de ferrocarril, una porción del artesano y del campesino se traslada hacia la industria y constituyen los primeros núcleos de una clase obrera, la cual se encuentra todavía muy establecida en la tierra y en el pequeño taller individual - de las corporaciones gremiales, tales como el gremio, la cofradía y el Monte Pío, las que en el siglo XVII se trasplantan de España a América. Los que perciben más claramente esta disociación son algunos obreros - inmigrados, quienes fundan pequeños centros de estudios. Durante varios años, el movimiento obrero se limita a amparar al artesano a través de

(4) MANUEL ALONSO GARCIA, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, 4a. Ed., Edit.

Ariel, S.A. Barcelona, 1973, p. 186.

mutualidades, sin actuar para nada en política; más tarde se establecen sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse a nivel Nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa Nacional y a darle importancia a los intereses de la sociedad completa.

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

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

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

(5) Supra, 1a. Ed., Edit. Cultura Popular, S.A., México 1975, p. 37.

exposiciones industriales de artesanos, y, fijación y variación del tipo de jornal cuando lo reclamaban las necesidades del obrero.

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

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

Los esfuerzos anteriores, realizados por los miembros de la clase obrera, aspiraron a un mejoramiento respecto de sus condiciones precarias de trabajo; esta pretensión no se logró debido a la falta de madurez de los líderes obreros y, asimismo, por la política del gobierno - de Porfirio Díaz, el cual originó que el Congreso Permanente de Trabajadores que se había reunido en la Ciudad de México el 17 de abril de 1876, se haya disuelto en 1880, y a partir de esa fecha, el inicio de la organización del movimiento obrero, entró en decadencia con la ejecución rigurosa del Artículo 925 del Código Penal de 1871, cuyo precepto establecía que era delito la reunión de obreros con el objeto de la petición tanto en el aumento del salario, como en mejores condiciones de trabajo.

El artículo citado, establecía que: "Se impondrán de ocho días a - tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas - dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o empleen cualquier - otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban

o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria". (6)

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

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

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

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

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

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

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

Del Club Ponciano Arriaga, procedió El Partido Liberal Mexicano, - de tendencias sumamente revolucionarias y anarquistas, cuyo programa fue publicado en la Ciudad de San Luis Missouri, el 1º de julio de 1906.

En la parte de ese programa, titulado "Capital y Trabajo", fueron tratados los principales problemas laborales, cuyas ideas influyeron de

(6) ALFONSO LOPEZ APARICIO, EL MOVIMIENTO OBRERO DE MEXICO, 1a. Ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1972, p. 69.

(7) ROBERTO DE LA CERDA SILVA, EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, 1a. Ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1972, p. 69.

manera preponderante y decisiva en el Constituyente de 1917.

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS

### a) Inglaterra.

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

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

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

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

Además de los Trade Unions, en los que se encuentra el origen del sindicalismo en todos los países, existen los Industrial Unions y los General Unions. Los Industrial Unions son sindicatos por industria, los General Unions consisten en una categoría de trabajadores dentro de una industria determinada, tales como los funcionarios de oficina de los ferrocarriles ingleses, que cuenta con un sindicato especial.

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

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

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

(10) EUQUERIO GUERRERO, RELACIONES LABORALES, 1a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1971, p. 135.

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

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

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

b) Francia.

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

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

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

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

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

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

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

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

"El 21 de marzo de 1884 se expidió la ley conocida como Waldeck - Rouseau, a la que informan tres principios fundamentales:

- 1.- Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.
- 2.- Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil.
- 3.- Sostener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntaria la pertenencia a alguna asociación profesional". (13)

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

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

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

Finalmente, en la estabilización del país que lleva en sí medidas

(13) Ob. Cit., EUQUERIO GUERRERO, p. 105.

de austeridad, no se admite que únicamente tenga como apoyo los Sindicatos de trabajadores, quienes aparte de afirmar su posición anti-capitalista, sostienen la separación de los aspectos sindicales de los políticos y la preferencia del interés colectivo sobre el individual.

c) Italia.

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

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

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

La característica totalitaria del sistema, es inteligible al advertir que a los dirigentes sindicales, se les exige que posean garantías de capacidad, de moralidad, y ante todo, una firme fé nacional. De ahí es comprensible que los sindicatos formen organismos políticos, no obstante de que abarcan cinco categorías económicas: La agricultura, el

comercio, la industria, el crédito y seguros, y los artistas y profesionales.

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

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

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

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

(14) Ob. cit., EUQUERIO GUERRERO, págs. 110 y 111.

### 1.3 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMERICA.

#### a) Estados Unidos de Norteamérica.

Es indudable que el sindicalismo norteamericano, constituye la expresión más clara de un sistema sindical de gestión, es decir, busca exclusivamente mejores condiciones salariales y de trabajo en general, siempre y cuando el sistema capitalista se sostenga de manera terminante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.- Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.

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

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

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

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

11.- Salvaguardar el carácter democrático del movimiento obrero.

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

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

De lo anterior, resultó inteligible que el rasgo principal del desarrollo del sindicalismo en los Estados Unidos de Norteamérica, tuvo lugar en una lucha constante cuyo propósito impidió la desaparición de los órganos de estado por causa de cohesión interna. Ello se debió a --

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

factores psicológicos, como fueron la identificación de los trabajadores con la clase media y el respeto reverencial a la sociedad norteamericana y sus instituciones. De ahí se desprendió, que el movimiento sindical, fue absorbente de toda la vida obrera norteamericana, ya que no existió ningún partido político que haya tenido verdadera influencia en el sector sindical.

Por otra parte, fue sorprendente que los sindicatos estadounidenses hayan progresado enormemente en su capacitación técnica jurídica, puesto que fue natural en este país, la contratación de técnicos de todas las ramas de la ciencia en general por parte de las organizaciones sindicales.

b) México.

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

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

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

La citada legislación, fue seguida por las siguientes entidades --

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

federativas: Campeche, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, - Michoacán, Nayarit, Querétaro y Tamaulipas.

De esas entidades federativas, la ley de Michoacán decretó la cancelación del registro a aquel sindicato que hubiera violado la prohibición de intervención en los casos relativos a la organización y al gobierno de los asuntos públicos.

La ley de Tamaulipas, se inspiró en El Proyecto Portes Gil, en cuyo artículo 301, se contenía la prohibición señalada en los siguientes términos: "Queda prohibido a los sindicatos: 1º mezclarse en asuntos religiosos y políticos; esta prohibición por lo que se refiere a estos últimos, se entenderá entre tanto las leyes no establezcan la presentación funcional o sindical, en cuyo caso el sindicato tendrá las funciones que éstas fijen". (18)

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

La exposición de motivos de la Ley Veracruzana, en un valioso primer párrafo, precisó las finalidades de la legislación:

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

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

(19) Ibidem, p. 51.

De la anterior exposición de motivos, es necesario observar la falta absoluta de lógica y la carencia de justicia con que ciertos dirigentes sindicales se encuentran procediendo en nuestro país, con lo cual ponen en peligro la utilidad que todos los trabajadores deben de tener ante el sindicalismo. Esa falta de lógica, tiene lugar cuando los líderes de algunos sindicatos actúan en contra de los trabajadores y no a favor de éstos. Esto ocurre en el momento en que líderes hacen causa común con los patrones y engañan constantemente a sus representados presentándoles, en oculta unión con los patrones, cifras de producción y de costos completamente falsas.

Por lo que respecta al factor injusticia, aparte de que ésta se manifiesta en la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un grupo de trabajadores ordinarios acusan de immoralidades a sus líderes, también se pone a la vista en la prohibición que se les hace prevalecer a los trabajadores de confianza, consistente en carecer de la facultad para constituir sus propios sindicatos, privándolos con esta medida, de uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, el cual corresponde al derecho de libertad.

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

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

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

Con el propósito de informar a los trabajadores de las actividades que efectuase esta institución obrera, en el mismo día de su establecimiento, en el número ciento cinco de las calles de Matamoros en la Ciudad de México, se publica por primera vez un órgano periodístico denominado "Luz", el cual constituye el medio de expresión de la Escuela Nacional, que surge del ingenio del profesor español Francisco Ferrer - Guardia; en esta escuela, se imparte a los trabajadores y niños de México, las enseñanzas anarquistas tendientes a que en los primeros, exista una conciencia revolucionaria y de clase.

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

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

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

El conflicto entre el Gobierno de Madero y la Casa del Obrero Mundial, se vió suspendido a causa del golpe de Estado del General Victoriano Huerta respecto del cual, la Casa del Obrero Mundial, se manifes-

(20) ROSENDO SALAZAR Y JOSE ESCOBEDO, LAS PUGNAS DE LA GLEBA, Edit. -- Avante, México, 1923, p. 41

tó con gran rigor en contra de ese golpe militar, y en los actos conmemorativos del 1º de mayo de 1913, rechazó abiertamente al gobierno de Victoriano Huerta.

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

Fue así como la institución obrera abrió sus puertas nuevamente el 21 de agosto del mismo año.

Uno de los líderes del constitucionalismo, fue Alvaro Obregón, quien estableció un convenio con un sector de los dirigentes de la Casa del Obrero Mundial; ese convenio fue firmado el 17 de febrero de 1915 y sus puntos más relevantes fueron los siguientes:

"... con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista, así como de fortalecer sus ideales ... evitar en la medida de lo posible derramamiento de sangre innecesario, se toma la resolución de ayudar de manera práctica y efectiva ... tomando las armas tanto para defender las localidades controladas por los constitucionalistas así como para combatir la reacción". (21)

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

En el mismo mes y año en que se celebró el acuerdo anterior. La Casa del Obrero Mundial apoyó a Carranza en la formación de los batallones rojos a las órdenes de la burguesía, para el refrenamiento del jacobinismo de Francisco Villa y Emiliano Zapata.

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

La revolución ha combatido la tiranía capitalista, misma a la que pretenden llegar los obreros, especialmente los de la Casa del Obrero Mundial". (22)

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

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

(22) Ob. cit., EUQUERIO GUERRERO, p. 180.

La ausencia de la representación obrera al Congreso Constituyente de 1917, fue consecuencia de la represión bestial de que estaba siendo objeto por esos días la clase obrera, de parte del régimen carrancista; esa represión, además de que eliminó a La Casa del Obrero Mundial, cuna del sindicalismo mexicano, expandió al movimiento obrero por todo el territorio nacional.

A pesar de todo, con los escasos Diputados Constituyentes Obreros, se consigue que la Carta Magna regule en un solo Título la materia obrero-patronal, el cual se denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social", cuya naturaleza no solamente es social, sino también niveladora, compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicadora de los trabajadores; he aquí porque el citado título, constituye un importante triunfo del sindicalismo mexicano. Asimismo, el título referido, reviste a los sindicatos de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación; de ahí es evidente que el derecho de asociación se reconoce en México, en su plenitud, por esta Constitución Federal de 1917.

En el mismo año, se reúne en Tampico, un Congreso Obrero que señala el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al determinar que los grupos doctrinales deben de ejercer sus funciones fuera de las organizaciones sindicales; este acuerdo, se aplica el 1º de mayo de 1918 en el tercer Congreso Nacional Obrero, del cual surge la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyas ideas centrales de su programa de acción son las siguientes:

"a) La forma actual de la organización social está determinada por la existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores.

b) La clase explotada tiene el derecho de impulsar la lucha de clases.

c) A este fin, debe organizarse en forma sindical.

d) Las federaciones y las confederaciones deben, a su vez, contribuir a la unión de todos los trabajadores del mundo.

e) Sin embargo, el frente mundial del proletariado sólo podrá lograrse a base del respeto a las tácticas de lucha en cada país.

f) Estos lineamientos, que son de un movimiento socialista y no sólo sindicalista, explicarán que el proletariado mexicano se una, a veces, al gobierno y haga suyo al programa de éste. (23)

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

En virtud de que sus líderes sindicales enseguida hacen resaltar que realmente la citada confederación de trabajadores no auxilia a la clase trabajadora, sino que se coloca en el plano de un sistema de colaboración entre el trabajo y el capital, los grandes sindicatos nacionales deciden separarse de la precitada confederación, lo cual origina que en los años posteriores a 1929, se realicen reuniones y asambleas para formar una nueva central obrera independiente; de esta manera, en 1936, se funda la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la que hasta la fecha sigue siendo la central obrera más importante.

El fundador de la Confederación de Trabajadores de México, Licenciado Vicente Lombardo Toledano; procura introducir principios marxistas al adoptar el siguiente lema: Una sociedad sin clases, en el que se afirma lo siguiente "La Confederación de Trabajadores de México, -- luchará contra la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones: el pleno goce de derecho de huelga, de asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de las jornadas de trabajo;

(23) VICENTE LOMBARDO TOLEDANO, LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO, edit.

por la igualdad de derechos a los indígenas; por el derecho de los labriegos para que los patrones les alojen; y la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos; por la implantación del seguro social por los patrones y el Estado; y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo.

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

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

(24) JOSE LUIS REYNA Y MARCELO MIQUET, TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, 1a. Ed., Edit. Cultura Mexicana, S.A., México, 1981, pags. 45 y 46.

En 1947, la Confederación de Trabajadores de México, expulsa de su seno a su líder fundador y transforma su tendencia marxista a través de la preconización de la táctica de lucha consistente en la uni-dad nacional, la cual implica que el proletariado debe dirigir a la ci-tada táctica de lucha para garantizar los objetivos específicos de la clase obrera. Por consiguiente, el lema que se admite originalmente, se sustituye por el siguiente: "Por la emancipación de México".

Por efecto de que en 1954, la Confederación de Trabajadores de México reconoce la existencia de coadyuvar en los problemas nacionales, - preconiza la coordinación estatal de las actividades económicas, la tec-nificación del trabajo, así como el incremento de la productividad que se supedita por el aumento del salario.

Por último en 1966, se funda el Congreso del Trabajo, cuya actividad primordial radica en conocer los problemas y doctrinas de orden ge-neral que perjudiquen al proletariado mexicano; así como de las proposi-ciones e iniciativas que establezcan las organizaciones sindicales, integrantes de este congreso.

En la actualidad, las principales confederaciones de trabajadores que operan en México, son las siguientes: La Confederación de Trabajadores de México (CTM); la Confederación Regional Obrera Mexicana -- (CROM); la Confederación General de Trabajadores (CGT); la Confedera-ción Nacional de Trabajadores (CNT); la confederación de Trabajadores al Servicio del Estado; y la confederación de Trabajadores del Distrito Federal.

A causa de que el sindicalismo mexicano adquiere fuerza hasta la Constitución de 1917, por lo cual es posible la formación de las anteriores confederaciones, estas se encuentran obligadas a enfrentarse con la alternativa de buscar algún tipo de alianza con el Estado para que se les garantice en un mínimo los derechos de los trabajadores o enfrentarse abiertamente al gobierno, con lo que corren el riesgo de

la represión y que dichas organizaciones obreras pierdan su existencia legal; este es el dilema que el incipiente movimiento obrero organizado, es incapaz de superar y que pone manifiesto su inoperancia; por esta razón, se inicia un período que dura hasta ahora y que estriba en una fuerte sujeción respecto al Estado.

De lo anterior, resulta evidente porque la autonomía relativa que en el sindicalismo mexicano existe, todavía se encuentre en un proyecto que, hoy en día, no cristaliza.

Esta situación típica del sindicalismo mexicano, es una de las causas reales que impide el funcionamiento y la constitución legal de los sindicatos de trabajadores de confianza.

## C. A P I T U L O   I I

### LAS AUTORIDADES LABORALES Y EL ARTICULO 123 C O N S T I T U C I O N A L

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

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

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

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

Para la consecución de lo anterior, formula respecto de los asuntos de su competencia, los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, - acuerdos y ordenes del Poder Ejecutivo Federal, quién nombra y remueve, libremente, al titular de la secretaría citada, con base en el Artículo 89 Constitucional, en su Fracción II.

El titular de la secretaría referida, en el período de sesiones ordinarias del Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de rendirle cuentas acerca de la situación que presenta su respectivo ramo. Además, debe informar los datos que sean solicita-

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

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

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

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

Las direcciones y departamentos se dividen en secciones, comisiones y juntas, conforme a las necesidades del servicio, hasta llegar al rango inferior de la jerarquía administrativa que viene a ser el Oficial - Administrativo, quién realiza las funciones materiales.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Concede el registro a las Asociaciones Profesionales de carácter Federal, tanto de la clase social trabajadora como de la patronal siempre que se ajusten a los requisitos legales para dicho efecto.

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

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

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

n) Dirige a la Procuraduría Federal de la defensa del trabajo.

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

p) Organiza y patrocina exposiciones y museos, de trabajo y previsión social.

De todas las funciones citadas, es evidente que ninguna prohíbe la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza, porque en la actualidad, el derecho de asociación profesional en los Estados Unidos Mexicanos se reconoce, a nivel Constitucional, como una garantía social que comprende a la clase trabajadora, en su conjunto; al respecto, Rodolfo A. Nàpoli en su libro Manual de Derecho Sindical, categóricamente afirma, "El Derecho de los trabajadores de asociarse está reconocido en la Constitución Nacional y el Convenio Internacional de la O.I.T. N° 87 (ratificado por la Ley 14-936). Comprende tanto el derecho positivo de constituir una asociación o afiliarse a una existencia, - como el derecho negativo de no afiliarse o desafiliarse de

ellas. Conviene no olvidar que la asociación profesional no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para el logro del bienestar, la dignificación y la seguridad obrera, de tal suerte que toda imposición -- sindical directa o indirecta cohoneste ese derecho en cualquiera de las expresiones mencionadas resulta repugnante en la libertad de asociación; y la ley, decreto, u ordenamiento que así lo establezca, debe ser declarado inconstitucional". (25)

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

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

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

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

El Artículo Noveno de la Constitución Política Federal de 1917, contiene los derechos de asociación y de reunión.

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

Tanto el derecho de asociación como el derecho de reunión, presentan las tres siguientes limitaciones:

- 1.- La primera consiste en que ambos derechos, siempre deben emplearse para el logro de objetos lícitos y que se lleven a cabo de manera pacífica, lo que se justifica plenamente, porque evita que los ánimos de los trabajadores reunidos o asociados, provoquen disputas por efecto de que sus intereses concernientes al trabajo, sufran detri

mentos por resoluciones de las autoridades laborales. Lo que no es justificable estriba en que éstas autoridades, establezcan que sea inoperante el sindicato de los trabajadores de confianza, ya que en el Artículo noveno de nuestra Carta Magna, se reconoce que el derecho de asociación, constituye una garantía individual, esto es, un derecho que el hombre tiene frente al Estado. Al respecto, el Doctor Ignacio Burgos Orihuela, afirma: "También la libertad sindical encuentra su apoyo en el Artículo Noveno Constitucional, a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades". (26)

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

(26) IGNACIO BURGOA ORIHUELA, GARANTIAS INDIVIDUALES, 13a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980, p. 405.

por qué el Estado, en el momento en que obtiene energía, arrastra tras de sí la vida de los Sindicatos. De ahí se comprende que las Organizaciones Sindicales, toman parte en los asuntos referidos, de manera obligatoria y no de un modo espontáneo.

En relación con esta consideración, Guillermo Cabanellas señaló - lo siguiente: "El matiz político de los sindicatos no nace de dentro - del organismo, sino que desde fuera penetra en éste. Por ello, la realidad es que los sindicatos son organismos netamente profesionales, -- cuyos miembros pueden individualmente perseguir fines políticos. Lo -- que ocurre es que, como norma, los partidos políticos buscan la fuerza colectiva de las grandes organizaciones sindicales, extremo que no modifica el apoliticismo de las mismas siempre que conserven autonomía - en su acción." (27)

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

Consiguientemente, las reuniones públicas de los Trabajadores de Confianza que se encaminan a la defensa de sus intereses comunes y que se ajustan a la limitación señalada, son perfectamente constitucionales; sin que sea necesario obtener permiso previo de alguna Autoridad Gubernativa o Policial, por la razón de que este Artículo, que establece la Garantía Individual referida, ni expresa ni implícitamente la supedita a tal permiso.

(27) GUILLERMO CABANELLAS, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Edit. Atalaya, Buenos Aires, 1946, pág. 259.

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

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

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

En virtud de que las diversas Fracciones del Artículo 123 Constitucional, son de naturaleza social, tienen que aplicarse en beneficio de todas las personas físicas que prestan sus servicios personales a otras personas físicas o morales, que se aprovechan de tales servicios. De -- ahí se observa que la protección del conjunto de Derechos que establece el Artículo citado, se hacen llegar a los Trabajadores de Confianza, -- salvo en las excepciones que determina la Ley Federal del Trabajo, en -

(28) Supra, 5a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980, pág. 216.

su capítulo II correspondiente al Título Sexto, debido a la naturaleza de los cargos que desempeñan.

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

Por lo expuesto anteriormente, es comprensible que en el Artículo 123 de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establecen los Derechos Sociales más importantes para la clase trabajadora, en su conjunto. Esos Derechos, tienen categoría Constitucional para evitar que puedan infringirse a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. De esa forma, por efecto de la valiente determinación de la Asamblea de Querétaro del 5 de febrero de 1917, obtienen jerarquía Constitucional, las normas jurídicas que rigen y defienden al trabajo humano que se determinan en el Título Sexto de la Ley Fundamental de la República Mexicana, la cual es la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

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

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

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

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

La disposición anterior, es aplicable para los Trabajadores de Confianza, ya que independientemente de la especialización de sus funciones, y sobre todo, de la naturaleza confidencial de éstas, cuya situación da lugar a una reglamentación especial respecto a sus condiciones de trabajo, de ninguna manera, ese régimen especial debe ir en contra de las Fracciones Constitucionales que, en beneficio de la clase trabajadora, se establecen en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna. En relación con esta consideración, el maestro Mario de la Cueva, comenta: "La categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del Artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones..." (30)

En la fracción II, se determina el caso del trabajo nocturno, respecto del cual se establece la jornada máxima de siete horas, debido a (30) Ob. cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo I, pág. 155.

que implica un esfuerzo más agotador que aquel que se realiza en el día. Además de que prohíbe el trabajo industrial que se pretenda realizar durante la noche, tratándose de menores de edad; impide las labores dañosas para la salud y que presenten riesgos inminentes, para la alteración del buen estado físico en el organismo del trabajador adulto.

En relación con el trabajo de los menores de edad, es conveniente señalar que las personas que no tienen catorce años cumplidos, no son elementos humanos aptos para tareas laborales, y por tanto, están excluidos de contratación legal. Ello explica por qué tanto en la Fracción II como en la Fracción III del Artículo 123 Constitucional, se consagran principios protectores respecto a los menores de edad que no superen los dieciseis años, a quienes en la segunda Fracción, se les veda la ejecución de cualquier actividad manual e intelectual después de las diez de la noche, y en la siguiente disposición, se les fija seis horas de trabajo como jornada máxima, la cual no se les extiende a los menores de catorce años, por la razón de que la ley considera que éstos no deben realizar cualquier trabajo remunerable, puesto que en esa etapa de la vida, tiene lugar el mejor desarrollo físico y mental, por lo que se les garantiza su crecimiento y educación. De ahí se observa la edad de admisión y la jornada de trabajo, correspondiente a los menores de edad.

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

La Fracción IV, le asegura el pago íntegro al trabajador de un --

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

Aun cuando el descanso entre dos jornadas, no lo reglamentan ni -- la primera Fracción ni la cuarta del Artículo 123, "se desprende -- como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación-- que entre -- una jornada de trabajo y otra debe mediar normalmente un intervalo de dieciséis horas, salvo las variantes de las horas intermedias para tomar alimentos, que tendrán como lógica consecuencia el que dicho inter-- valo se reduzca tanto tiempo como el que se haya concedido para tomar-- los..., pues las disposiciones legales mencionadas, tienen como meta -- la protección de la salud de los obreros y de que transcurra el lapso necesario para su descanso y la recuperación de sus energías". (31)

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

Por lo que se refiere al período de lactancia, se les facilita la

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

cesación del trabajo mediante el otorgamiento de dos descansos extraordinarios por día, de treinta minutos cada uno, con objeto de alimentar a sus hijos.

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

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

b) En el aspecto social y cultural: La concurrencia a espectácu-- los; la práctica de los deportes; la asistencia a escuelas de capacita ción, bibliotecas y otros centros de cultura; y la educación obligato ria de los hijos.

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

En la actualidad, se está pugnando tanto por los Sindicatos de la

(32) Ob. cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo I, pág. 314

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

Los salarios mínimos profesionales, constituyen las cantidades menores que deben de pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio; y asimismo, en profesiones, oficios y trabajos especiales.

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

Esta conducta de la clase patronal, es totalmente injustificable porque provoca un daño grave a la función de justicia social que revisa el derecho del trabajo mexicano, la que busca afanosamente el equilibrio entre los factores de la producción, denominados: Capital y Trabajo.

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

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

El derecho de asociación profesional, se consagra en el Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XVI, toda vez que en esta disposición, se reconoce que tanto la clase social trabajadora como la patronal, tienen derecho para coaligarse con objeto de defender sus respectivos intereses, mediante la formación de organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, cuya existencia legal, indiscutiblemente - los inviste de personalidad jurídica para la protección de sus miembros, por medio de los órganos de su representación.

"De la sencilla lectura se desprende que los sujetos de esta disposición son los trabajadores y los patrones cuyas finalidades son:

- a) Estudio
- b) Mejoramiento material y moral, y
- c) La defensa de los intereses comunes". (34)

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

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

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

De la Fracción citada, se deduce que la integración de los sindicatos, de ninguna manera, es un derecho que se concede a un determinado sector de la clase trabajadora. De ahí resulta inteligible que la formación de organizaciones sindicales, también se reconoce, legalmente, para los trabajadores de confianza, siempre que las ocupaciones de éstos se efectúen de manera personal y subordinada, ya que esto implica que sí forman parte de la clase trabajadora, y por tanto, afrontan problemas ante un determinado patrón en cuanto el mejoramiento y la defensa de los intereses concernientes a su empleo. Por consiguiente, es constitucional la fundación, integración y funcionamiento de los Sindicatos de trabajadores de confianza. Este derecho, se refuerza en que el establecimiento de los sindicatos, es una garantía social, lo que significa que deben de autorizarse a estos trabajadores para evitar que se encuentren a merced de quienes sacan utilidad de sus servicios personales.

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

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

Aunque la Fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Carta Magna,

(36) ALBERTO TRUEBA URBINA, TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL, Edit. Herre-  
ro, S.A., México, 1954, pág. 147.

extiende el derecho de asociación profesional a la clase patronal, su espíritu no estriba en proteger a esta clase social porque además de que carece de sentido este derecho que les otorga a los empresarios, ellos no necesitan ninguna protección de esta naturaleza ya que defienden exclusivamente sus intereses patrimoniales consistente en propiedad o capital, los que no se protegen por el Artículo 123 Constitucional, cuyo objeto es la socialización del capital; y además es un estatuto exclusivo de la clase trabajadora que lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga. Así la lucha de la clase trabajadora corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver cual de las dos clases sociales obtiene, definitivamente, el triunfo sobre la otra.

Sin embargo, conviene hacer notar que la clase empresarial o patronal, sí utiliza en su favor tanto el Artículo Noveno como el ciento veintitrés en esta Fracción XVI; pues, tienen asociaciones como la COPARMEX y la CONCANACO, que actúan abiertamente y con mucha fuerza política en defensa de sus intereses de clase, y por tanto, en contra de los intereses de la clase trabajadora o proletaria.

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

En lo sindical, estas organizaciones patronales sí actúan ante -- las autoridades del trabajo y sí logran fallos adversos a las demandas sindicales; ello explica la declaración de huelgas inexistentes e inclusive de despidos injustificados de los líderes sindicales que defienden, legítimamente, los derechos del trabajador.

Otra manifestación objetiva de la prepotencia patronal, se observa en la fundación y registro de sindicatos blancos o de los llamados "charros"; porque, en la práctica, estos dirigentes charros defienden al patrón y no al trabajador.

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

De la definición anterior, se infieren las consideraciones siguientes:

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

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

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

ta de cualquier caso que no provoque un daño considerable en los ordenes requeridos, como por ejemplo, los trabajadores del Sindicato de Re frescos Pascual.

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

Los requisitos de fondo, tienen su fundamento constitucional en la Fracción XVIII del Artículo 123, en cuya disposición, se regula la colaboración entre los factores de la producción citados, cuyo resultado, hasta el momento actual, favorece a la economía capitalista porque permite el enriquecimiento de la burguesía, y por tanto, un mejoramiento relativo en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. He aquí por qué, actualmente, las Huelgas constituyen el medio -- más generalizable que los trabajadores mexicanos utilizan para obtener de los patrones, mejores prestaciones económicas en los Contratos de Trabajo. Al respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina en su obra dinámica social, siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse este derecho en la empresa o industria, puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del Capital; así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123. Y el día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga, podría llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores en todas las fábricas, empresas o industrias, en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o las propiedades, sino simplemente absteniéndose de laborar en sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica legítima de la huelga traería la socialización de los bienes de la producción. Sin embargo, los gobiernos de la República, desde 1940 hasta el actual, han venido frenando la acción reivindicatoria de la huelga, interviniendo en diversas formas, especialmente conciliatorias, para que los trabajadores --

y los empresarios lleguen a acuerdos colectivos en los que los trabajadores alcancen mejores salarios de los que tienen y conquistas de diversa índole, que constituyen para ellos un sedante o narcótico que los hace olvidar el fin reivindicatorio de la huelga; pero no está lejano el día en que se cambie la estructura económica capitalista mediante una cultura superior de la clase trabajadora alentada por principios de libertad, cuando el Estado mexicano se dé cuenta de que la socialización del capital tan sólo constituye una modalidad de la actual estructura económica que no afecta al régimen político del mismo pues conjuntamente subsistirán los derechos del hombre, que se consignan en la parte dogmática de la Constitución, así como la organización de los poderes públicos que en la propia Ley Fundamental se establecen como expresión de la soberanía del pueblo". (38)

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

En el segundo párrafo de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, se establece que la ilicitud de la huelga, es consecuencia de que la mayoría de las personas que intervienen en ésta, obren impetuosamente en perjuicio de cualquier individuo de la especie humana o de los bienes inmuebles ajenos a los huelguistas, lo que se justifica plenamente porque atentan contra uno de los principales fines del derecho, siendo éste, el de la seguridad.

También considera ilícita la huelga, con el momento en que nuestro país sostiene una lucha armada ante una nación extranjera, si las personas que participan en la huelga, pertenecen a instituciones y organismos que están bajo la dependencia de la República Mexicana.

(38) Ob. Cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, pág. 243.

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

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

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

(39) Ob. cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, pág. 373.

(40) BALTASAR CAVAZOS FLORES, LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA, 1a. Ed. Edit. Jus, S.A., México, 1979, pág. 51.

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

Conforme a la más sana técnica interpretativa del derecho, atendiendo a lo que establece la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, la huelga es un derecho de los trabajadores, principalmente - cuando ésta tiene por objeto, la fijación de la armonía entre los factores de la producción señalados con anterioridad; es decir, en el momento en que a través de la huelga se intenta porfiadamente conseguir que el patrón llegue a un acuerdo con sus trabajadores para determinar equitativas condiciones de trabajo, tomando en consideración, la productividad de los obreros y las condiciones económicas del negocio.

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

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

La anterior reflexión, es de suma importancia en nuestro derecho -- del trabajo, a tal grado que procura que los empresarios no provoquen un daño considerable en la vida de los trabajadores. Por ello, únicamente -- les autoriza el derecho para interrumpir las labores en sus empresas, -- cuando esta suspensión sea justa y económicamente necesaria. Este dere-- cho, denominado Paro Patronal, se regula en la Fracción XIX del artículo 123 constitucional, en cuya disposición, se suprime su función ofensiva consistente en el acto individual del patrón que él mismo determina y -- lleva a cabo mediante el despido simultáneo e indeterminado de una plura lidad de trabajadores, con objeto de modificar las condiciones de traba-- jo y de ofrecer nuevas condiciones laborales, las que se fijan por el -- propio patrón con el propósito de mejorar su posición económica o contra rrestar demandas y conquistas de los trabajadores. Por medio de esta medida, los empresarios impiden que transcurran los plazos que pertenecen a los efectos de los derechos correspondientes a los trabajadores, tales como la prima de antigüedad y las vacaciones, y así mismo, les suprimen sus remuneraciones a fin de oprimirlos para que acepten los cambios de las condiciones de trabajo existentes.

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

De la Fracción XIX del Artículo 123 Constitucional, es comprensible

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

A diferencia del derecho de huelga, el cual implica la interrupción voluntaria de las actividades en una empresa o establecimiento, por parte de los trabajadores; el paro referido, por decisión de los patrones, -origina la suspensión de las labores en una empresa, cuyas condiciones -pretenden humanizar al capital puesto que le imponen como deber, la consideración del hombre y del trabajo. De ahí se advierte que, hoy en día, la empresa debe representar la armonía de la justicia social, en cuanto a las relaciones entre el trabajo y el capital, la que desgraciadamente aún no se consigue en nuestro país por efecto de la ambición de la clase empresarial. Esta situación, fomenta la existencia de conflictos laborales, con lo que se obstaculiza el cumplimiento del destino histórico que reviste el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

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

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

En base a los artículos constitucionales que se señalan en el párrafo precedente, es inteligible que los trabajadores de confianza, si tienen pleno derecho para concurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para dirimir los conflictos de trabajo que estos trabajadores afronten ante sus patrones; y que los trabajadores citados, so meten a la decisión de estas autoridades laborales.

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

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

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

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

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

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

Las consideraciones anteriores, ponen de manifiesto que la restricción que se les impone a los trabajadores de confianza, consistente en no autorizarles el derecho a la reinstalación en su empleo, es contrarrevolucionaria e irracional puesto que engendra, en su perjuicio, un sistema de discriminación ya que favorece la arbitrariedad de los patronos respecto a los despedidos de los trabajadores de confianza. Esto es comprensible en la siguiente iniciativa presidencial de Adolfo López Mateos, enviada a la Cámara de Senadores el 26 de diciembre de 1961.

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

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

"La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, uno de los principios contemporáneos orientadores de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando ya no son aptos para el trabajo y que, en cambio, mientras entregan su energía física y sus aptitudes al servicio de otro, -- estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufren". (45)

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

(45) Ob. cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo I, págs. 259 y 260.

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

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

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

b) Las organizaciones sindicales de la clase trabajadora, tienen - la finalidad de luchar por el mejoramiento de los derechos laborales de sus asociados para la transformación del régimen capitalista; en cambio las asociaciones profesionales de la clase patronal, tienen por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, como por ejemplo, el de propiedad. Ello explica por qué el sindicato, es un instrumento en la lucha de clases, que se establece para representar y amparar los derechos de los trabajadores o de los patrones.

c) De lo anterior, se infiere que no tiene razón, la formación de sindicatos mixtos. Este criterio se sostiene en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en el Artículo 356 de la Ley Federal del - Trabajo, en los siguientes términos: "Sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, - o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; lo que quiere decir que los sindicatos reconocidos por el artículo 123

de la Constitución son aquellos que están integrados; bien por trabajadores o bien por patrones, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patrones; exigencia que en -- derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajado-- res frente a la clase patronal, propósito que se destruiría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas; y aún cuando nada impide que tales agrupaciones se constituyan, las mismas no pueden tener el ca rácter de sindicatos ni serán las organizaciones reconocidas por el Artículo 123 Constitucional". (46)

Para constituir un sindicato, es necesario cumplir con determinados requisitos de fondo y de forma. Los primeros, se refieren al número de trabajadores y patrones, los que se determinan en el Artículo 364 de la vigente Ley Federal del Trabajo. En este precepto, se fija que el mínimo de trabajadores que debe existir para integrar un sindicato, corresponde a veinte; los cuales no sólo incluyen a los que en el momento de la constitución del sindicato tengan vigentes sus relaciones laborales, sino también a aquellos cuya relación de trabajo se concluye porque el trabajador incurre en alguna de las causas que establece el Artículo 47 de la Ley citada, lo que origina la rescisión de su relación de tra bajo, y también a los que voluntariamente terminan con dichas relaciones, siempre y cuando ambas situaciones se presenten dentro de un espacio de tiempo que se encuentre comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento. De ahí se deduce que en el Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, existe la intención de evitar que - los patrones imposibiliten la organización de Sindicatos en sus empresas mediante la exoneración del trabajo con el propósito exclusivo de - la que no se reúna el número mínimo de trabajadores, que se establece - en esta disposición. En cuanto al número de patrones, en el mismo pre-- cepto de la Ley referida, se determina que no puede ser inferior a tres.

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

Respecto a los sindicatos patronales, esta ley no señala, expresamente, la mínima cantidad numérica que debe existir en el momento en que se --tramite el registro de la Organización Sindical. A este respecto, al ha--cer una interpretación racional y directa de la vigente Ley Federal del Trabajo, se deduce que desde la formación del sindicato, debe conservar se el carácter de patrón, hasta que se conceda el registro de dicho sin dicato.

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

Como complemento a los requisitos de fondo, en el Artículo 365, de la ley precitada, se establecen los formales. De estos requisitos, es --importante el concerniente al registro, el cual debe efectuarse ante --respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje si el sindicato es --de carácter Estatal o Municipal; y en caso de que la organización sindical sea de Jurisdicción Federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Artículo señalado en este párrafo, exige dicho requisito para que la formación del sindicato se considere legal, y por tanto, pueda ejercer las funciones que la ley le encomienda. Por ello, la omi--sión de este requisito, produce el efecto de que el sindicato no exista jurídicamente, y en consecuencia, que su actuación sea ilegal en tales condiciones. He aquí, la importancia del registro, del cual depende la vida jurídica de los organismos referidos.

A la solicitud de registro, deben adjuntarse todos los documentos--siguientes: La reproducción autorizable del Acta de la Asamblea Consti--tutiva, cuya celebración no requiere ninguna formalidad, y no exige --que se realice en presencia de un notario público, ya que sólo se nece--

sita que dicho testimonio se apruebe por la Directiva del Sindicato; también se adjunta un catálogo en el que se encuentre la cantidad de trabajadores que integren dicho organismo, los nombres y domicilios tanto de éstos como de los patrones y de las empresas o establecimientos en los que se efectúan las labores normales; además, es imprescindible el traslado autorizable del reglamento que rige el funcionario del sindicato -- (Estatutos); y, así mismo, existe la obligación de anexas a la solicitud de registro, la copia de relación escrita (Acta) de Asamblea, en que se nombra la junta de gobierno del sindicato.

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

(47)

Por lo expuesto anteriormente, es evidente que en los Estados Unidos Mexicanos, no se prohíbe la sindicalización de los trabajadores de confianza, por lo que éstos pueden constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, luego de satisfacer los requisitos citados, pues el impedirles el derecho de asociación profesional, implica un evidente quebrantamiento a la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional; por consiguiente, las autoridades laborales señaladas con anterioridad, tienen la obligación de registrar a los sindicatos de trabajadores de confianza.

En rigor, la situación de que hasta la presente fecha; y después de setenta y cinco años de Revolución, no exista ningún sindicato de trabajadores de confianza, no sólo en el Distrito Federal, sino en ninguna ciudad de la República Mexicana; se debe a que los trabajadores de con

fianza no están politizados y además, desconocen las Leyes Laborales y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el capítulo de las Garantías Individuales, singularmente, en los Artículos octavo y noveno de nuestra Carta Magna.

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

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

Lo anterior, vendría a confirmar el principio socio-biológico, - que dice: "La necesidad crea el órgano".

## CAPITULO III

### LOS SINDICATOS DE ESTADO Y LOS SINDICATOS NACIONALES.

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

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

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

El requisito del objeto, se refiere a la finalidad que deben pro- porcionarse los trabajadores al sindicalizarse, que es el estudio, mejo- ramiento y defensa de los intereses del trabajo, es decir, de la comuni- dad obrera y de cada uno de los trabajadores que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad - - inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, - la creación del mundo mejor del mañana. Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la Frac. I del Art. 249 de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos. Y otra vez llegamos a la consideración del párrafo anterior: una asociación de tra- bajadores que se proponga finalidades distintas a las enumeradas, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

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

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

"La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las escencias mejores del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la ley. Así está consignado en la Fracción XVI -- del Artículo 123 en la parte que dice que los obreros tendrán derecho., esto es, todos los trabajadores tendrán derecho, pues la norma constitucional no dice que algunos lo tendrán y otros no, ni autoriza a las leyes a decir qué trabajadores lo tendrán y cuales no. La Fracción XVI encontró un reforzamiento en el convenio 87 de la OIT, que es nuestro viejo conocido, que no acepta más limitaciones que las relacionadas -- con los ejércitos y la policía; la ley nueva ratificó estas ideas al suprimir el párrafo primero del Artículo 237 de la Ley de 1931, que decía que no podrán formar sindicatos las personas a quienes la ley -- prohibía asociarse o sujete a reglamentos especiales.

(48) Ob. cit. MARIO DE LA CUEVA, Tomo II, p. 332.

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

A los dos requisitos de fondo analizados, propuestos por la doctrina tradicional, es conveniente agregar un tercer requisito consistente en el número mínimo de miembros iniciales que deben reunir tanto la cla se trabajadora como la patronal, para que, legalmente, puedan formar -- sus propios sindicatos.

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

El tercero y último requisito de fondo, son el resultado de la propia evolución del concepto, según así lo hicimos notar en apartados ante riores ya que obviamente la constitución de tales organizaciones tiene que estar en función de la materia de que se trata para diferenciarla de otro tipo de asociaciones de carácter civil o mercantil; de ahí pues, - que cualquier organización que trate de formarse con fines totalmente di ferentes a los especificados jamás podrá ser considerado como sindicato.

(49) Ob. Cit., MARIO DE LA CUEVA, Tomo II, pags. 332 y 333.



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

"Cumplidos los requisitos de fondo y de forma mencionados, la autoridad se encuentra constreñida, ineludiblemente, a conceder el registro para su legitimación en su desarrollo, dado que, únicamente el registro podrá negarse si no se propone para la finalidad de su definición; si no se constituyó con el número de miembros que como mínimo se ha señalado, o bien si no se exhiben los documentos a los que se hace alusión -- para los requisitos formales". (51)

He aquí como se intenta proteger la libertad sindical, a tal grado, que cualquier junta local de Conciliación y Arbitraje, que reciba una solicitud de registro, que cubra todas las condiciones necesarias para su obtención, y en caso de que se rehuse a otorgarlo dentro de un término de sesenta días, los solicitantes tienen la facultad de requerir a esa autoridad laboral, con objeto de que pronuncie su resolución en un plazo que no exceda de tres días posteriores a partir de dicha petición; si nuevamente no concede el registro, éste adquiere su reconocimiento de oficio, ante las autoridades de cualquier índole, puesto que entra en vigor para todos los efectos legales. Por ello, dentro de los tres días siguientes, la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje, contrae la obligación de expedir el documento donde conste la existencia legal del sindicato correspondiente. Al respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: -- "Las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de la ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no se registra el sindicato de las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de la personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo. En caso de que no se expida la constancia respectiva, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y

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

requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización". (52)

Por lo expuesto anteriormente, es inteligible que las autoridades laborales que son competentes para conceder el registro de los sindicatos de trabajadores de confianza de la entidad federativa, respectiva, siempre que estos sindicatos, cumplan, cabalmente, los requisitos de fondo y de forma que se han analizado ya; porque en el momento en que cualesquiera de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se rehusen a conceder el registro a los sindicatos de trabajadores de confianza, ejecutarían una acción anticonstitucional, y simultáneamente, infringirían el segundo párrafo del Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

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

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

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

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

Lo anterior, pone de manifiesto que en los sindicatos estatales, - es muy frecuente que los gobernadores de los Estados y los Diputados lo cales, intervengan en la vida interna de estos sindicatos, para evitar - movimientos de huelga, paros o peticiones de revisiones anuales en los contratos colectivos de trabajo, para solicitar aumentos de salarios, - lo cual impiden esas autoridades políticas citadas, convenciendo por me dios inmorales a los líderes sindicales para que no actúen en favor de sus agremiados, absteniéndose de ejercer sus derechos sindicales y sirviendo así a la clase patronal, a la cual favorecen dichas autoridades, utilizando sus cargos políticos. Estos son casos en los cuales la co- rrupción opera contra el trabajador y en favor del patrón; lo cual es - totalmente injustificable, porque fomenta la inmoralidad e irresponsabi lidad tanto en los líderes sindicales como en los funcionarios públicos que trabajan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Esta si tuación, se evidencia en la siguiente información, aparecida en la - - "Prensa", el 6 de noviembre de 1985, que literalmente dice:

" Ocho titulares de igual número de las juntas especiales de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, fueron cesados- ayer al ser encontrados responsables de actuar, ilícitamente, contra los trabajadores y por que en complicidad con líderes y representantes vena les emitían fallos y vendían procesos.

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

A través del presidente de la Junta Local de conciliación y Arbi- traje Lic. José Antonio Vallarta Robles, el Regente Ramón Aguirre Ve lázquez sustituyó a los titulares de las juntas especiales uno, dos, -- tres bis, cuatro, cinco bis, seis y seis bis, quienes se enriquecieron a costa de los trabajadores y afectaron sensiblemente los intereses de éstos..." (54)

(54) La Prensa:El Periódico que dice lo que otros callan, Director Gene- ral:Mario Santaella,(México,D.F.:6 de noviembre,1985),págs.2 y 43.

De la información anterior, se deduce que, en la práctica, la influencia y prepotencia de la clase patronal en la República Mexicana; sumada a la corrupción de algunos líderes sindicales y funcionarios públicos que trabajen en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, impiden con conductas inmorales, la legalización de organizaciones sindicales, que sirvan, específicamente, a los propósitos legales de defensa de las prestaciones laborales, a que legítimamente tienen pleno derecho los trabajadores de confianza.

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

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

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

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

De entre estos requisitos formales, es oportuno señalar que confor

(55) JESUS CASTORENA, MANUAL DE DERECHO OBRERO, 6a. Ed., Edit. Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984, p. 234.

me al Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, las organiza ciones sindicales de carácter Nacional a diferencia de los sindicatos - de jurisdicción Estatal, deben tramitar su registro en la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, la que también es competente para otorgar el registro de los sindicatos verticales, tanto de la clase trabaja dora como de la patronal, cuyas relaciones laborales se rigen por el Ar tículo 123 Constitucional Apartado "B"; ya que en la vigente Ley Orgáni ca de la Administración Pública Federal, en su Artículo 40 Fracción IX, se le confiere la facultad a la Secretaría del Trabajo y Previsión So- cial para conceder el registro de los sindicatos, de carácter Nacional, de las dos clases sociales citadas, independientemente de que sus rela- ciones laborales se rijan por el Apartado "A" o "B" de la Constitución Pol ítica de los Estados Unidos Mexicanos. Al respecto, es oportuno tener en consideración el siguiente principio: Donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

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

"Como resultado de esta facultad de autoridad registral habrá de - examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lis- ta de socios, como el estatuto sindical. Con lo primero determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el Artículo 364, esto es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que se otorgue éste. Mediante el exámen de los estatutos confirmará que el objeto del sindicato es el previsto en el Artículo 356". (56)

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

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

Lo expuesto en los párrafos precedentes, confirma y reafirma que - los trabajadores de confianza, sí tienen pleno derecho para integrar y - solicitar la constancia del registro de sus propios sindicatos, luego - que cumplan, cabalmente, los dos tipos de requisitos que se analizan anteriormente, máxime que " la propia ley señala que satisfechos los requisitos que establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo ( Artículo 366, segundo párrafo) e, inclusive, se puede producir el fenómeno del registro automático (Artículo 366, tercer párrafo).

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

Por lo que respecta a las funciones de los sindicatos, es conveniente

(57) Ob. cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, p. 700

(58) Ibidem, p. 704

te señalar que éstas no se limitan al campo del derecho del trabajo, ya que para cumplir con sus fines es indispensable que las organizaciones sindicales celebren diversos actos jurídicos en el terreno del derecho privado. A este respecto, se les permite la compra de bienes muebles e inmuebles, siempre y cuando se destinen inmediata y directamente al cumplimiento de su objeto, como por ejemplo, otorgar crédito a sus miembros, para la construcción o adquisición de sus casas-habitación.

En cuanto a las condiciones de adherencia, las organizaciones sindicales de carácter nacional, las fijan con sujeción a sus estatutos, - los cuales expresan, principalmente, las finalidades de estos sindicatos; los medios y procedimientos de acción; las formas de autoridad y representación; los mecanismos de elección; los derechos y obligaciones de sus miembros; y las medidas disciplinarias.

No obstante que los estatutos constituyen la cristalización de los procesos políticos internos de estos sindicatos, no revelan directamente las peculiaridades de la vida sindical de cada organización específica, ya que su adecuación con las necesidades relativas a la vida de dichas asociaciones civiles, es índice de la madurez de la agrupación, en su conjunto, y de la capacidad efectiva de sus miembros para participar en su destino.

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

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

Para la consecución de esa finalidad, sus secciones sindicales se encuentran en numerosos puntos del territorio de la República Mexicana, lo cual además de implicar una fuerza muy superior a la que tienen los sindicatos estatales, los que en su gran mayoría, son marcadamente pequeños; también, posibilita la formación de corrientes sindicales en la totalidad del país. Por ello, en los sindicatos nacionales, existen características que los perfilan como organizaciones determinantes del estado actual del sindicalismo en México, tales como las siguientes:

a) La capacidad de movilizar recursos materiales y humanos en toda la República Mexicana; esta situación, les permite tener una gran fuerza y mejores condiciones par intervenir en los diferentes terrenos de la vida social.

b) Las repercusiones de sus decisiones directas en el conjunto de la economía del país y en el campo de las relaciones políticas.

c) El vigor de estos sindicatos y sus planteamientos político-sindicales, que los convierte en líderes de los mayores movimientos de masas, que han ocurrido y que ocurren en nuestro país.

d) El acto sobresaliente de la izquierda mexicana, consistente en la ejecución de numerosos esfuerzos para construir, ampliar y consolidar su influencia en los sindicatos nacionales.

De las características anteriores, se deduce que mientras a nivel estatal, los sindicatos están desprotegidos contra el poder político de muchos funcionarios públicos; a nivel Nacional, los sindicatos tienen menos fuerza política que les impiden actuar en beneficio de los trabajadores a los cuales representan.

Por otra parte, las características citadas revelan que los sindicatos nacionales, constituyen una forma especial de organización social, que por su vinculación con la sociedad y con el Estado, desempeñan funciones de primer orden en el presente y para el futuro de México: En -- los procesos, por construir fuerzas político-democráticas de orden Nacional; en la lucha de clases, para ampliar y profundizar el ejercicio de la democracia sindical; y como expresión de núcleos centrales de la clase trabajadora, ocupan sus puestos para arribar y construir una fuerza antimperialista o antifascista en nuestro país. A este respecto, es oportuno señalar que la mayoría de los estatutos contienen, implícita o explícitamente, una definición ideológica acerca de la conexión del sindicato con el sistema de relaciones sociales y con el poder político. - En este terreno, se establece una distinción entre las declaraciones de principios que fijan objetivos de transformación social-revolucionaria y las que limitan el ámbito de sus definiciones a un mejoramiento paulatino respecto de las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados.

En el seno de la organización sindical, se establecen con los procedimientos que se siguen en la esfera de acción del sindicato: Admi--nistración del contrato colectivo de trabajo, ejercicio del derecho de huelga, mecanismo de ayuda mutua, etc.; y, por otra parte, las formas - de autoridad y representación para el funcionamiento cotidiano, Así como los medios electorales, los que implican el derecho de participar en la vida de la organización sindical. De ahí se deriva la facultad de -- concurrir a las asambleas; el poder de votar en pro y en contra, todas las decisiones de ésta; y la aptitud de ser electo para ejercer cual- - quier cargo sindical.

En cuanto a sus funciones, los órganos fundamentales de los sindicatos, se clasifican en deliberativo-resolutivo; ejecutivos y de control o de vigilancia. En los primeros, reside la autoridad suprema del sindicato, toda vez que el conjunto de los trabajadores o delegados de los mismos, discuten y resuelven sobre la línea general de la organización. La representación se deriva del Artículo 375 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se determina que la declaración de voluntad de los trabajadores sindicalizados, queda a cargo de la respectiva organización sindical, a no ser que el propio trabajador, solicite que cese la intervención de dicho sindicato.

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

Por lo que respecta al órgano ejecutivo, tiene a su cargo la dirección y ejecución de la política cotidiana y permanente de la organización sindical, la administración de sus bienes, la realización de los acuerdos sindicales válidos y la adopción de aquellos inexcusables; con obligación de rendir cuentas de las razones de los mismos a la Asamblea General, la que en su carácter de órgano superior de expresión y gobierno del sindicato, le corresponde la aprobación de los convenios sindicales de mayor importancia, así como los referentes a la creación de órganos inferiores y la modificación del estatuto, el cual es el reglamento que rige el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

En relación con los órganos de vigilancia, principalmente, se les encomienda la fiscalización relativa a la marcha general del sindicato, así como el correcto desempeño de los distintos órganos que integran la organización sindical, y su apego a la reglamentación interna. De ahí -

(59) Ob. cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, p. 716

se advierte que estos órganos, constituyen una especie de poder judicial dentro del sindicato, puesto que además de velar por el estricto cumplimiento de los estatutos, convenios y reglamentos y de cuidar que sean debidamente interpretados, procura que los trabajadores sindicalizados y funcionarios sindicales, no se aparten de sus obligaciones; -- como por ejemplo, el pago de las cuotas ordinarias que establecen los estatutos del sindicato con objeto de coadyuvar, económicamente, al sostenimiento de éste.

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

En virtud de que en los estatutos de los sindicatos que legalmente funcionan en la República Mexicana, generalmente, no se hace referencia a las rescisiones y terminaciones laborales de los trabajadores de confianza que prestan sus servicios en cierta empresa o establecimiento de cualquier rama industrial que se señalan en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XXXI, y que la organización sindical que mantiene una conexión con cualesquiera de dichas ramas industriales protege, exclusivamente, los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato que se relaciona con una de dichas ra

mas industriales; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente jurisprudencia, con objeto de subsanar la omisión que presentan algunos estatutos de las organizaciones sindicales, respecto de las dos situaciones citadas sobre el trabajador de confianza: "No consignándose en el Artículo 123, Fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido. (60)

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

Los argumentos precedentes, evidencian que es justa, absolutamente justa la integración y el funcionamiento legal de los sindicatos de trabajadores de confianza, con objeto de que sus derechos laborales no su

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

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

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

Esta consideración, ratifica que los trabajadores de confianza, sí tienen pleno derecho para integrar sus propios sindicatos, con objeto de defender sus intereses comunes ante las conductas arbitrarias de los patronos, a quienes les presten sus servicios, de manera personal y subordinada.

De lo expuesto, es lógico advertir que en un futuro próximo, será posible, que en la República Mexicana, se integren, registren y funcionen sindicatos de trabajadores de confianza; porque la crisis económica actual, año de 1987, ha ahondado la crisis política, que el macrosismo del 19 de septiembre de 1985, puso al descubierto cuando derrumbó grandes edificios nuevos, propiedad de la Nación, en los cuales funcionaban oficinas del Gobierno Federal, y, sobre todo, tiró muchas fábricas de ropa, que exhibieron la situación de explotación y desamparo sindical en que vivían miles de costureras y la intervención de líderes corruptos al servicio de la clase patronal.

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

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

### 3.2.1. LOS SINDICATOS DE ELECTRICISTAS, FERROCARRILEROS Y PETROLEROS, SUS ESTATUTOS Y SUS DECLARACIONES DE PRINCIPIOS.

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

Por otra parte, la relevancia de un sindicato está dada por múltiples factores, que no dependen de la voluntad de los trabajadores, tales como la rama de la producción donde se ubique; la zona del país donde esté asentado; y la magnitud de la empresa, cuyos elementos influyen en la importancia de la organización sindical y dan a sus cuadros dirigentes un peso político específico. Es a través de la estructura interna sindical y de su funcionamiento, cómo su organización, puesto que -- son los estatutos los que regulan ese quehacer. He aquí la importancia de éstos, cuya elaboración es una de las tareas más importantes de la labor sindical.

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

## I. SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS (SME)

### a) ESTATUTOS.

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

2.- Todos los miembros activos, tienen la obligación de asistir -- puntualmente a las asambleas generales y a las locales de su división o sección, a fin de dar su voto en las elecciones que se realicen para -- nombrar a los líderes sindicales; y en cualquier asunto que el Comité Central o Sub-Comités, sometan a decisión individual. En caso de que no puedan concurrir a dichas reuniones, su asistencia se subsana por el representante especial que debidamente acrediten.

"Todos aquellos miembros activos de la división que no asistan personalmente ni hubieren acreditado representante especial, se tendrán -- por representados por el miembro de la comisión de trabajo, representante del grupo a que pertenecieren.

Lo anterior vale igualmente para el caso de que los respectivos representantes especiales no asistieren a la asamblea". (63)

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

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

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

5.- El derecho fundamental de todo trabajador que esté afiliado a este sindicato, consiste en poder reclamar, directamente, de los respectivos dirigentes sindicales o públicamente ante las asambleas, el quebrantamiento de cualquier disposición estatutaria. Por ejemplo, en el caso de que los integrantes de la Comisión Autónoma de Justicia, se rehúsen a conocer, a petición de cualquier trabajador o de una coalición, las quejas y acusaciones que contra otros compañeros les sean presentadas por escrito; y las solicitudes de permiso, remociones y renunciaciones que le sean turnadas.

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

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

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

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

(65) Estatutos del Sindicato Mexicano de Electricistas, 1983, Artículo 34, p. 58.

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

8.- Todo trabajador que se encuentre afiliado a este sindicato, en el momento en que sea consignado ante la Comisión Autónoma de Justicia, tiene derecho para nombrar los defensores que sean miembros activos, quienes procuran velar con todo empeño por los derechos sindicales del acusado y hacer valer en favor de éste, todo lo que le ayude en el juicio respectivo; pero, sin actuar de mala fe, tratando de retardar la investigación, de ocultar o falsear los sucesos respectivos, o de confundir deliberadamente las argumentaciones. Es indispensable que los defensores no ocupen un cargo en el Comité Central, en los Sub-Comités o en la Comisión Autónoma que se cita al principio de este párrafo. De este modo, se trata de proteger los derechos del acusado; quien todavía en caso de resultar culpable, puede presentar su renuncia y librarse de otra pena.

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

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

10.- En el caso de que un afiliado sea expulsado de esta organización sindical, independientemente del motivo de su rescisión laboral, y posteriormente, se averigüe que existe error en ello, puede ser reinstalado mediante la decisión de la Asamblea Judicial respectiva, debiendo el sindicato rehabilitarlo públicamente en sus derechos sindicales, tales como de escalafón y antigüedad.

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

12.- Con la finalidad de estimular a los miembros de este sindicato, al fiel cumplimiento de sus obligaciones sindicales, el propio sindicato les otorga recompensas, las cuales consisten en Menciones Laudatorias y Honoríficas, así como licencias en el trabajo, las que pueden

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

ser simplemente con el objeto de que el trabajador sindicalizado tome -descanso y esparcimiento, en cuyo caso se les concede únicamente el goce de salario; o bien para que el trabajador realice algún viaje con fines puramente ilustrativos o para concurrir en alguna reunión, asamblea o conferencia en representación de esta organización sindical, en cuyo caso se incluye el pago de gastos. La finalidad de tales viajes, es el vitalizar, positivamente, las actividades sindicales a fin de que al regresar, el afiliado informe a este sindicato, el resultado de su experiencia, a efecto de que esos informes sirvan para mejorar las labores sindicales.

b) DECLARACION DE PRINCIPIOS.

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

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

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

Análogamente, este sindicato tiene la autorización para represen--

tar a sus asociados, ante otras organizaciones sindicales, ante las autoridades laborales y ante terceros, siempre y cuando no se trate de -- asuntos particulares de los trabajadores, en los que no intervenga su - condición de afiliados.

4.- El Sindicato Mexicano de Electricistas, es independiente y soberano en su régimen y acuerdos interiores, sin más limitaciones que -- las establecidas en sus estatutos y en los convenios de solidaridad que celebre con otras organizaciones sindicales.

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

#### JUICIO CRITICO

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

Sin embargo, deja a merced de la empresa a los trabajadores de -- confianza que prestan sus servicios en la rama industrial eléctrica, toda vez que este sindicato, determina que cuando un trabajador sindicalizado es designado para desempeñar un oficio de confianza en cualquier - dependencia de la rama industrial mencionada, deja de ser miembro de esta organización sindical, lo cual implica que ésta no se compromete a - proteger a los trabajadores de confianza ante cualquier injusticia que

realice el patrón sobre los derechos laborales de los trabajadores citados en último término. He aquí una razón más que justifica la formación y el funcionamiento legal de los sindicatos de trabajadores de confianza, lo cual es totalmente indispensable, ya que en la práctica, existen varios casos en que la clase patronal ha llegado al extremo de violar, deliberadamente, los derechos fundamentales de los trabajadores de confianza. Al respecto, el Doctor Baltazar Cavazos Flores en su libro 35 Lección de Derecho Laboral, comenta: "Trueba Urbina, nuestro querido y apreciado maestro y amigo, estima que estos empleados denominados de --cuello alto, que ni siquiera sienten las inquietudes de la clase obrera, sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones.

Nosotros opinamos, después de casi treinta años de lidiar con di--chos no cuellos altos, sino white collar, o cuellos blancos, que sí son trabajadores y que en los tiempos actuales ya tienen, inclusive, identi--ficación de clase, frente al patrón, quien a veces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en cientos de casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se -les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen dere--cho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical.

Por ello y por ser cada día más difícil la situación de la mayoría de los trabajadores de confianza, decidimos abordar este tema, ya que -ellos consideran que se encuentran entre la espada y la pared, lo que -no es muy saludable para nadie, esperando que al conocerse realmente -sus problemas se puedan éstos resolver en beneficio de ellos mismos, de las empresas en donde prestan sus servicios, y como diría algún político, y de . . . México". (67)

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

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

### a) ESTATUTOS.

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

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

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

"... g).- Ser ayudados por el Sindicato, para conseguir trabajo, ocupar vacantes y ascender de categoría en los puestos de base, así como para ocupar puestos de confianza en las empresas ferrocarrileras, en el Sindicato o Instituciones Filiales al mismo, con preferencia sobre los extraños a la Organización. " (68)...

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

3.- " ART. 28.- SON MODALIDADES DE LOS SOCIOS COLABORADORES:... --  
 d).- El control y movimiento de los socios colaboradores del sindicato, así como el fiel cumplimiento de sus obligaciones, estará a cargo del - Secretario Nacional de Organización, Educación y Estadística. En las -- secciones, los Secretarios Generales de Organización, Educación y Estadística, acatarán lo dispuesto en este Artículo, cuando sea agotado el - escalafón de socios colaboradores, recurrirá a cubrir las vacantes con el personal que provenga de las Empresas Ferrocarrileras, Nacionales de México, Pacífico, S.A. de C.V., Chihuahua- Pacífico, S.A. de C.V., Unidos del Sureste y demás minoritarios.

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

Los servicios profesionales y los de pasantías relacionados, se -- contratarán en la forma y términos que convenga al sindicato." (69) ...

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

5.- Esta Organización sindical, realiza dos tipos de Asambleas Nacionales: Sindicales Ordinarias y Extraordinarias; y de Contratación. - Las primeras, se integran por un delegado de cada una de las Secciones-

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

que forman este sindicato y constituyen la autoridad máxima de la presente Organización Sindical, por la voluntad de todos sus miembros. Por con siguiente, son representativas del interés general sindical y soberanas en sus determinaciones. De ahí que sus acuerdos y disposiciones, son ina pelables y de observancia obligatoria. Las segundas, son la expresión de la voluntad de los trabajadores e implican su interés profesional. " Para que sean legales los acuerdos que tomen, es indispensable la votación libre de toda expresión y que el PRO y el CONTRA, sumen por lo menos las dos terceras partes de los Delegados. La mayoría de votos de los presentes en las Asambleas, será la que decida los acuerdos." (70)

6.- En el régimen interior de este Sindicato, se establece la norma de preparar sindical, doctrinaria y administrativamente a sus miembros - para el ejercicio de los oficios de Representantes Nacionales, Generales y Obreros ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de tal manera que, cuando sean electos para tales cargos, tengan los conocimientos indispen sables a fin de que desempeñen sus ocupaciones con plena eficacia y, simultáneamente, impartan principios generales de derechos del trabajo mediante la organización de Seminarios o Cátedras de Educación apropiadas, con la obligación de que los trabajadores que reciban esta instrucción, - la transfieran a sus compañeros por medio de promociones que realicen -- las Secciones de su Residencia.

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

8.- Los miembros activos del Sindicato citado en último término en el párrafo anterior, tienen el derecho de ser defendidos ante las autori dades de índole penal, en relación con sus problemas de orden sindical y profesional. A este respecto, el sindicato referido se compromete, por -

(70) Estatutos del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, 1979, Artículo 113, p. 203.

conducto de sus servicios legales, a gestionar y proporcionar fianzas -- a todos sus socios que cometan delitos imprudenciales en el desempeño de sus labores, como trabajadores de la industria ferrocarrilera o del sindicato referido, y que sean sentenciados por las Autoridades Judiciales-competentes, siempre y cuando la sentencia admita el otorgamiento de la fianza para dejarlos en libertad. Por consiguiente, tiene a su cargo la defensa de estos casos, hasta la terminación del juicio respectivo.

9.- Todos los miembros activos del Sindicato Ferrocarrilero, pueden denunciar, sin incurrir en el insulto, la acción de los líderes sindicales, dentro de las asambleas o ante los organismos correspondientes. Un ejemplo, es la facultad de la Comisión Nacional de Justicia, para destituir de sus cargos, a los integrantes del Comité Nacional de Vigilancia y Fiscalización, previa comprobación y facilidades de defensa, por concurrir a las Asambleas, mitines, actos culturales, conmemorativos, etc; -- o al desempeño de sus comisiones respectivas, en estado de ebriedad o intoxicados por droga.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### b) DECLARACION DE PRINCIPIOS

1.- El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Repú-----

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

blica Mexicana, reconoce como su fuente legítima de inspiración ideológica y sostén de nuestras garantías individuales, el contenido de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apoyada en la justicia que es su valor ético en sumo grado y la libertad del hombre, - y representa la cristalización de los tres impulsos grandiosos de la Nación Mexicana: La Independencia Política de 1810, la Constitución Federal de 1857 y la Revolución Mexicana de 1910. Estos tres avances sociales, se consagran en nuestra vigente Carta Magna, guardián supremo de -- las más altas conquistas de la clase obrera y agraria: Justicia y Libertad.

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

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

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

5.- En materia de contrato colectivo de trabajo, la propia Organización Sindical lucha por obtener el Contrato Unico Industrial Ferrocarrilero. Para ello, enfoca su atención a fin de conservar y superar los progresos laborales obtenidos. De ahí, que vele porque los salarios respon-

dan a las características de equidad y protección que establece la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo; propugna por superar las prestaciones económicas y en especie más avanzadas de los campos Industriales y - Gubernamentales del país, y que se alcance para el mejoramiento de los ferroviarios como obreros y de la empresa como fuente de trabajo.

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

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

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

#### JUICIO CRITICO

Esta institución sindical, es de las más antiguas del país y conserva el pluralismo ideológico en sus bases. De este sindicato, han salido directivos izquierdistas como el actual Diputado del Partido Socialista Unificado de México, Don Valentín Campa y Demetrio Vallejo.

Desde luego, los ferrocarrileros son eminentemente nacionalistas. - Sus estatutos y sus declaraciones de principios son absolutamente obreristas e idealistas en cuanto a la Libertad y a la Justicia; pero, en -- ocasiones actuando en función de preceptos legales estatuarios, se cometen actos injustos, como es el caso de los trabajadores de confianza, -- que en tanto lo son, este sindicato no se preocupa para garantizarles el derecho de la estabilidad en el empleo, puesto que solicita los servi--- cios de estos trabajadores, conforme a las necesidades de la industria - ferrocarrilera, lo cual le permite que, en cualquier momento, les declare por terminado su contrato individual de trabajo, aun cuando no haya - cometido ninguna conducta que amerite la rescisión de su relación labo-- ral.

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

#### a) ESTATUTOS

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

Es conveniente señalar que esta organización sindical, no protege - a los trabajadores de confianza que prestan sus servicios en la indus -- tria citada en el párrafo precedente, lo cual se evidencia en el siguiente precepto estatuario: " Integrarán el sindicato, sin distinción de sexo o nacionalidad, los trabajadores que presten sus servicios directamente en la Industria Petrolera, hasta la fecha administrada por Petróleos Mexicanos, o en otras empresas que se establezcan en el país y que se dediquen a cualesquiera de las actividades de la misma industria, a excep-

ción hecha de los trabajadores que de acuerdo con las normas contractuales, guarden el carácter de empleados de confianza en la empresa o empresas que controle el sindicato.

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

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

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

La libre expresión del pensamiento.

La propaganda verbal y escrita.

La reunión y manifestación pública.

La asociación sindical.

El boicot.

La huelga. " (74)

3.- El órgano que sirve de base a esta organización sindical, reside en la sección el que solamente ejerce su deber sindical dentro de la jurisdicción administrativa que le corresponda.

" Las secciones pueden tener en su seno Delegaciones y Subdelegaciones.- Las delegaciones se forman en centros de trabajo que cuentan por lo menos con 20 trabajadores, y las Subdelegaciones cuando éstos no llegan a

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

(74) Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980, Artículo 9, p. 29.

20. Sólo pueden establecerse en lugares distintos al de la sección de la cual dependen y tienen autonomía administrativa interna; pero, dentro de la jurisdicción de la sección, cuyas dependencias son solamente grupos - específicos de trabajadores. " (75)

Del precepto estatuario transcrito, es comprensible que las secciones, tienen la obligación de acatar las resoluciones que adoptan las asambleas generales, el Comité Ejecutivo General, y el Consejo General de Vigilancia, máxime que el reglamento interno de cada una de las secciones, siempre debe estar acorde con los estatutos de este sindicato.

4.- La autoridad superior de esta organización sindical, es la asamblea general puesto que además de resolver los problemas que surjan entre los diversos órganos del presente sindicato, y de tener la facultad para elegir a los titulares de los dos órganos que se citan en la parte final del párrafo anterior; decide el ingreso del propio sindicato o federaciones, y asimismo, a confederaciones, tanto de carácter nacional - como internacional.

5.- Una peculiaridad de esta organización sindical, es la distribución de sus representantes conforme a las zonas norte, centro y sur; las cuales continúan vigentes desde la promulgación del Decreto Presidencial del 18 de marzo de 1938, el cual sirve de base para la fundación de la actual empresa paraestatal, denominada: Petróleos Mexicanos.

Respecto a esta división por zonas, es conveniente señalar que " de los cuatro puestos que integran el cuerpo de consejeros sindicales, corresponderá uno a la zona norte, otro a la zona centro y otro a la zona sur; y el cuarto puesto será rolando entre las tres zonas, de conformidad con la costumbre establecida hasta la fecha. " (76)

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

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

Esa división por zonas, se aplica prácticamente a todos los puestos de relevancia dentro de dicha organización sindical, incluyendo los del Comité Ejecutivo.

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

7.- "Artículo 52.- Son obligaciones de los socios en general: . . . XXXVII.- Para ocupar un puesto de confianza temporal deberá solicitar -- por escrito, y con 15 días de anticipación, permiso especial para ocupar dicho puesto, el cual será otorgado después de analizar los beneficios o perjuicios que pueda ocasionar al sindicato o a los escalafones respetivos de cualquier sindicalizado. Mientras ocupe dicho puesto de confianza, tendrá la obligación de seguir pagando oportunamente las cuotas sindicales durante el tiempo que dure su permiso el que podrá ser hasta por un año prorrogable a solicitud oportuna del interesado. Este permiso podrá ser cancelado en el momento en que el sindicato lo juzgue conveniente y el trabajador tendrá la obligación de retornar a su puesto sindicalizado en un término de tres días a partir de la fecha en que se le comunique -- dicha cancelación y quedará sujeto a la aplicación de sanciones disciplinarias, si hubiera incurrido en algún delito sindical o hiciera un abuso de autoridad en perjuicio de trabajadores sindicalizados bajo sus órdenes como empleado de confianza". (77)

8.- Cuando la Comisión Mixta, integrada por tres representantes de esta Organización Sindical y por igual número de la Empresa Paraestatal denominada Petróleos Mexicanos, no llegue a un acuerdo sobre la naturale

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

za de confianza o de base respecto a determinados oficios, los asuntos - se remiten para su resolución definitiva, a una comisión tripartita que se constituye por un representante de la presente organización sindical, uno de la empresa citada y otra por el Consejo de Administración. Esta - comisión tripartita, aprueba los programas que determinan las funciones de los dos tipos de empleos referidos.

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

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

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

#### b) DECLARACION DE PRINCIPIOS.

1.- Tomando en consideración a la Expropiación Petrolera, pugna pa- ra que la administración de la industria relativa al área del petróleo, quede bajo la dirección y responsabilidad de los trabajadores petroleros de la República Mexicana, a quienes les fomenta su preparación técnica -

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

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

por medio de un órgano periodístico que se elabora con la ayuda de los propios trabajadores que se encuentran afiliados a este sindicato, cuyo contenido se limita a asuntos doctrinarios, culturales y de información sindical.

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

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

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

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

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

## JUICIO CRITICO

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

En estos casos, el trabajador de confianza, en la práctica, queda -- sin la justa protección laboral a que como trabajador, como ente que vende su energía de trabajo, tiene pleno derecho, de conformidad con el espíritu protector y reivindicador del Artículo 123 Constitucional, en su --- Apartado "A".

Es oportuno señalar que una de las causas que por desgracia ha impedido la ejecución correcta de los preceptos que integran la ley citada, es triba en la corrupción de algunos funcionarios públicos que ocupan un --- puesto en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Esta situación, se evidencia en la siguiente información, publicada en las "Últimas Noticias de Excelsior", el miércoles 13 de noviembre de 1985, que textualmente dice: "En las próximas horas serán cesados y consignados los últimos - cuatro presidentes de las 12 juntas especiales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que utilizaban su cargo para enriquecerse a costa de los trabajadores. La Presidencia de ese Tribunal, en coordinación con la Contraloría del DDF, ya tiene todas las pruebas en su contra para poner-- los a disposición de las autoridades correspondientes.

Lo anterior fue dado a conocer en la propia JLCA, luego de que el -- presidente del organismo, José Antonio Vallarta Robles, en una reunión -- con funcionarios y empleados, dijo que ha llegado el momento de acabar -- con el hambre y la miseria de trabajadores, que iban emparejados con los despidos injustificados, anulación de movimientos de huelga y fallos amañados en los procesos laborales que se ventilan en las juntas especiales.

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

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

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

Uno de ellos es Pedro Morales ruiz, quién fungió como presidente de la junta especial número dos y tuvo a su cargo la supuesta solución a los problemas laborales de las costureras.

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

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

Ya que estos trabajadores de confianza también son víctimas de injusticias y agravios en sus condiciones de trabajo por parte de sus patrones, quienes llegan hasta abusar de los servicios personales y subor

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

dinados de los trabajadores citados, en el momento en que los patrones se aprovechan de que dichos trabajadores, carecen de una organización sindical que defienda sus derechos laborales ante esas conductas arbitrarias. Tiénese así que es justificable la formación legal de los sindicatos de trabajadores de confianza. Al respecto, conviene recordar -- que el artículo noveno de la vigente Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos junto con el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, sí autorizan la formación de organizaciones sindicales para beneficio de los asociados; y por tanto, estas disposiciones garantizan la legalidad y constitucionalidad de los sindicatos de trabajadores de confianza. De ahí se deduce que su funcionamiento, es legal y legalizable a través de las autoridades laborales que son competentes para dicho efecto.

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

Lo anterior, pone de manifiesto que cualquier motivo que impida la integración y el registro de los sindicatos de trabajadores de confianza, es completamente ilegal, ya que infringe el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI, toda vez que conforme a esta disposición de nuestra Carta Magna, los trabajadores de confianza sí tienen la posibilidad jurídica de defender sus derechos laborales a través de

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

organizaciones sindicales, a condición de que las promuevan y cumplan, - cabalmente, los requisitos legales para dicho efecto.

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

Es posible que en los Estados Unidos Mexicanos se creen y funcionen, jurídicamente, sindicatos de trabajadores de confianza como instrumentos de lucha, en beneficio de estos trabajadores.

Por lo tanto la Tesis expuesta es cierta, rigurosamente cierta.

## CAPITULO IV

### LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES

#### 4.1 CONCEPTOS SOBRE TRABAJADOR DE CONFIANZA O EMPLEADO DE CONFIANZA.

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

Por efecto de que las consideraciones anteriores, suscitan controversias entre la clase patronal y la trabajadora, consistente en la ampliación en cuanto a la enunciación de los oficios de confianza, cuya petición corresponde a la primera clase social citada; y la reducción de dichos puestos, solicitada por la clase trabajadora, quien además pide que se establezca un criterio general, sin utilizar fórmulas extensivas que den pauta a la analogía en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se señalan los siguientes principios jurídicos

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

dicos: "Los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón". (83)

De las dos características transcritas, las cuales se reflejan en el Artículo 9º de la vigente Ley Federal del Trabajo, es oportuno hacer notar que el carácter general que se señala en relación con las funciones que corresponden ejercer a los trabajadores de confianza, se plantea de un modo ambiguo ya que se considera que sólo son trabajadores de confianza, aquellos que tienen el calificativo de "Generales" (Director General, Inspector General, Contralor General o Supervisor General); omitiendo que lo fundamental que se debe tomar en consideración para determinar los puestos de esta categoría, estriba en la naturaleza de las funciones que realicen estos trabajadores, y de ninguna manera, en el nombramiento que se les asignen a dichos oficios. Al respecto, el Doctor Baltasar Cavazos Flores, expone el siguiente caso: "Ejemplo: Si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo del artículo 9º de la actual Ley Federal del Trabajo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempe--

(83) Ob. cit., NESTOR DE BUEN, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, p. 377.

ñan siempre labores de confianza". (84)

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

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

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

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

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

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

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

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

(87) Ob.cit., NESTOR DE BUEN, tomo II, págs. 379 y 380.

Es evidente que tanto en la primera situación que determina el último párrafo del Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en la que se señalan las funciones que, con carácter general, desempeñan los trabajadores de confianza; así como en la segunda posición, referente a los trabajos personales del patrón, siempre existe una relación laboral en el momento en que los empleados de confianza realicen sus ocupaciones respectivas, de manera personal y bajo las órdenes, instrucciones y lineamientos que reciben del patrón y por un salario remunerador. He aquí una razón justificable para la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza, quienes requieren de una organización sindical que defienda sus derechos laborales, a fin de que éstos no sufran detrimentos por efecto de las decisiones arbitrarias de la persona física o moral a la que prestan sus servicios. De esa forma, además de proporcionarles una justa protección ante cualquier injusticia que cometa el patrón sobre los intereses concernientes al trabajo de los empleados de confianza, a éstos se les garantiza el otorgamiento de prestaciones en especie, tales como servicios médicos y casas-habitación, con objeto de auxiliarlos en la obtención de un nivel de vida digno y decoroso, que les corresponde como integrantes de la clase trabajadora.

En relación con las funciones en las que los trabajadores de confianza, actúan en representación del patrón, siendo estas funciones de Dirección o Administración, las cuales se establecen en el Artículo 11avo. de la vigente Ley Federal del Trabajo, es oportuno hacer notar que en dicho precepto, no se utiliza ni se impone la denominación de "General", para el cargo de las funciones de confianza que se prevén en este Artículo; lo cual pone de manifiesto que no siempre es preciso que al cargo y a las funciones que ejercen los trabajadores de confianza, se les asignen el calificativo de "General".

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

Es conveniente señalar algunos conceptos, sobre el trabajador de confianza, tendientes a facilitar la comprensión del concepto que ofrece la vigente Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 9º, para tener un concepto exacto y claro acerca del trabajador de confianza:

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

II.- "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus -- funciones se exige, cuentan con fé y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa" (89)

III.- "Son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración - planeación y organización cardinales - y de dirección - mando y controles primordiales - de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (90)

IV.- "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con - carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9º de la ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del pa-

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

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

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

trón". (91)

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

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

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

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

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

#### 4.1.1 LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

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

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

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

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

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

c) Vigilancia: Es referente a los cargos que implican la custodia - de todo o parte del patrimonio de cierta empresa; al igual que la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de --

dicha empresa. De esta actividad, se señalan los siguientes ejemplos: -- Supervisores Generales de personal y Jefes de estudios especiales (asuntos laborales de administración de personal), quienes prestan sus servicios en la industria ferrocarrilera de la República Mexicana.

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

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

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

Son también actividades que realizan trabajadores de confianza, las que siguen:

1.- Tomar dictados, redactar memorándums, instructivos, oficios y cartas del patrón; tomar recados telefónicos para transmitírselos al patrón; y llevar la agenda de actividades sociales del patrón, que realizan las secretarías privadas de las gerencias y superintendencias.

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

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

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

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

Conviene señalar que los trabajadores de confianza que desempeñan un cargo concerniente con los trabajos personales del patrón, también deben tener la protección de un sindicato, en virtud de que independientemente de la jerarquía que tengan en el ejercicio de sus puestos, merecen un nivel de vida decoroso porque utilizan su energía de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones respectivas, cuyo producto en este caso beneficia directamente al patrón que los solicita. De ahí se observa el vínculo de subordinación, cuya unión con el trabajo personal que realizan estos trabajadores de confianza, constituye una auténtica relación laboral.

#### 4.1.2 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA, CON SUJECION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es innegable, que en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones respecto a los derechos de los trabajadores de confianza. Un ejemplo concreto, es la incapacidad jurídica para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, lo cual se determina en el Artículo 49 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en vigor. De esta limitación, es comprensible que la Ley Federal del Trabajo, siendo la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A", la que determina algunas distinciones en ciertos derechos sobre los trabajadores de confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no realiza en ningún momento. Así, mientras se insistiera en mermar algunos derechos de los trabajadores de confianza, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, ni mucho menos puede hablarse de que la Ley Federal del Trabajo, pueda ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignent disposiciones que mediaticen y desconozcan a una parte integrante de la clase trabajadora. En relación con esta situación, el Doctor Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, comenta: "La tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación a los resultados de la empresa. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional". (94)

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

(94) Ob. cit., NESTOR DE BUEN, Tomo II, p. 380.

## CUADRO COMPARATIVO

Prestaciones laborales, según la Ley Federal del Trabajo, - para el trabajador de base u ordinario.

I.- Se les concede el derecho de formar sus sindicatos, sin que sea indispensable una autorización anticipada para dicho efecto.- Artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Se les autoriza la celebración de contratos colectivos de trabajo, por conducto del sindicato al que se encuentran afiliados, con objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento; y en caso de que el patrón se rehuse a firmar el respectivo contrato colectivo de trabajo, los trabajadores ordinarios - pueden ejercer el derecho de huelga.- Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Prestaciones laborales que se extienden o restringen a los trabajadores de confianza.

I.- Tienen derecho a organizarse en sindicatos, lo cual se reconoce, implícitamente, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI; así como en el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo; pero en la realidad, no se cumple en beneficio del trabajador de confianza, es decir, se le niega, se le conculca.

II.- Se les beneficia relativamente, - cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un contrato colectivo de trabajo, se hacen extensivas a los trabajadores de confianza, a menos que exista disposición expresa en contrario, en el propio contrato colectivo de trabajo.- Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Se les permite ejercer el derecho de huelga y el paro con objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, de tal modo, -- que les permitan alcanzar un nivel de vida digno y decoroso.- Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Se le toma en cuenta su -- voto personal, con objeto de determinar la mayoría en los re--cuentos para casos de huelga, - lo cual se establece en el Ar--tículo 451 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

V.- Se les concede el derecho de demandar ante la junta de conciliación y arbitraje respectiva, la determinación de un salario remunerador, en el momento en que estimen que el salario que se les cubre no - es remunerador, en relación - con los servicios que prestan.-

III.- No obstante de que en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" -- Fracción XVII, se establece que la clase trabajadora en general, tiene derecho para ejercer la huelga y el paro, en la práctica, no se les conceden a - los trabajadores de confianza; puesto que en el momento en que hacen uso de estos derechos, los cesan, con lo cual se viola el texto de la disposición -- constitucional citada.

IV.- Se omite su voto individual, tendiente a precisar la mayoría en los recuentos de los movimientos huelguísticos que promuevan los trabajadores de base, lo cual se establece en el Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. A este respecto, es conveniente señaa--llar que la medida de excluir a los trabajadores de confianza de un recuento, es anticonstitucional, ya que se afectan sus derechos referentes al salario, sin haber sido oídos y vencidos en juicio.

V.- El Artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, permite la aplicación del Artículo 57 del ordenamiento jurídico citado, en beneficio de -- los trabajadores de confianza; y el segundo artículo señalado, los faculta - para reclamar la revisión de su sala--rio cuando no sea remunerador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que

Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

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

VII.- Se les autoriza el nombramiento de sus representantes -- sindicales ante las autoridades laborales, como por ejemplo, la Junta Federal de Conciliación y

sea competente para resolver dicho caso.

VI.- Con objeto de garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes -- violaciones de los patrones, se limita a los trabajadores de confianza en el reparto de utilidades. A este respecto es conveniente señalar que se les excluye de la participación de utilidades a los trabajadores de confianza -- que tienen la designación de "Generales" (Director General, Administrador General y Gerente General).- Artículo 127 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Los demás trabajadores de confianza, -- sí se benefician con el reparto de utilidades; y en caso de que su salario -- sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último salario, incrementado en -- un 20%, es la cantidad máxima que puede recibir el trabajador de confianza, por concepto de participación de utilidades.- Artículo 127 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

VII.- Se prohíbe a esta categoría de -- trabajadores, ser representantes sindicales de los trabajadores de base, ante el Congreso del Trabajo y otras organizaciones semejantes.- Artículo 183 de --

Arbitraje, así como las de jurisdicción local; y la Comi--sión Nacional y las de compe--tencia regional, acerca de -- los salarios mínimos. Artícu--lo 648 y 677 de la Ley Fede--ral del Trabajo.

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

IX.- El tiempo en el cual el - patrón tiene a su disposición al trabajador, para que éste - proporcione, mediante su trabajo, un beneficio a la empresa o al establecimiento donde la-

la Ley Federal del Trabajo.

Esta restricción legal, no significa - que los empleados de confianza, estén - imposibilitados, jurídicamente, para integrar sus propios sindicatos y tener - sus respectivos representantes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a - fin de dirimir los conflictos jurídicos y económicos que surjan durante el ejer--cicio de sus funciones; lo cual se admite, implícitamente, en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XX. Sin embargo, en la práctica, las autori--dades laborales niegan este derecho.

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

IX.- Se sostiene erróneamente que el pago de tiempo extraordinario que labora un trabajador de confianza, se incluye en el sueldo que, habitualmente, perci--be este trabajador. A este respecto, es oportuno aclarar que no es posible que

bora, no debe ser superior de los máximos legales que establece el Artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la jornada de trabajo se exceda de dichos límites, los cuales nunca sobrepasan de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, las horas extras se satisfacen con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria, cuya situación se prevee en el precepto 67 del ordenamiento jurídico referido.

X.- Tiene la protección de la seguridad de trabajo (derecho del trabajo), ya que su relación de trabajo no puede rescindirse sin que exista cualquier causal de rescisión, -- las cuales se establecen en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, es oportuno señalar que la causal de rescisión respectiva, debe demostrarla el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho asunto, pues de lo contra

la cantidad correspondiente a las horas extras de trabajo, queden comprendidas en su salario común, porque si éste incluyera el pago de horas extraordinarias, dichos pagos deben constar, expresamente, en su contrato individual de trabajo y resultar de una operación aritmética que previamente se realice, a fin de calcular el posible tiempo extra que sea factible, cuya operación es justificable dado que son irrenunciables los derechos de los trabajadores. Este principio laboral, se consagra en el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

X.- La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por un motivo razonable sobre la pérdida de la confianza, aún cuando no existan cualquiera de las causales de rescisión, pre vistas en el precepto 47 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

La situación que se expone en el párrafo precedente, se determina en el Artículo 185 del ordenamiento jurídico precitado. Esa situación, en la realidad, les crea una posición de incondicionalidad extrema hacia el patrón, ya que se ven obligados hasta actuar en perjuicio de sus derechos, con objeto de evitar que se les pierda confianza.

rio, el despido se considera injustificado.- Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

XI. Es relativa la estabilidad laboral porque siempre que sea despedido, sólo tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, - en vigor; toda vez que en el Artículo 49 Fracción III de la propia Ley Federal del Trabajo, el patrón se encuentra eximido de reinstalar al trabajador de confianza, lo cual se traduce - en última instancia, en una sanción de tipo económico para el patrón. Esto implica que el patrón está facultado para despedir al trabajador de confianza, mediante el pago de una indemnización. Es oportuno señalar que en la indemnización respectiva, quedan incluidos los salarios vencidos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta -- que la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para conocer y resolver ese despido, haya emitido el laudo correspondiente.

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

A mayor abundamiento, en relación con el sistema de discriminación que, en la práctica, origina la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de confianza en el momento en que los somete a una reglamentación especial (Artículos 182 y 186 de la Ley Federal del Trabajo), es oportuno hacer notar que conforme al Artículo 185 de la vigente Ley Federal -- del Trabajo, el patrón tiene la facultad para despedir a los trabajadores de confianza sin que sea necesario que las causas que esgrima se encuentren previstas en el Artículo 47 de la propia Ley Federal del Trabajo, en cuyo precepto, se limitan las causas por las que el patrón puede rescindir, sin su responsabilidad, la relación laboral de un trabajador de los abusos del patrón. Esta situación, se desvirtúa en el Artículo -- 185 de la ley precitada, con la introducción arbitraria de una nueva forma de rescindir un contrato individual de trabajo, sin responsabilidad - para el patrón.

(95) Supra, 5a., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980, p. 320.

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

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

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

Lo demás, es poesía jurídica". (97)

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

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

#### 4.2 IMPOSIBILIDAD ACTUAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA

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

La regla general que se infiere de la anterior afirmación, puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya -- que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier -- otro sindicato". (98)

De la explicación transcrita, se deduce que, en la práctica, -- varios trabajadores de base consideran que los empleados de confianza, -- son personas adversas a los intereses de la clase trabajadora, puesto que se encuentran al servicio directo e inmediato de las finalidades -- esenciales de la empresa donde laboran, o bien, realizan trabajos personales del patrón, con lo cual favorecen los intereses correspondientes a la clase patronal. Ello explica por qué los contratos colectivos de -- trabajo de la mayoría de los sindicatos que tienen existencia legal y -

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

que son propios de los trabajadores de base, se determina de un modo expreso, que el ejercicio de un puesto de confianza, les impide ser miembros de la organización sindical respectiva. Un ejemplo concreto es la siguiente disposición sindical: ". . . Los trabajadores sindicalizados que sean designados para ocupar un puesto de confianza, conservan el derecho de reingresar al sindicato cuando dejen de ocupar el puesto de confianza, de acuerdo a lo establecido en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo". (99)

En relación con la situación anterior, es oportuno señalar que toda disposición sindical, que no admita la incorporación de los trabajadores de confianza en cualquier sindicato que se compone exclusivamente por -- trabajadores ordinarios, de ninguna manera, implica la prohibición para que los empleados de confianza, se puedan organizar con objeto de fundar sus propias organizaciones sindicales, ya que el campo del derecho de asociación profesional, comprende a la clase trabajadora, en general; puesto que constituye una garantía social que tiende a equilibrar los -- factores de la producción, concernientes al trabajo y al capital. Al respecto, el Doctor Nestor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, afirma: "Atendiendo a otros problemas, la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores (Artículo -- 363). También cabe aquí la interpretación a contrario, y deducir que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos". (100)

Con el propósito de reforzar el derecho que tienen los trabajadores de confianza para integrar sus propias organizaciones sindicales, es conveniente señalar el siguiente comentario del Doctor Alberto Trueba Urbina: "Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme

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

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

a la Fracción XVI del apartado A del Artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales". (101)

Por otra parte, es indispensable señalar que si bien es cierto que el ejercicio de las funciones que desempeñan los trabajadores de confianza, implican el éxito en cuanto a las finalidades esenciales de la empresa donde prestan sus servicios, así como una ayuda primordial para la realización de las actividades personales del patrón, se debe tener en cuenta que, generalmente, las personas físicas o morales que reciben un beneficio a través de las labores que se encomiendan a los trabajadores citados, no se preocupan para que estos trabajadores, vivan holgadamente, del producto de su propio empleo, sino por el contrario, se aprovechan de la reglamentación especial que existe en las relaciones laborales de los trabajadores referidos, a fin de restringirles algunos derechos que establece el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en beneficio de la clase trabajadora, en general. A este respecto, el Doctor Alberto Trueba Urbina, expone la siguiente cuestión: "En los trabajos especiales se han establecido excepciones en relación con el principio de que a trabajo igual salario igual, tomando en cuenta la categoría; así como causales específicas de despido o rescisión, por la naturaleza especial de dichos trabajos, -- pero unas y otras contrarian el espíritu y texto de la Fracción VII del Artículo 123 en su función revolucionaria y reivindicatoria; por otra parte ni unas ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho en favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos principios no puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos, en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales". (102)

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

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

De la consideración anterior, es comprensible que la clase empresarial, no vela por el bienestar de los trabajadores de confianza, aún cuando las funciones de éstos, representan un factor trascendental para la buena marcha de las finalidades esenciales de la empresa donde laboran, lo cual confirma que es justa la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza, y asimismo, que las relaciones estrechas que mantienen con el patrón, no significan el menoscabo de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores de base, sino un apoyo fundamental para que la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios los trabajadores de confianza, puedan alcanzar la cristalización de sus finalidades respectivas. A este respecto, es conveniente señalar que la naturaleza de las funciones y la reglamentación especial que rige las relaciones laborales de los trabajadores de confianza, en ningún caso, pueden privar a estos empleados de la acción legal de integrar sus propios sindicatos, máxime que este derecho que asiste a los trabajadores de confianza, se reconoce, implícitamente, en el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" - Fracción XVI; lo cual implica que cualquier ley ordinaria, medida administrativa e inclusive toda disposición sindical que prive a los trabajadores de confianza de su legítimo derecho de formar sus propias organizaciones sindicales, es completamente injusta, anticonstitucional e impugnabile puesto que infringe el principio de supremacía constitucional, el cual se consagra en el Artículo 133 de la vigente Constitución Política Federal de los Estados Unidos Mexicanos y se sintetiza en los siguientes términos: "La Constitución es la ley suprema del país. Después le siguen en orden de importancia las leyes federales y los tratados internacionales. En tal virtud, los jueces de cada Estado están obligados a aplicarlos aún cuando pugnen con las constituciones o leyes locales". (103)

En síntesis, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 Apartado "A" Fracción XVI, y el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo, específica y categóricamente, otorgan y reco-

(103) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS COMENTADA POR JAVIER MORENO PADILLA et. al., 2a. Ed., Edit. Trillas, S.A., México 1983, p. 128.

nocen, para los trabajadores o empleados de confianza, su derecho de integrar y poner en funcionamiento organizaciones sindicales para su protección y defensa laboral, ya sea en sindicatos nacionales, estatales o municipales, o bien, simplemente en asociaciones de trabajadores de confianza. Por consiguiente, jurídica, moral y socialmente hablando, los trabajadores o empleados de confianza, sí tienen pleno derecho a fundar sus propias organizaciones sindicales para la protección de sus intereses laborales.

#### 4.3 LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Hemos visto en el inciso anterior que tanto el Artículo 123 Constitucional Apartado "A" Fracción XVI; como la propia Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 357, le conceden al trabajador de confianza, el derecho de integrar sindicatos, asociaciones y ligas de trabajadores de confianza. Sin embargo, la realidad nos enseña que en el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, no existe ni un solo sindicato de trabajadores de confianza, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ni en ninguna de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Estas dos autoridades laborales, son competentes para otorgar, respectivamente, el registro de los sindicatos de carácter federal y local, siempre que dichas organizaciones sindicales, satisfagan los requisitos que se establecen en las disposiciones 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, lo cual implica que las autoridades laborales citadas, realizan una acción injusta y anticonstitucional en relación con los trabajadores de confianza, cuando éstos soliciten el registro de sus organizaciones sindicales por las vías legales y con sujeción a las prescripciones que deben cumplir y han cumplido; y en dicho instante, las autoridades referidas se rehúsen a expedir la constancia resolutoria de la personalidad jurídica correspondiente a los sindicatos de trabajadores de confianza, infringe el segundo párrafo del Artículo 366 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en cuyo-



el Doctor Alberto Trueba Urbina, comenta: "El efecto jurídico de la reforma de la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, es evidentemente destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los constituyentes de 1917". (107)

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, es justo e indispensable, realizar una reforma legal a la vigente Ley Federal del Trabajo, en la que se tomen en consideración los siguientes puntos, en relación con los trabajadores de confianza:

I.- Garantizarles a los trabajadores de confianza, la estabilidad absoluta en el empleo, de tal modo, que en caso de despido, puedan ejercitar la acción de reinstalación en el empleo y no sólo la concerniente a la indemnización constitucional. Esta reforma legal, se traduce en una prestación laboral justa y merecedora para estos trabajadores, ya que el ejercicio de sus funciones respectivas, es de suma importancia para la buena marcha de la empresa donde presten sus servicios.

Además, se debe tener presente que "la esencia del Artículo 123 Constitucional estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios y no plantea la distinción entre obrero y empleado o entre trabajador de base y trabajador de confianza". (108)

II.- Que el despido de los trabajadores de confianza siempre requiera de pruebas de conductas censurables e indubitables que cometan estos empleados en el ejercicio de sus oficios respectivos, a fin de evitar que

(107) Ob.cit., ALBERTO TRUEBA URBINA, EL NUEVO ARTICULO 123, p. 253

(108) ALBERTO BRICENO RUIZ, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Edit. Harla, México, 1985, p. 144.

Si bien es cierto el tema que desarrollo como tesis para obtener el titulo de LICENCIADO EN DERECHO, me parece un tema que cobra singular importancia de actualidad, porque el sindicato es un instrumento necesario para la defensa de los derechos laborales de los llamados trabajadores - de confianza.

La corrupción en la cual han caído los patrones invalida al sindicalismo mexicano, ya que es un elemento perturbador de la acción jurídica, es la causal primera que conlleva a los fallos arbitrales en contra de - la clase obrera, y en muchas ocasiones no es tan sólo la corrupción pa--tronal sino también la de líderes sindicales que traicionan sus ideales en favor de los intereses patronales.

Por ello es imprescindible que siempre exista el espíritu de ética profesional para que en verdad se luche por la auténtica defensa de las prestaciones y beneficios que el Artículo 123 Constitucional y la Ley - Federal del Trabajo conceden a los trabajadores que sirven a la clase - patronal en las empresas o industrias.

En relación a esto se transcribe la siguiente información periodis--tica, aparecida en "El Sol de México", el jueves 24 de abril de 1986:

"Por instrucciones del propio Fidel Velázquez, la CTM ha iniciado - una investigación a fondo de líderes, para detectar quienes, en complicidad con patrones, no están llevando a cabo las revisiones de contratos - colectivos de trabajo, perjudicando los intereses de la clase trabajado--ra.

Si la investigación descubre a líderes cetemistas culpables, éstos serán severamente castigados y hasta serán expulsados de las filas de la Confederación de Trabajadores de México, bajo el cargo de traición.

## CONCLUSIONES

Primera.- El movimiento sindical mundial, surgió triunfante en 1866, en Ginebra, Suiza, bajo las banderas de la Segunda Internacional de Trabajadores, que obtuvo en esas asambleas el derecho al uso legal de la huelga, derecho reconocido por los países, que con Inglaterra al frente, habían realizado la Revolución Industrial en Europa.

Segunda.- El sindicato, escuela revolucionaria e instrumento de lucha, para la defensa específica de los derechos y demandas de la clase obrera, surge en las fábricas y los grandes talleres, que para su producción industrial, reúnen, necesariamente, a grandes masas de obreros; por tanto, el sindicato no es producto de doctrinas ni de teorías políticas; es una respuesta natural, lógica, de la necesidad misma, que busca y crea el órgano legal para su solución.

Tercera.- El sindicato y el sindicalismo, como fenómenos sociales y en función del materialismo histórico y del determinismo económico, se anticipan a las formas y estructuras teóricas, políticas y filosóficas; éstas son herramientas, que surgen posteriormente, para legalizar la función política y jurídica del sindicato y para mejorar la acción y la estructura del sindicato local, estatal y nacional.

Cuarta.- En México, el sindicato aparece reconocido, legalmente, en el Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, cuya ley del trabajo, fue la primera en la República Mexicana y sirvió de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo espíritu era evitar y amortiguar las injusticias que la clase patronal ejercía contra la clase obrera.

Quinta.- En cada país y época, el sindicato ha sido sujeto a los ordenamientos jurídicos que el régimen en el poder le impone para contro-

dores de confianza porque además de garantizarles sus derechos laborales, la clase patronal se vería obligada a mejorar las prestaciones sociales hacia estos trabajadores, y ante todo, a reconocer los beneficios que le proporciona el trabajador de confianza, a su empresa.

Décima.- Las armas de lucha sindical como la huelga, por ejemplo, deben administrarse cuidadosa y rigurosamente, por los sindicatos, con objeto de mantener la moral y la decisión combativa de sus miembros, -- precisamente por las razones de justicia que les asiste a los trabajadores en función del derecho laboral al cual se acogen, para evitar lamentos adversos y se declare la huelga legalmente inexistente.

Décima Primera.- El régimen gubernamental actual, utiliza la fuerza sindical para apoyar su política económica en favor de la iniciativa -- privada y en contra de las masas de trabajadores, a cuyos líderes corrompe con cargos de elección popular; reforzando este control a través de las autoridades del trabajo.

Décima Segunda.- En rigor, el Sindicalismo Nacional, al ser controlado por el Estado, ha perdido, gradualmente, su independencia, autonomía y capacidad de lucha en beneficio de los trabajadores en general, - incluyendo a los de confianza, que aún no han podido integrar sus propios sindicatos.

8.- CASTAÑEDA, JESÚS.- Manual de Derecho Obrero, 5ª Ed., Edit. Tipográfica para Offset "Ala", México, 1961.

9.- CASTAÑEDA FLORES, BALTAZAR.- 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4ª Ed., - Edit. Trillas, S.A., México, 1965.

10.- CASTAÑEDA FLORES, BALTAZAR.- Los Trabajadores de Confianza, 1ª Ed., - Edit. Trillas, S.A., México, 1970.

11.- CASTAÑEDA, BALTAZAR.- Historia de la Revolución Mexicana, Edit. Era, México, 1975.

- 12.- CHAVEZ OROZCO, LUIS. Prehistoria del Socialismo en México, 1ª Ed., Edit. Cultura Popular, S.A., México, 1975.
- 13.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, 5ª Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo I, México, 1983.
- 14.- DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, 5ª Ed., Edit. Porrúa, S.A., Tomo II, México, 1983.
- 15.- DE LA CERDA SILVA, ROBERTO. El Movimiento Obrero en México, 1ª Ed., Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1972.
- 16.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª Ed., Edit. Porrúa., S.A., Tomo I, México, 1984.
- 17.- DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª Ed., Edit. Porrúa., S.A., Tomo II, México, 1984.
- 18.- DEVEALI, MARIO. Tratado de Derecho del Trabajo, 2ª Ed., Edit. La Ley, Volúmen V, Buenos Aires, 1972.
- 19.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, 11ª Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 20.- GUERRERO, EUQUERIO. Relaciones Laborales, 1ª Ed., Edit. Porrúa, S.A., Mexico, 1971.
- 21.- LASKI, HAROLD. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad, (Traducción de Samuel Vasconcelos), 3ª Ed., Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- 22.- LOMBARDO TOLEDANO, VICENTE. La Libertad Sindical en México, Edit. David Alfaro Siqueiros, México, 1974.

- 10.- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 1980.

#### O T R A S F U E N T E S

- 1.- La Prensa: El Periódico que dice lo que otros callan, Director General: Mario Santaella, (México, D.F.: 6 de noviembre, 1985).
- 2.- Ultimas Noticias de Excelsior: El Periódico de la Vida Nacional, Director General: Regino Díaz Redondo, (México, D.F.: 13 de noviembre 1985).
- 3.- El Sol de México: En su nueva dimensión, Director General: Mario -- Vázquez Raña, (México, D.F.: 24 de abril, 1986.)