

433
24



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

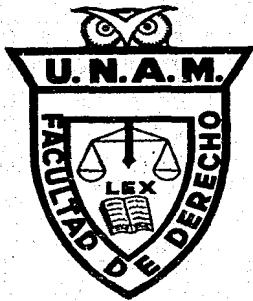
Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

" EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO "

Tesis Profesional

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

MARIO ALBERTO LAGUNA SANDOVAL



México, Ciudad Universitaria, D.F.

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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

INDICE GENERAL

	Pág.
PROLOGO.....	IX
CAPITULO I.	
1.- EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.....	I
a) Terminología.....	I
b) Concepto.....	3
c) Validez Jurídica.....	11
d) Reglamentación.....	14
e) Características del trabajo de confianza....	15
CAPITULO II	
2.- EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	17
a) Concepto.....	17
b) Contenido del Derecho Colectivo del Trabajo.	20
2.1 FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO COLECTIVO DEL - TRABAJO.....	20
a) Fines del Derecho Colectivo del Trabajo.....	20
b) Naturaleza jurídica del Derecho Colectivo - del Trabajo.....	23
2.2 EL SINDICATO.....	26
a) Cuestiones terminológicas.....	26

b)	Concepto de sindicato.....	27
c)	Antecedentes históricos del sindicato.....	28
d)	Fines del sindicato.....	33
e)	Requisitos de formación de los sindicatos...	34
a)	Requisitos de Fondo.....	34
b)	Requisitos de forma.....	36
f)	Registro de los sindicatos.....	37
g)	Organos sindicales.....	41
h)	Disolución del sindicato.....	46
2.3	EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	46
a)	Concepto.....	46
b)	Antecedentes.....	47
c)	Elementos de los contratos colectivos.....	48
d)	Formación de los contratos colectivos de - trabajo.....	54
e)	Revisión.....	57
f)	Duración.....	59
2.4	LA HUELGA.....	59
a)	Terminología.....	59
b)	Concepto.....	60
c)	Objetivos de la huelga.....	60
d)	Requisitos de la huelga.....	60
a)	Requisitos de fondo.....	60
b)	Requisitos de forma.....	64

CAPITULO III

3.	EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICATO.....	67
	a) La libertad sindical.....	67
	b) Concepto de libertad sindical.....	71
	c) Derecho a la sindicalización.....	73
3.1	EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LA NEGOCIACION - COLECTIVA.....	77
	a) Aplicación del Derecho Colectivo a estos - trabajadores.....	77
	b) Disposición con los demás trabajadores en - las negociaciones colectivas de trabajo.....	81
	c) La representación.....	91

CAPITULO IV

4.	EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL GOCE DE LOS DERE- CHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.....	92
	a) Derecho del recuento en la huelga.....	92
	b) Libertad de afiliación sindical.....	93
	c) Derecho a la participación en las utilidades	97
	CONCLUSIONES.....	105
	BIBLIOGRAFIA.....	110
	LEGISLACION.....	111

P R O L O G O

Una de las principales razones que nos motivó para llevar a cabo el estudio del "Trabajador de Confianza en el Derecho Colectivo del Trabajo", es la de poder determinar su situación, derechos y obligaciones en el ámbito colectivo laboral, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 123, en su apartado "A" de la Constitución Federal.

En efecto uno de los temas más polémicos y al mismo tiempo controvertidos en nuestro derecho del trabajo, es el relativo al trabajador en cita, al cual en la ley federal del trabajo de 1931, se le denominó "empleado de confianza", y que con posterioridad en atención al principio de igualdad en el trabajo con el fin de evitar dos supuestas categorías de trabajadores, se le llamó "trabajador de confianza", el que, ha sido calificado por algunos autores como "empleado de cuello blanco o alto empleado".

Respecto a este trabajador durante algún tiempo se pensó que la denominación de trabajador de confianza derivaba de la voluntad de las partes, lo cual es totalmente erróneo, de acuerdo a los criterios expuestos en el primer capítulo de la presente tesis.

De acuerdo a todo esto, consideramos oportuno señalar que una de las finalidades esenciales del Derecho en general y en particular del Derecho del Trabajo, es la de proteger la vida y al mismo tiempo asegurar el bienestar de todo aquel individuo prestador de un servicio, al que la legislación laboral ha llamado trabajador, término dentro del cual incluimos al trabajador de confianza, porque independientemente de la naturaleza de las funciones que desempeñe, gozará de los mínimos constitucionales y legales, plasmados tanto en nuestra Constitución Federal, como en la ley federal del trabajo.

En fin para llevar a cabo el estudio del trabajador de confianza, hemos estructurado la presente tesis en cuatro capítulos; estableciendo en el primer capítulo, el concepto de trabajador de confianza, la validez jurídica de su inclusión en la ley, así como también las características del trabajo de confianza, entre otros puntos a resolver.

En el segundo capítulo, abordaremos de manera somera el contenido del derecho colectivo del trabajo, con el fin de conocer a cada una de las instituciones que lo conforman, para en capítulos subsecuentes poder establecer la situación del trabajador de confianza en cada una de ellas.

En el tercer capítulo, tratamos el caso del trabajador de confianza y el sindicato, su derecho a la sindicalización, la aplicación del derecho colec-

tivo del trabajo a este trabajador.

Así como también hemos considerado oportuno - analizar el derecho del trabajador de confianza, en relación a su pretendida estabilidad en el trabajo, derecho del cual gozará en forma limitada.

Para finalizar en el capítulo cuarto, tratamos el punto relativo al goce de los derechos colectivos por parte del trabajador de confianza, derechos como el referente al recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga, el derecho a la participación en las utilidades, y otros puntos de suma importancia.

Por lo antes expuesto y debido a la situación no muy grata del trabajador de confianza en el empleo, así como también a su no muy favorable reglamentación en la ley, es que decidimos efectuar el estudio del trabajador de confianza en el derecho colectivo del trabajo.

CAPITULO I

I. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

A) TERMINOLOGIA

Se le ha llamado de muy diversas maneras a todo aquel individuo que presta un servicio a otro, hay quienes lo han llamado obrero, jornalero, empleado; no obstante todas estas denominaciones la que ha tenido mayor aceptación en nuestra legislación es la de trabajador.

La ley federal del trabajo de 1931 en su artículo 3o., establecía que "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Cabe hacer la observación de que en el citado precepto legal, no se hizo mención si sólo la persona física o también la persona jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo, además de que dicho artículo condicionaba la categoría de trabajador y la prestación de sus servicios a la previa existencia de un contrato.

Por otro lado, observamos que la ley federal del trabajo de 1970 estableció en su artículo 8o., "trabajador es la persona física que presta a otra -

física o moral, un trabajo personal subordinado". - Pero no todas las personas pueden ser catalogadas como trabajadores puesto que para hacerse acreedor a tal categoría o denominación, la legislación señala una serie de requisitos a satisfacer, los cuales los encontramos plasmados en el artículo antes citado, y tales requisitos consistirán en que el trabajo se preste en forma personal, así como también de manera subordinada, a otra persona ya sea física o moral a la cual la legislación laboral ha llamado "patrón".

El artículo 3o. de la ley de 1931, exigía que la prestación de los servicios se realizara conforme a un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de un acuerdo de voluntades, también llamado acto contractual. En tanto que para la ley de 1970, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado para que de inmediato se aplique el estatuto laboral, puesto que no toda relación de trabajo presupone la existencia de un contrato.

La ley de 1970 se basó únicamente en el principio de que sólo por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado se crea una relación jurídica entre el trabajador y el patrón. Y es precisamente la diferencia principal entre la ley de 1970 y la ley de 1931, es decir que la ley vigente con mayor técnica jurídica lo define como "la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado", lo único criticable en

esta definición, es el término persona moral propuesto por la Cámara de Diputados pues a nuestro juicio - el más indicado es el de persona jurídica.

La definición de la ley de 1931 se refería al - trabajador en términos generales puesto que sólo utilizaba el concepto de persona sin precisar si era persona física o persona moral. Y no obstante que el - concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas, que conforme a la ley - entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra (artículo 8o. de la ley), y en atención al principio de igualdad es que no se admiten distinciones, (principio plasmado en el segundo párrafo del artículo 3o. - de la ley vigente, que establece: "... No se podrán - establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social"). Debido a este principio la ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, el denominado trabajador de confianza, que es el objeto de estudio de esta tesis, en la que trataremos de plasmar la situación, los derechos y demás condiciones del trabajador de confianza en el derecho colectivo del trabajo.

Conforme al principio de igualdad entre los trabajadores, se modificó la antigua denominación de "empleado de confianza", por el de "trabajador de confianza".

B) CONCEPTO

En relación al concepto de trabajador de confianza ha existido una gran controversia, ya que ha sido difícil dar una definición del todo acertada y a la vez precisa, controversia que poco a poco se ha unificado, para que hoy en día quede consagrado en el artículo 9o. de la ley, lo que se entiende por trabajador de confianza.

Sobre este trabajador ha existido un poco de confusión, puesto que en un principio eran llamados como ya indicamos "empleados de confianza" y con posterioridad se les llamó "trabajadores de confianza". En este sentido tenemos que durante mucho tiempo se dijo que el título de trabajador de confianza, surgía de la voluntad de las partes, es decir de lo que se pactara en los contratos colectivos de trabajo, lo que es totalmente erróneo, ya que el nombre que se da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, en este caso la designación de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

La ley federal de trabajo de 1931 los llamaba empleados de confianza y los reglamentaba en sus artículos 48 y 126, fracción X, en términos no muy claros, pues su artículo 48 disponía:

"Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato -- que lo haya celebrado.

Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección -

de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".

En tanto que el artículo 126, fracción X, de la citada ley establecía:

"El contrato de trabajo terminará (fracción X) por -- perder la confianza del patrón..." Como es notorio estos dos preceptos legales hacían mención del trabajador de confianza sin dar un concepto preciso, y se le daba muy poca importancia a la regulación de este tipo de trabajo.

El artículo 48, parecía referirse a los trabajadores de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñaran puestos de dirección o de inspección de las labores, mientras que la fracción X, del artículo 126, más que dar un concepto de trabajador de confianza, solo hacía mención de la pérdida de la confianza, como causal para dar por terminada la relación de trabajo. Ante todo esto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, determinó en algunas ejecutorias que los trabajadores de confianza, eran los que desempeñaban funciones de dirección y de vigilancia en la negociación y que en cierto modo sustituyen al patrón en algunas de sus funciones. Por otra parte se determinó que la calidad de profesionista no determina, por sí sola, a quien la tiene, el carácter de trabajador de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter dependerá de las funciones desempeñadas, tal es el caso de la dirección, de la inspección o de los trabajos personales del patrón.

Como antecedente tenemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 2/38/2 da. de la Compañía Mexicana de Petr6leos "El Aguila, S. - A", sostuvo:

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado - por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organizaci6n Internacional del Trabajo (OIT), que se celebr6 en la Ciudad de Washington en el a6o de 1919, y que con posterioridad fue adoptado por nuestra legislaci6n en los multicitados art6culos 48 y 126, fracci6n X, de la ley de 1931. En el proyecto presentado en la citada conferencia se establec6a, que la jornada de ocho horas no ser6a aplicable a los empleados de confianza, que desempe6aran funciones de direcci6n o de administraci6n, pero en el debate se determin6 el alcance de este proyecto por haberse visto que al dar una interpretaci6n gramatical a sus t6rminos, resultaria que la mayor parte de los trabajadores ser6an de confianza, desde entonces se sostuvo que los trabajadores de confianza, ser6an los altos empleados que por raz6n de sus funciones, ten6an a su cargo la marcha y progreso de la empresa o establecimiento, tambi6n dentro de 6stos se incluy6 a aquellos que tuvieran conocimiento de los secretos de la empresa, a la vez tambi6n se afirm6 que el t6rmino empleado de confianza no era fijo, sino que deb6a aplicarse en relaci6n con cada una de las empresas. Se sosten6a que se trataba de un concepto el6stico que hab6a de precisarse en cada caso.

A los trabajadores que en cierta manera representaban al patr6n, a los administradores y a los vigi-

lantes se les empezó a denominar "empleados de confianza" puesto que fungían como cuasi-patronos respecto de sus subordinados, así de esta manera éstos trabajadores se identificaban cada vez más con las empresas donde prestaban sus servicios. Cuando un trabajador sindicalizado llegaba a destacar en sus labores, era elevado a la categoría de trabajador de confianza.

Pero pese a todo esto y debido a la serie de inconformidades que ocasionaba la imputación de tal calidad a una determinada persona, trajo como consecuencia que se buscara una definición más clara y al mismo tiempo más precisa. Pero su importancia era relativa puesto que el patrón se reservaba siempre el derecho de nombrar al personal de confianza, el cual no podía formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores (art. 237 de la ley federal del trabajo de 1931), imposibilidad que aún subsiste. Pero fue a partir de 1962 cuando el trabajador de confianza adquirió una gran importancia, esto porque en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal se permitió en algunos casos, de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

El problema fue adquiriendo una gran importancia, y se dió el caso de que a falta de un concepto preciso en la ley, se recurriera a la contratación colectiva, y se suscitó el caso, de que por un pacto celebrado entre dos personas ajenas al interesado, se definía a un puesto como de confianza y se dejaba al titular del trabajo, sin haber sido escuchado, en una si-

tuación que podría resultarle desfavorable en relación con su permanencia en su trabajo, de esta manera, por medio de un convenio entre el sindicato y el patrón, al que era ajeno el trabajador quedaba determinada su situación en la empresa.

Al redactarse el anteproyecto de la ley, la Comisión tomando en consideración las inquietudes que despertó este asunto, propuso una solución que contenía cuatro consideraciones:

PRIMERA.- Se dió un concepto general, que a la vez - individualizaría lo que es un trabajador de confianza, estableciéndose que tal categoría dependía de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le diera al puesto (art. 8o., párrafo - primero).

SEGUNDA.- El párrafo último del artículo 8o. propuso un criterio de analogía al incluir una frase final - que permitiera extender a otras funciones que tuvieran características semejantes, otorgando de esta manera a la Junta de Conciliación y Arbitraje facultades decisorias, para catalogar al personal de confianza.

TERCERA.- Se realizó una enumeración de los puestos de confianza. El texto del artículo 8o. era el siguiente:

"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".

Son funciones de confianza:

I. Los directores, administradores y gerentes generales.

II. Los directores técnicos y administrativos y sus colaboradores inmediatos, tales como jefes de producción, de laboratorios, de investigación, de seguridad industrial, de compras y ventas, de personal y de -- otros semejantes, de cuya capacidad y alto grado de - responsabilidad depende el buen resultado de los trabajos.

III. Los abogados y los contadores que tengan a su - cargo respectivamente, la defensa de los intereses de la empresa y su contabilidad.

IV. Las personas encargadas de guardar los secretos de fabricación.

V. Los cajeros encargados de la entrada y salida de los caudales y las personas que manejen los fondos de la empresa o establecimiento.

VI. Las personas que tengan a su cargo la vigilancia general de los trabajos.

VII. Las personas que presten sus servicios personales al patrón, tales como el secretario o el secretario particular y cuya actividad, discreción y celo - sean indispensables para un trabajo eficaz.

VIII. Las personas que desempeñen funciones o actividades análogas a las enunciadas en las fracciones anteriores, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbi

traje.

CUARTA.- La Comisión Redactora del Anteproyecto, planteó el problema de otra forma; en vez de dar un concepto de empleado de confianza, decidió con gran tino, mencionar las funciones de confianza. Pero debido a una serie de inconformidades que suscitó la tercera consideración, en ambos sectores, el sector patronal pidió la ampliación de la enumeración de los puestos de confianza, en tanto que el sector obrero pedía que se redujera la lista y rechazaba la posibilidad analógica que podría dar margen a su ampliación.

Todo esto ocasionó que se adoptara sólo la primera parte, es decir la primera consideración, y en la exposición de motivos la Comisión determinó que era preferible un concepto general en el que se plasmaran las siguientes ideas: "Los trabajadores de confianza independientemente de las funciones que desempeñen son trabajadores según lo indica su nombre, por lo que deben estar protegidos por la legislación laboral, teniendo presentes las modalidades que impone su naturaleza, cambiándoseles el término de empleados de confianza, por el de trabajadores de confianza.

Así, de esta manera, se estableció que los trabajadores de confianza, son aquellos cuya actividad se relaciona en forma directa e inmediata con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general. Debido a esta fórmula y a las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia permitieron determinar las

dos características siguientes:

PRIMERA. La categoría de confianza depende de la naturalidad de las funciones desempeñadas.

SEGUNDA. Las funciones de confianza son las de inspección, dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón.

Finalmente el concepto de trabajador de confianza quedó plasmado en el artículo 9o. de la ley federal del trabajo de 1970, que a la letra dice:

Artículo 9o. La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan un carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

C) VALIDEZ JURIDICA

Tal parece que todo lo que se refiere al trabajador de confianza es objeto de polémica, de discusión, puesto que tampoco existe uniformidad en las opiniones de algunos autores respecto, de que si es o no vãlida su inclusión en la ley.

El maestro Baltazar Cavazos, establece que como

el artículo 123 constitucional no menciona a estos - trabajadores, resulta inconstitucional este precepto (art. 9o. de la ley federal del trabajo), puesto que una ley reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta. (1)

En tanto que el maestro Mario de la Cueva sostiene lo contrario, puesto que establece que los trabajadores de confianza están amparados por el artículo 123 constitucional, pero que por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vio obligada a crear la categoría de trabajadores de confianza y la sometió a un régimen especial, la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de los Derechos Sociales, pero su inclusión en la ley federal del trabajo no es inconstitucional en tanto no viole o contravenga los principios del artículo 123 de nuestra carta magna, puesto que dichos trabajadores disfrutaban de los beneficios del citado precepto legal con las modalidades que no contrarían al citado artículo, modalidades propias del trabajo de confianza. (2)

Baltazar Cavazos, indica que siendo la ley federal del trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, mal pudiera reglamentar algo que no está -

1. Cavazos Flores, Baltazar, Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral, 3a. edición, Editorial Porrúa, México 1983, p. 91.
2. Citado por Dávalos, José, Derecho del Trabajo, 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1985, p. 296.

previsto en aquélla. Así como también determina si la ley reglamentaria se excede en relación con la que reglamenta, debe considerarse anticonstitucional, ya que no debe establecer distinciones donde la principal no lo hace, pues "donde la ley no distingue, no se de be distinguir". El citado maestro finaliza diciendo que si en realidad se desea a dichos trabajadores en la legislación del trabajo, como casos de excepción - es necesario que previamente la Constitución Federal se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede y ni debe limitar en forma alguna sus derechos de carácter laboral. (3)

Por nuestra parte, consideramos que en tanto no se contraríen los principios consagrados en el artículo 123 constitucional, no vemos porque sea inconstitucional la inclusión de estos trabajadores en la ley federal del trabajo. No obstante de que la categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la Declaración de los Derechos Sociales, no creemos que su inclusión en la ley viole lo consagrado en el multicitado artículo 123 de la Constitución Federal, ya que dicho trabajador goza de los beneficios consagrados en este precepto legal, claro está con las modalidades, que no destruyen los beneficios derivadas de la naturaleza de sus funciones.

La doctrina coincide al afirmar que la ^{*}inclusión de estos trabajadores en nuestra legislación es justi ficada, en virtud de la naturaleza de las funciones -

3. Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit., p. 91.

que el trabajador de confianza desempeña dentro de la empresa, no contraría en nada a la constitución, simplemente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función. Es por esto que el trabajo de confianza se regula en la ley federal del trabajo en forma especial en el título sexto, capítulo segundo. Título denominado de los "trabajos especiales", reglamentado en los artículos 181 a 186.

En relación a la inconstitucionalidad, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece lo siguiente:

Inconstitucionalidad de las leyes.-

"La inconstitucionalidad de una ley surge de la contradicción de ésta y de un precepto de la Constitución y no de los conflictos entre leyes de la misma jerarquía".

Amparo en revisión 5323/81.- José Chávez Campomanes. 7 de dic. de 1982.- Unanimidad de 19 votos.- Ponente Carlos del Río Rodríguez.

D) REGLAMENTACION

En cuanto a su reglamentación y en virtud de que este tipo de prestación de servicios es calificado como un trabajo especial, es por esto que su reglamentación esta determinada en las disposiciones contenidas en el ya citado título sexto de la ley federal del trabajo, a partir del artículo 181, que establece:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

El objeto principal de reglamentar determinados trabajos en especial, es con el fin de proteger a -- los trabajadores que realizan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en este título respecto a los trabajos especiales, constituyen el mínimo de beneficios que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales. Partiendo del principio de que en lo general le son aplicables las normas de esta ley. Y en caso de cualquier duda deberá prevelecer la interpretación más favorable para el trabajador.

El régimen particular de los trabajadores de - confianza está consignado expresamente en las siguientes disposiciones legales: Artículos 181 a 186 de la ley federal del trabajo.

E) CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE CONFIANZA

Las características del trabajo de confianza - son las siguientes:

a) La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. De acuerdo con esto, es notorio que es por la función misma que se determina este tipo de trabajo y no por la voluntad del - patrón. Ya con anterioridad mencionamos que la cali

dad de profesionista, no determina por sí sola, a quien la tiene, el carácter de trabajador de confianza. Por lo que el carácter de trabajador de confianza dentro de una empresa o establecimiento dependerá de las funciones que desempeñe, tal es el caso de la dirección, la inspección o de los trabajos personales del patrón.

b) Las funciones de confianza deben tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento. Con esto se trata de evitar las actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un contrato de confianza.

c) Las que se relacionen con los trabajos personales del patrón. Esta característica es un poco más clara, puesto que se trata de trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores, por la proximidad en que se encuentran, tienen un poco de mayor acceso a los secretos empresariales. En esta característica estamos en presencia de trabajadores que realizan funciones que el patrón podría desempeñar por sí mismo, es por esto que las labores de los trabajadores de confianza se equiparan a los trabajos personales del patrón.

CAPITULO II

2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

A) CONCEPTO

En este segundo capítulo analizaremos de manera somera, el contenido del derecho colectivo del trabajo, iniciando por el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y finalmente la huelga. Esto con el fin de poder establecer los derechos del trabajador de confianza en el ámbito colectivo, por lo que sólo haremos alusión a los puntos más importantes de las instituciones que conforman al derecho colectivo del trabajo, las cuales ya citamos, sirviéndonos como -- preámbulo para que en capítulos subsecuentes entremos por completo al análisis y estudio de la situación y condiciones en que se encuentra el mencionado trabajador, en las diversas instituciones del derecho colectivo.

Así, de esta manera, iniciaremos este segundo capítulo, precisando el concepto del derecho colectivo del trabajo. Por lo que hemos de preguntarnos, ¿qué entendemos por derecho colectivo del trabajo?, para el maestro Mario de la Cueva es: "La envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de los es

tatutos y para vigilar su cumplimiento es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad". (4)

Para Guillermo Cabanellas es: "Aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses". (5)

Otra opinión muy respetable es la del maestro Néstor de Buen Lozano, quien establece que: "Es el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases". (6)

Conforme a las anteriores definiciones podemos afirmar, que las relaciones colectivas son las que se establecen entre la empresa o establecimiento y la comunidad de trabajadores, ya sea como unidad de hecho (coalición), o congregada en un sindicato, se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y claro está que repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

4. Citado por De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 1ª edición, Editorial Porrúa, México 1976, pp. 463 y 464.

5. Idem

6. Idem

Es notorio que el derecho colectivo del trabajo no se refiere al trabajador individualmente considerado, sino que tiene como finalidad la consideración y estudio, de los grupos sociales que se encuentran vinculados en una relación de trabajo.

La expresión derecho, atenderá al aspecto normativo; en tanto que lo colectivo, a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto, lo concerniente o relativo a cualquier agrupación de individuos. El derecho colectivo no es la suma de intereses individuales, sino un interés distinto que vale sólo respecto del grupo.

El derecho colectivo del trabajo asume una naturaleza un tanto más compleja que el de un ordenamiento regulador de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral. Adquiere la característica de regulador, de formador de un derecho autónomo, que supera, en beneficio de los trabajadores, el conjunto de normas mínimas del derecho individual.

El derecho colectivo, es el resultado del accionar de la clase obrera considerada en su conjunto, y tiene como fin lograr tanto la unidad como el progreso de la clase trabajadora.

Es el estatuto de una clase social, que garantiza la creación, existencia y acciones libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad renovada, con nuevos ímpetus, forjadora de un mañana más sólido en beneficio de la clase tra

bajadora, considerada como primordial, en la que se encuentran los cimientos para lograr un México mejor, y a la vez más progresista.

B) CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

En relación a las instituciones que conforman al derecho colectivo del trabajo, es preciso subrayar, que no sólo está constituido por instituciones que favorecen a la clase trabajadora, puesto que también le son aplicables al sector patronal.

Así, de esta manera, para nuestro estudio analizaremos a las siguientes instituciones del derecho colectivo del trabajo:

- a) El derecho de asociación profesional (SINDICATO)
- b) El contrato colectivo de trabajo.
- c) El derecho de huelga.

2.1 FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Hay quienes de manera muy acertada indican que el derecho colectivo del trabajo es el resultado de la tendencia fundamental, del accionar y lucha constante sin tregua alguna por parte del sector obrero. Con ello se pretende lograr la unidad del proletariado o comunidad trabajadora, y no dudemos en señalar que mucho se ha logrado y que seguirán en aumento di

chos logros, que fortalecerán aún más a la clase obrera, fuerza motor del accionar y progreso del país, pues no nos cabe la menor duda en señalar que el trabajo constante, es la base del progreso y su única consecuencia es el bienestar y la superación tanto en lo individual como en lo colectivo, y es precisamente lo que busca la clase obrera, la superación y bienestar para los suyos y para el país.

En relación a los fines del derecho colectivo, tenemos que desde sus primeras luchas, los trabajadores proclamaron, como aspiración inmediata, la creación dentro del sistema capitalista en que vivían, de una nueva forma de democracia, lograr igualar las fuerzas de trabajo y el capital en la fijación de condiciones de prestación de servicios que respondieran a los principios de justicia social.

En México y nos atrevemos a afirmar, que a nivel mundial los fines del derecho colectivo del trabajo son primordialmente: La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los grupos u órganos de representación clasista; es el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas o establecimientos y el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos fines los encontramos presentes en instituciones del derecho colectivo del trabajo como lo son: el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y finalmente el derecho de huelga.

El maestro Néstor de Buen Lozano señala como finalidad esencial, del derecho colectivo, la de crear

un elemento de equilibrio entre el sector obrero y el sector patronal, primordialmente entre la clase obrera, la cual siempre ha aparecido como la parte débil en las relaciones de trabajo, frente a una capacidad primordialmente de carácter económico por parte del sector patronal.⁽⁷⁾

Para el maestro Mario de la Cueva, la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el trabajador en sí mismo, al que se le considera como el autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.⁽⁸⁾

Ante esto, también nos encontramos con una finalidad normativa plasmada en la definición misma del contrato colectivo de trabajo.⁽⁹⁾

Por finalidad normativa se entiende, que es por medio del pacto celebrado entre uno o varios sindicatos de obreros y uno o varios sindicatos de patronos, por medio del cual se establecen condiciones favora-

-
7. Cfr. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 453.
 8. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, la edición, Editorial Porrúa, México 1984, p. 228.
 9. El artículo 386 de la ley, indica que: "es el convenio celebrado..., con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

bles tanto para el sector obrero como para el sector patronal.

El derecho colectivo del trabajo conlleva una - doble naturaleza: Es un fin en sí mismo, porque pro - cura satisfacer el impulso natural del hombre a la - unión con sus semejantes, pero también es un medio - para la creación y cumplimiento del derecho indivi - dual del trabajo.

En tanto que para el maestro Euquerio Guerrero la finalidad del derecho colectivo del trabajo: "es el individuo individualmente considerado, pues las - instituciones en la rama del derecho del trabajo - tienden a procurar para el trabajador, en su unidad, las mejores condiciones de vida, así como para el pa - trón, deben asegurar las bases para la paz indus - trial y la regulación efectiva que norme la diaria - ejecución del trabajo". (10)

B) NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Por naturaleza entendemos el origen de las co - sas; su principio, proceso y fin; la esencia de cada cosa. De este modo observamos que el artículo 123 - constitucional es la fuente fecunda del derecho mexi

10. Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Tra - bajo, undécima edición, Editorial Porrúa, México 1984, p. 286.

cano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica. (11)

Como ya se ha hecho mención la finalidad del derecho colectivo del trabajo y del derecho en general, es elevar las condiciones de vida de los trabajadores, así como también transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo.

Respecto a la naturaleza del derecho colectivo, no ha existido uniformidad en las opiniones de algunos autores. Por ejemplo, el maestro Mario de la Cueva establece que: "partiendo del supuesto de que el derecho colectivo, es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el carácter de garantía constitucional y un derecho de clase social, la trabajadora frente al empresario, le atribuye la naturaleza de Derecho Constitucional, y claro está como Derecho Público". (12)

Como es notorio la dificultad de ubicar al derecho colectivo ha sido grande. Si es que forma parte del Derecho Público, del Derecho Privado o del Derecho Social.

Hay quienes afirman que estamos frente a un derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial.

11. Dávalos, José, Ob. Cit., p. 26

12. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 457.

nial, esto desde luego fue objeto de crítica, ya que el Derecho Fiscal, es parte del derecho público, no obstante de que tutela derechos patrimoniales.

Otro criterio es el de que, si una de las partes impone a otra las condiciones del contrato, se está frente a normas de derecho público; pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas de un contrato, se está en presencia de un derecho privado.

Algunos autores establecen que el derecho del trabajo está constituido por normas de derecho privado por tratarse de relaciones entre particulares; patrón y trabajador, esto en cuanto a lo individual. Pero frente a instituciones de derecho colectivo se rige por normas de derecho público. No podrá pensarse que es un derecho privado cuando se agrupan trabajadores para formar sindicatos, y acuden al Estado para adquirir personalidad, y cuando participan en los contratos colectivos. Sin embargo, hay otros autores que afirman que el derecho del trabajo y en especial el derecho colectivo forman parte del derecho social, puesto que está constituido por instituciones que tutelan y reivindican a los que viven de su energía de trabajo.

En nuestra opinión, el derecho colectivo del trabajo, forma parte no sólo del derecho público, sino también del derecho social, y es por esto que nos atrevemos a calificarlo como un derecho dual.

Es parte del derecho público, porque crea instituciones, instrumentos de equilibrio tanto para el sector obrero como para el sector patronal, y esto se lleva a cabo a través de instituciones de carácter colectivo, tal es el caso del sindicato, el contrato colectivo y el derecho de huelga, las cuales se rigen por normas de derecho público, y esto lo observamos cuando la clase obrera o la patronal al crear sus sindicatos acuden al Estado para obtener su registro y así, de este modo, sean reconocidos como personas jurídicas y operar conforme a la ley. También puede considerarse al derecho colectivo del trabajo como parte del derecho social, puesto que está constituido por una serie de instituciones creadas para proteger y reivindicar al sector obrero, se trata de un derecho formado por instituciones que día a día se va actualizando en beneficio de la clase trabajadora y claro está, también del sector patronal.

2.2 EL SINDICATO

A) CUESTIONES TERMINOLOGICAS

En cuanto a la terminología utilizada para referirse al sindicato, tenemos como antecedente histórico el siglo XII, en el régimen corporativo los compañeros formaron dentro de las corporaciones la Fraternités, bruderchften o hermandades, y cuya finalidad era la mutualidad y al romperse la unidad entre los maestros y los compañeros, principalmente a partir del siglo XVI, las fraternidades cambiaron su nombre

por el de associations compagnotiques, que eran formas asociativas que constituyen un antecedente de los sindicatos. También se utilizó el término trade unión, que equivale a asociación de oficios o profesiones. Es así que nació en Francia la denominación "Asociación Profesional". La ley francesa en el año de 1884 empleó la palabra sindicato y le agregó el término profesional. (13)

B) CONCEPTO DE SINDICATO

Se ha definido al sindicato como, la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esto conforme al artículo 356 de la ley federal del trabajo.

Pero también hemos considerado importante realizar una diferenciación del término asociación profesional del término asociación en general, para esto es de vital importancia lo que establece el artículo 123 constitucional, en su fracción XVI del apartado "A", que a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales..." La diferencia entre asociación en materia laboral y asociación en términos generales es la siguiente:

13. De la Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 249.

a) El derecho de asociación en general, pertenece a todos los hombres, constituye una garantía individual, consagrada en el artículo 9o. de nuestra carta magna; b) Como su nombre lo indica, es un derecho frente al Estado. En tanto que el derecho de asociación profesional: a) Pertenece a los trabajadores o a los patrones, es un derecho de una clase social -- frente a otra, y claro está que también es un derecho frente al Estado; b) El derecho plasmado en el artículo 123 constitucional, fracción XVI del apartado "A", es un derecho de la clase obrera y también -- de la patronal, cuya finalidad es conseguir el mejoramiento y superación de las condiciones de vida de los trabajadores.

C) ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO

Respecto a los antecedentes históricos del sindicato, hay quienes de manera muy acertada indican que, la asociación no es creación del derecho. Se trata de un fenómeno anterior al derecho. Así, de esta manera, observamos que en la familia, encontramos la base de la sociedad humana, es la célula primaria, por su carácter, de toda organización, sus finalidades primordiales son: La cooperación y la defensa, y es la unidad social más importante a la que pertenecen los hombres, esto en relación con la asociación. (14)

14. Ely Chinoy, La Sociedad, undécima edición, traducción de Francisco López C., Fondo de Cultura Económica, México, p. 139.

La asociación aparece como un organismo protector del individuo, como un medio para protegerlo y desarrollarlo. Se afirma que el primer tipo de sociedad lo encontramos en el clan.

Como antecedentes del sindicato tenemos a los colegios romanos que tenían una gran relación con las corporaciones de oficios. Mientras tanto en la edad media cobra una gran importancia el artesanado y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio cuya función consistía en determinar las condiciones para indicar como prestarían sus servicios los agremiados, así como también, la ayuda mutua que prestarían.

Por otro lado se observó que debido a las dificultades que se dieron en los gremios, trajo como consecuencia su extinción. Este proceso terminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776. En virtud de dicho edicto, quedaron suprimidas las corporaciones, que eran consideradas como un obstáculo al libre desarrollo de la manufacturera y del comercio.

En Francia se observaron tres períodos del movimiento sindical:

- I. Período de la prohibición absoluta.
- II. Período de la tolerancia.
- III. Período del reconocimiento de las instituciones, por la legislación ordinaria.

En el primer período de la prohibición absoluta, que va de la promulgación de ley Chapelier hasta -- 1848. Dicha ley fue publicada en junio de 1791, y - fue considerada como el primer instrumento legal de la burguesía en el poder.

La ley citada prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo: su artículo 4o. declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga quedaba incluida dentro de los actos de carácter delictivo.

El artículo 2o. de la ley en cita prohibió la asociación profesional. Lo mismo ocurría con el Código Penal de 1810 al igual que en el Código Civil, en el primero se sancionaba de manera severa la coalición y las huelgas obreras, y todos aquellos actos que bajo el pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieran la marcha y progreso de las fuerzas económicas, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores.

En tanto que el código civil se encargó de regular la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoseles condiciones laborales inhumanas, jornadas excesivas, salarios mínimos y crueles castigos. Así, de esta manera, observamos que en este primer período sobresale la ley Chapelier, que prohibió tanto la asociación profesional como la coalición. Dicha ley

suprimió las corporaciones de oficios.

El segundo período conocido como el de "tolerancia", el cual comienza con la ley inglesa de Francis Place, que tuvo el acierto de suprimir el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga.

La ley del Canciller Bismarck de 1869, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, éstas y otras leyes europeas formaron la época de la tolerancia: La asociación profesional, la coalición y la huelga quedaron toleradas, pero sin llegar a constituir verdaderos derechos de los trabajadores, y logicamente que los empresarios podían continuar utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de que se evitara cualquier intento para impedir la continuación de las actividades de la empresa.

El tercer período, es el conocido como el del "reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria". Es cierto que en este período se les reconoció a los sindicatos su personalidad, pero no se les concedió la importancia que en verdad poseían. Tardamente se vio que por necesidad, el hombre tiende a unirse y no ha disgregarse.

En México la época corporativa tuvo lugar durante la colonia, en que se desarrollaron diversos gremios, y sobresalen ordenanzas muy importantes como la de los "Sombrereros", entre otras más, las cuales

quedaron suprimidas con la independencia.

El Estado adoptó las ideas de la legislación la boral francesa durante todo el siglo pasado, pues - nuestras leyes prohibieron los actos de los gremios or ganizados o no, que tendieran a obtener condiciones - favorables en sus empleos. Pero no fue sino hasta el término de la revolución de 1910 en que se señalaron diversos proyectos federales y estatales en que se - sostuvo el principio de la libertad de asociación; - pero fue hasta 1917 cuando se plasmó en nuestra Con stitución Federal, en su artículo 123, fracción XVI, - del apartado "A", el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus inter ses, formando sindicatos.

La ley federal del trabajo de 1931, reguló la - organización de los sindicatos, las distintas formas que pueden presentar, los requisitos a cubrir para - su constitución, etcétera.

Esto es a grandes rasgos los antecedentes del - sindicato, que a juicio de Braudrillart, "esta insti tución del derecho colectivo, es obra maestra de la - sociología, constituye el hecho económico más nota- ble de este siglo; o representa por finalidad de me- joramiento profesional, cierta base para la evolu- ción social, política y económica de la humanidad en - tera y un medio para las profundas transformaciones - que se originan en el moderno concepto del trabajo y

en la dignidad del valor del hombre". (15)

D) FINES DEL SINDICATO

Los sindicatos son personas jurídicas, y constituyen uniones permanentes dirigidas a obtener beneficios totales, sin afán de lucro.

Las asociaciones profesionales tienen un carácter gremial y señalan la vinculación de individuos - por razón del ejercicio de una misma actividad.

Los sindicatos pueden, a su vez, presentar dos caracteres: Uno puramente sindical, que interesa al derecho del trabajo; otro de asociación simple, con fines culturales, científicos, recreativos, benéficos entre otros.

Podemos concluir que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas y tienen plena - capacidad para: Adquirir bienes muebles, bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución, y a defender ante todas las - autoridades sus derechos.

Por lo que respecta a los fines del sindicato, son entre otros, la defensa de los intereses económici

15. Citado por Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, s/número de edición, Editorial - el Gráfico, tomo III, Buenos Aires, p. 39.

cos de sus miembros, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, la elevación intelectual de sus afiliados, su protección contra los infortunios. Los objetivos que se trazan los sindicatos no deben traducirse en lucro para la entidad, por no constituir el móvil que deben pretender. Pero debido a - que son organismos con vida propia, necesitan de medios propios de carácter económico para su mejor funcionamiento, los cuales se obtienen para un sólo fin: Hacer que la organización pueda desarrollar con recursos propios la acción necesaria para lograr la - completa realización de los objetivos que se trazaron al crear la entidad.

E) REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS

Se les da el nombre de requisitos de formación de los sindicatos, a los elementos humanos, sociales y jurídicos, que le dan existencia al sindicato como persona jurídica.

La doctrina clasifica a tales requisitos en:

I. Requisitos de fondo, que son los elementos que integran al ser social del sindicato, institución - que sólo esta formada por trabajadores o patrones.

Dentro de los requisitos de fondo, se encuentran los relativos a las personas: Si partimos de - lo que establece el artículo 123, fracción XVI, de -

la Constitución Federal, del cual se deduce que todos los trabajadores son iguales, por lo que no existe jerarquía alguna, conforme a su párrafo donde establece que tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse... Así, de este modo, observamos que todos los trabajadores o los patrones, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, - que también está consagrada por el artículo 357 de la ley.

En relación al número que se requiere para que - conforme a la ley pueda constituirse un sindicato, se establece que serán como mínimo veinte trabajadores, y en caso de un sindicato de patrones, con sólo tres patrones.

En cuanto a los menores de edad, éstos podrán ingresar a los sindicatos sólo si son mayores de catorce años de edad (art. 362 de la ley). Por lo que respecta a los trabajadores extranjeros, en este caso - opera el principio de la universalidad sindical, y no hay prohibición alguna para que ingresen en los sindicatos de nuestro país.

En tanto que los trabajadores objeto de estudio de esta tesis que son los trabajadores de confianza, de conformidad con los artículos 183 y 363 de la ley, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores. Pero aquí cabe la interpretación a contrario sensu, en el sentido de que éstos trabajadores podrán formar sus propios sindicatos.

II. Requisitos formales, son los señalados por la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación. Dichos requisitos hacen referencia a las formalidades que serán útiles para comprobar la realidad de los actos constitutivos, las cuales están reglamentadas por el artículo 365 de la ley. En este caso hemos de recordar que en materia laboral se establece por ejemplo en el artículo 24 de la ley que: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos de trabajo, es decir que prevalece el criterio de la consensualidad.

En el caso de los sindicatos la ley exige que se levante acta de la asamblea y demás documentos señalados en el artículo 365 de la ley, dicho precepto jurídico establece que los sindicatos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, a falta de dicho documento la organización no podrá adquirir su existencia legal;

II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos, que son con-
derados como la norma fundamental de los sindicatos,
puesto que rige toda la vida sindical. Esta es con-
siderada como una formalidad estricta.

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que
se hubiese elegido a la directiva. En este caso es -
posible que la elección se lleve a cabo en la misma -
asamblea constitutiva y podría dar como resultado que
las dos actas se fusionen.

Las elecciones que se hagan con posterioridad tendrán
que hacerse en otras actas. En cada ocasión de cam-
bio de directiva, debe remitirse a la autoridad regis-
tradora una copia del acta, con el fin de que los re-
cien electos puedan representar al sindicato. Esto -
de conformidad con el artículo 377 de la ley, que en
su fracción II, establece como obligación a los sindi-
catos la de comunicar a la autoridad ante la que es-
tén registrados, dentro de un término de diez días, -
los cambios de su directiva y las modificaciones de -
los estatutos, acompañando por duplicado copia autori-
zada de las actas respectivas.

F) REGISTRO DE LOS SINDICATOS

El registro es un acto por el cual, la autoridad
da fe de haber quedado constituido el sindicato.

El registro bien puede otorgarse por un organis-

mo administrativo: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate como ya indicamos de un sindicato de competencia federal, o bien por un organismo jurisdiccional: La Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de un sindicato de competencia local (art. 365 de la ley). Para Néstor de Buen Lozano, el registro es un acto meramente administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han cubierto los requisitos de ley. De este modo el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y así poder operar. (16)

En tanto que para el maestro Mario de la Cueva, el registro es un acto meramente declarativo y en manera alguno constitutivo. (17)

A nuestro modo de ver tal situación, consideramos que el registro ante la autoridad competente, es una mera formalidad no indispensable para la constitución del sindicato, pero sí necesaria para su legal funcionamiento, para que pueda operar conforme a la ley, puesto que la ley acepta la existencia de los sindicatos aun antes de registrarse, esto se deduce del artículo 365 de la ley, que indica: "Los sindicatos deben registrarse..." El registro también supone que el sindicato ha nacido de un acuerdo de volunta-

16. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 700.

17. De la Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 337.

des, al que se le ha dado la debida forma escrita, - puesto que se requiere que se remitan por duplicado, copias de los acuerdos que sirvieron para su constitución. Para solicitar el registro es necesario remitir a la autoridad registrable: a) Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; b) Una lista con el nombre y domicilio de los trabajadores, así - como de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten los servicios; c) Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a - la directiva; y d) Copia autorizada de los estatutos.

La autorización de los documentos citados corresponderá hacerla al Secretario General, al de Organización o al de Actas, excepto que en los estatutos se - determine otra cosa (art. 365 de la ley).

En relación al registro automático, este procede conforme al tercer párrafo del artículo 366, que determina: "Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud del registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para - todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

El artículo 367 de la ley hace referencia al documento en que la autoridad establece que ha otorgado

el registro identificándolo como resolución, que enviará a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dicho registro producirá todos sus efectos ante cualquier autoridad, así como también tendrá el mismo valor el registro otorgado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Para que proceda la cancelación del registro se deben dar los siguientes supuestos: a) En caso de disolución del sindicato; y b) Por dejar de tener los requisitos legales.

Otra institución de suma importancia en el sindicato son los estatutos, los cuales son considerados, como el instrumento o la norma que expresa el objeto del sindicato. En los estatutos se plasman las bases del sindicato, los cuales son considerados como uno de los requisitos fundamentales para la vida del sindicato. Por encima de los estatutos se encuentran los fines perseguidos por el sindicato.

En relación al contenido de los estatutos, éste se encuentra reglamentado por el artículo 371 de la ley, que establece que contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración;
- V. Condiciones de admisión de los miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;

- VIII Formas de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Período de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes patrimoniales;
- XII. Formas de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII Epoca de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los sindicatos estarán facultados para redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (art. 359 de la ley).

Los estatutos podrán ser modificados, conforme al artículo 377, fracción II, que obliga a los sindicatos a comunicar a las autoridades ante las que estén registrados dentro de un término de diez días, la modificación de los estatutos.

G) ORGANOS SINDICALES

El gobierno de los sindicatos se realiza o se lleva a cabo a través de los órganos establecidos en los estatutos. Las funciones de tales órganos sindicales se determinarán por la ley y los estatutos. Di-

chos órganos del sindicato son: a) La Asamblea General; y b) La Junta Directiva.

Los órganos sindicales no podrán ir más allá de lo que los estatutos autoricen.

LA ASAMBLEA GENERAL

Es considerada como una representación colectiva del sindicato, la cual está sujeta a ciertas normas legales y estatutarias de las que no podrá salirse.

A las asambleas ordinarias se deberá convocar - por lo menos, una vez al año. Sus facultades de la - asamblea general están plasmadas en los estatutos del sindicato, tales como la elección de los miembros de la directiva.

Las asambleas extraordinarias se deberá convocar a ellas, siempre que lo pida el número de socios fijado en los estatutos, o si así lo resuelve la junta directiva, para constituirse la asamblea deberán concurrir el número mínimo de asociados que establezcan los estatutos. En caso de que no asista el número fijado, deberá realizarse una segunda convocatoria; la asamblea podrá deliberar entonces con cualquier número de socios.

Las asambleas deben ser convocadas con suficiente antelación, con el objeto de que los asociados puedan tener conocimiento con anterioridad a la fecha de

reunión y asistir a ella, excepto que los estatutos - dispongan otra cosa.

En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la - asamblea, y si no lo hace dentro de un término de - diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51 % - del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos (art. 371, fracción VIII de la ley).

En tanto que los acuerdos de la asamblea se obtendrán como ya se indicó por la mayoría. Todo afiliado poseerá derecho al voto, el cual también es considerado como un deber.

La asamblea es la autoridad superior del sindicato, la máxima limitación que se le impone es no poder tratar cuestiones ajenas al carácter profesional del sindicato.

LA DIRECTIVA

Es considerada como el órgano representativo y - ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato, así como también, la ejecución de los acuerdos de la asamblea.

La elección de la directiva conforme al artículo 371, fracción IX de la ley, dicho procedimiento deberá estar contenido en los estatutos del sindicato, - los que indicarán el número de los miembros de la directiva. También es preciso aclarar que dicho precepto jurídico no señala una estructura concreta de la - directiva.

En relación a la representación sindical de -- acuerdo al artículo 376 de la ley, dicha representación se ejercerá por un secretario general o por la - persona que designe la directiva, salvo disposición - especial de los estatutos.

Las funciones de la directiva, entre las principales está la de conducir al sindicato al estudio y - lucha de los trabajadores del sindicato para obtener el mejoramiento y defensa de los intereses del trabajador o del patrón, según sea el tipo de sindicato.

La directiva puede nombrar comisiones permanentes para la ejecución y cumplimiento de los estatutos y resoluciones de la asamblea general y de la misma - directiva.

Respecto a su duración, ésta se encuentra reglamentada por el artículo 371, fracción X, que determi-

na que los estatutos del sindicato contendrán el período de duración de la directiva.

Adicionando otras funciones de la directiva, encontramos las de velar por la ejecución de los reglamentos sociales, convocar a juntas generales, señalar el orden del día y presentar los balances y cuentas, y representar a la asociación en los casos de conciliación de los pactos o contratos colectivos de condiciones de trabajo.

La asamblea general integrará el poder legislativo del sindicato, en tanto que la directiva integrará el poder ejecutivo puesto que otra de sus funciones es la ejecución de los acuerdos adoptados por los asociados y dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley fundamental del sindicato, que como ya indicamos son los estatutos.

Todos los trabajadores asociados pueden ser designados para desempeñar cargos directivos en el sindicato, excepto los menores de 16 años de edad y los trabajadores extranjeros. Una vez realizada la designación de la directiva por la asamblea general, compete a ésta revocar los nombramientos, aun sin expresión de causa justificada, siempre que la mayoría de los socios estimen conveniente cambiar la directiva. Fuera de este caso cabe la sustitución por renuncia o cumplimiento del término del mandato, determinado en los estatutos.

H) DISOLUCION DEL SINDICATO

De conformidad con el artículo 379 de la ley, - los sindicatos se disolverán: a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que integran al - sindicato; y b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

2.3 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A) CONCEPTO

El contrato colectivo de trabajo, se ha definido como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la anterior definición se desprenden las siguientes consideraciones:

a) Los únicos facultados para celebrarlo son los - sindicatos de los trabajadores y los patrones, o en su defecto los sindicatos de éstos, pero nunca lo podrán celebrar los trabajadores considerados individualmente; puesto que el sindicato tendrá un representante para este tipo de actos.

b) Es un acuerdo para la realización de normas generales que tendrán aplicación en una o más empresas o establecimientos.

c) La finalidad del contrato colectivo de trabajo, consistirá en el establecimiento de condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

B) ANTECEDENTES

En relación a la exacta denominación del contrato colectivo de trabajo han existido diversas tendencias, por ejemplo, la doctrina alemana representada por Kaskel y Nipperdey, lo llamó "Tarif Vertag, o contrato de tarifa". En tanto que para la doctrina francesa era conocido como "Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail".

En nuestro país en la exposición de motivos de la ley de 1970, al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término de "contrato colectivo de trabajo", por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina, entre los trabajadores y los patrones.

Respecto a los antecedentes del contrato colectivo, conforme al maestro Mario de la Cueva, nace en el

Derecho Privado, concretamente en el Código civil holandés de fecha 10. de febrero de 1909. Dicho ordenamiento lo reglamentó y lo reconoció. Posteriormente también lo hace el Código federal suizo de las obligaciones.

En España desde antes de 1936 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes normativas de las condiciones de trabajo. Su actual regulación data de la ley de 24 de abril de 1958 y del reglamento del 22 de junio del mismo año.

En nuestro país el movimiento revolucionario trajo consigo la creación de una serie de leyes sociales y proyectos. Entre los cuales destaca el presentado por Rafael Zubarán Capmany a Venustiano Carranza del 12 de abril de 1951, el cual contiene un capítulo dedicado al contrato colectivo.

C) ELEMENTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Consideramos preciso señalar que todo acto o negocio jurídico está constituido por tres elementos: - a) Esenciales; b) de Validez; y c) de Eficacia.

En los elementos esenciales encontramos el consentimiento (voluntad), como uno de los elementos -- esenciales, es decir primordiales en la negociación -- laboral.

La voluntad deberá ser emitida por el patrón y - por el representante del sindicato. Todos los patrones están facultados para celebrar contratos colectivos en la medida que la ley exige que se celebre respecto de una empresa o establecimiento (art. 386). En cuanto que la comunidad trabajadora, en un contrato - colectivo debe forzosamente, estar constituida en un sindicato, y competereá al representante de dicho sindicato exigir al patrón la celebración del contrato colectivo.

El consentimiento en el contrato colectivo debe ser expreso y constar por escrito, realizándose por triplicado. De conformidad con el artículo 390 de la ley, se deduce que la celebración del contrato colectivo, es un acto formal, ya que se debe realizar por escrito y al mismo tiempo depositarse ante la autoridad correspondiente.

El contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo de voluntades y aun antes de que se transcriba. Pero la ley condiciona su eficacia y legal - funcionamiento a su depósito ante la autoridad correspondiente, estableciéndose también que el contrato - surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubiesen pactado una fecha distinta. El depósito de contrato es una condición de eficacia y no un acto esencial para su existencia, puesto que éste existe desde que se exterioriza el consentimiento de los que intervinieron en la negociación del contrato colectivo.

En relación al objeto del contrato colectivo, - principalmente es el de plasmar un sistema normativo que sirva de base y modelo a las relaciones individuales que se constituyan en la empresa o establecimiento.

Referente a los presupuestos de validez, en materia laboral, dichos presupuestos se refieren a la capacidad, la licitud en el objeto y, la forma.

La capacidad; para la celebración del contrato colectivo se requiere la capacidad de ejercicio en el caso de los patrones, la adquieren al cumplir 18 años de edad. En tanto que la ley federal del trabajo en sus artículos 23 y 372, establece limitaciones a los menores de 16 años de edad para desempeñar puestos directivos en la organización sindical y por consiguiente imposibilitándolos para participar en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

La licitud en el objeto; como ya indicamos, el contrato colectivo tendrá por objeto el establecer - las normas según las cuales deberá prestarse un servicio en una o más empresas o establecimientos.

La forma; como también ya indicamos, la ley exige la forma escrita, puesto que sanciona que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo - pena de nulidad, realizándose por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Conforme al artículo 390 de la ley, la -

forma consistirá en que el contrato se realice por escrito y además se deposite ante la autoridad correspondiente, la omisión de estos requisitos producirá la nulidad del contrato colectivo.

Requisitos de eficacia; de conformidad con el segundo párrafo del artículo 390 de la ley, el contrato colectivo surtirá sus efectos desde la fecha y la hora de la presentación del documento ante la autoridad correspondiente, salvo que las partes hayan pactado otra cosa.

El contrato colectivo existe desde que se celebró, pero surtirá sus efectos hasta que se deposite, si es que no se conviene otra cosa, como ya indicamos.

Los elementos del contrato colectivo son los siguientes:

I. ENVOLTURA.

- a) Nacimiento (art. 387 y 450-II).
- b) Duración (art. 397).
- c) Revisión (art. 399 y 399 bis).
- d) Terminación (art. 401).

II. ELEMENTO NORMATIVO

- a) Monto de los salarios (art. 391- VI).
- b) Jornada de trabajo (391-IV).

- c) Descansos y vacaciones (art. 391-V).

III. ELEMENTO OBLIGATORIO

- a) Cláusulas de ingreso (art. 395).
- b) C. de exclusión (art. 395).
- c) Reglamento interior de trabajo (art. 422 y 423).

I. LA ENVOLTURA

Las normas de envoltura, son disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo.

a) Nacimiento. Es una obligación celebrar el contrato colectivo, para el patrón y un derecho para los trabajadores, representados por, valga la redundancia, el representante del sindicato (art. 387 y 450 - II).

b) Duración. La duración del contrato colectivo se rá por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada (art. 397 de la ley).

c) Revisión. La solicitud de revisión del contrato deberá hacerse por lo menos sesenta días antes;

I. De su vencimiento si es por tiempo determinado, si no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

En los casos de salarios por cuota diaria, los contratos colectivos serán revisables cada año.

d) Terminación. El contrato colectivo terminará por mutuo consentimiento; por terminación de la obra; o por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso se aplique el contrato colectivo exclusivamente en el establecimiento.

II ELEMENTO NORMATIVO

Esta constituido por las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. Las segundas se refieren, a ciertas obligaciones que contrae el patrón con los trabajadores.

El elemento normativo se plasmará o estará reglamentado por el artículo 391 de la ley, principalmente en lo relativo al monto de los salarios, jornada de trabajo, descansos y vacaciones.

III. ELEMENTO OBLIGATORIO

Es considerado como la suma de las obligaciones que contrae hacia el otro cada uno de los negociadores del contrato colectivo. Este elemento estará integrado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo. Dentro de dichas normas se incluyen las que prevén la formación de las comisiones mixtas y fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de exclusión o de preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al patrón para garantizar la libertad sindical.

En el contrato colectivo se podrá establecer que el patrón sólo admitirá como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula o cualquier otra que otorgue privilegios en favor suyo, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya estén prestando sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de las cláusulas. También podrá pactarse que el patrón retire del trabajo a los miembros que sean expulsados o renuncien al sindicato contratante. Cláusula que consideramos injusta ya que va en contra de la estabilidad del trabajador en el empleo.

D) FORMACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Para la celebración de los contratos colectivos de trabajo se requiere de la existencia e intervención de uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones.

La celebración del contrato colectivo, es considerada como un derecho o potestad jurídica para el sector obrero, y una vez celebrado, obtener su cumplimiento y revisión.

El titular para la celebración y cumplimiento del contrato colectivo, como ya indicamos, será el representante del sindicato, que representa en las negociaciones a la comunidad trabajadora, y en el otro extremo tenemos al patrón.

De conformidad con lo anterior para la celebración del contrato colectivo se requiere primeramente, la existencia de uno o varios sindicatos de trabajadores con personalidad jurídica, además de las formalidades exigidas para la celebración de dicho contrato, para que adquieran existencia conforme a la ley y puedan producir todos sus efectos.

En relación al origen del contrato colectivo, éste puede crearse por dos vías: a) El común acuerdo de las partes; y b) Por medio de la resolución de la autoridad, esto podría ocurrir, cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva y pueda implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada de trabajo o al salario.

Los contratos colectivos estarán integrados por los siguientes requisitos:

- a) Nombre y domicilio de los contratantes.
- b) Duración del contrato colectivo.
- c) Jornada de trabajo.
- d) Días de descanso y vacaciones.
- e) Monto de los salarios, etcétera.

La ausencia de la determinación de los salarios, traerá como consecuencia que el contrato no produzca sus efectos de contrato colectivo. Lo mismo ocurriría si no se plasmaron las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso, etcétera.

Todas las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no pertenezcan al sindicato que celebró el contrato colectivo. En este punto hemos de subrayar que dicho contrato también se aplicará a los trabajadores de confianza, puesto que el artículo 184 de la ley, establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario que se haya plasmado en el contrato colectivo. - Esto también se encuentra sancionado por el artículo 396 de la ley, el cual determina que, las estipulaciones del contrato colectivo se aplicarán también a todas aquellas personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

En tesis sustentadas por la Suprema Corte de -
Justicia de la Nación se establece que:

"El contrato colectivo de trabajo no sólo rige en re-
lación con los trabajadores que intervinieron en su -
celebración, sino para todos los que trabajan en la -
empresa en condiciones semejantes". (18)

Otra tesis sustentada por la Suprema Corte de -
Justicia de la Nación es la siguiente:

"Conforme al artículo 48 (396 de la ley vigente) de -
la ley federal del trabajo, las estipulaciones del -
contrato colectivo del trabajo se extienden a todas -
las personas que trabajan en la empresa aun cuando no
sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, -
pudiéndose exceptuar de esta disposición a las perso-
nas que desempeñen puestos de dirección, de inspec-
ción de las labores, así como de los empleados de con-
fianza de trabajos personales del patrón, dentro de -
la empresa; para que surte (sic) efecto esta disposi-
ción, es necesario que se consigne en el contrato res
pectivo, ya que esta es una facultad permisible que
contiene la ley y no imperativa". (19)

E) REVISION

18. Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Tra-
bajo, quinta edición, s/ editorial, México 1976,
p. 75.

19. Ibidem.

Se da el nombre de revisión, a los procedimientos de estudio y modificación de las cláusulas de los convenios colectivos, es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo. (20)

Los titulares para la revisión, son los mismos que intervinieron en su celebración. Para tal revisión se deberán seguir las siguientes reglas:

I. Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión,

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se llevará a cabo cuando los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los integrantes de los sindicatos.

III Si se celebró el contrato por varios patrones, la revisión se realizará siempre que los solicitantes tengan el 51 % de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

La revisión del contrato colectivo deberá realizarse en fechas anteriores al vencimiento del contrato. La revisión está reglamentada por el artículo 399 de la ley, el cual ya señalamos con anterioridad. Los términos señalados en dicho artículo son conocidos como, "revisión legal", que es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos señalados -

20. De la Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 466.

en la ley.

La revisión de los contratos colectivos se realizará cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria, en este caso la solicitud deberá presentarse por lo menos 30 días antes de finalizar un año, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, cuando los trabajadores, es decir su sindicato, o el patrón o cualquiera de los negociadores no solicitaron su revisión en los plazos señalados en la ley, o en el caso en que los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga.

F) DURACION

El contrato colectivo puede tener una duración - de tiempo determinado, tiempo indeterminado, o para obra determinada. Siendo las más usuales las dos primeras, en tanto que la tercera podría darse cuando una empresa sólo tuviera trabajadores para obra determinada.

2.4 LA HUELGA

A) TERMINOLOGIA

Se han utilizado varias denominaciones, como - las siguientes:

I. Huelga legalmente existente. Es aquella que satisface los requisitos establecidos por la ley y que además, persigue los objetivos contenidos en el artículo 450 de la ley, dentro de los cuales destacan:

- a) Obtener del patrón, la celebración y revisión - del contrato colectivo, así como también, del contrato-ley.
- b) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- c) Apoyar una huelga cuando tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones del artículo citado.

De acuerdo a los elementos anteriores podemos establecer que la huelga legalmente existente, es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos plasmados en los artículos 450, 451 y 920, - consistentes en el objeto de la huelga y las solicitudes formales al patrón por conducto de la autoridad - correspondiente, solicitud que debe estar fundada en los objetivos que se persiguen al hacer uso del derecho de huelga.

II. Huelga inexistente. Es cuando la huelga es declarada por la minoría de los trabajadores o no tiene por objeto, alguno de los enumerados por el artículo

450 de la ley.

III Huelga lícita. Esta tiene su fundamento en el artículo 123, fracción XVII y XVIII del apartado "A" de la Constitución Federal, en las citadas fracciones se reglamenta la huelga como un derecho social económico, y podríamos adicionar que es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

IV. Huelga ilícita. Estamos en esta modalidad cuando los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades en donde se labora, así, como también, cuando en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

V. Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, como por ejemplo, podemos citar la no celebración o revisión del contrato colectivo o en su caso del contrato-ley.

En relación a los conceptos de huelga imputable o inimputable al patrón, aparecieron en el artículo 277 del primer proyecto de la ley federal del trabajo de 1928, el cual disponía: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga e imputables sus motivos al patrón..., lo condenará al pago de los salarios correspondientes a los días en que hu

bieren holgado los trabajadores".

VI. Huelga por solidaridad. Ha sido considerada - por algunos autores como una huelga revolucionaria, - que en un momento podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los bienes de producción que per sigue tal reivindicación. (21)

B) CONCEPTO

De conformidad con el artículo 440 de la ley, la huelga, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

En tanto que para el maestro Néstor de Buen Loza no, consiste en la suspensión de las labores en una - empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la - satisfacción de un interés colectivo. (22)

C) OBJETIVOS DE LA HUELGA

Los objetivos principales que se persiguen al ha

21. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. edición, Editorial Porrúa, México 1972, p. 371.

22. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 826.

cer uso del derecho de huelga, básicamente son los siguientes:

I. Considerado como uno de los fundamentales para el sector obrero, el conseguir equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II. Conseguir del patrón la celebración del contrato colectivo, así como su revisión.

III. Conseguir de los patrones la celebración y revisión del contrato-ley.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas en que se hubiese violado.

D) REQUISITOS DE LA HUELGA

Para hacer uso del derecho de huelga es necesario, cumplir previamente con los requisitos de fondo, forma y el denominado de la mayoría obrera, requisitos que al ser observados determinarán la procedencia de la huelga.

a) REQUISITO DE FONDO

Respecto al requisito de fondo, el maestro Mario

de la Cueva, indica que, "es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos, consistente en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (23)

Conforme al artículo 451, fracción I de la ley se exige como requisito de fondo, que la huelga tenga por objeto, alguno de los enumerados en el artículo 450 de la ley. De acuerdo a esto tenemos que el requisito de fondo se cumple sólo en función de que los trabajadores hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del multicitado precepto legal. Para esto podrá tenerse por cumplido el objeto de la huelga, con tal de que se mencione a que objeto se está haciendo referencia.

b) REQUISITO DE FORMA

En relación a este punto se ha señalado que no debe confundirse en ningún momento las peticiones con cretas de los trabajadores, con el objeto que en realidad se persigue al hacer uso del derecho de huelga y es precisamente el artículo 920, fracción I de la ley, el que refuerza dicha opinión al indicar: "El procedimiento de huelga se iniciará durante la presentación del pliego de peticiones, el cual deberá reunir los siguientes requisitos":

23. De la Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 847.

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones...

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje...

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

c) REQUISITO DE MAYORIA OBRERA

De acuerdo al artículo 451, fracción II, para suspender los trabajos se requiere, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para esto, entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría deberá darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, es decir, que si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en algunos establecimientos.

Sobre este punto, en relación al tema que nos ocupa observamos que los trabajadores de confianza, -

no serán tomados en consideración en los recuentos -
que se efectúen para determinar la mayoría en los ca
sos de huelga (artículo 185 de la ley).

CAPITULO III

3. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y EL SINDICATO

A) LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical es y ha sido considerada, como la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado y aun en el actual.

La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y a la vez como una concesión del Estado, la cual se efectuó en dos momentos:

I. El reconocimiento de las leyes ordinarias; y

II El reconocimiento constitucional proclamado por primera vez, en la declaración de los Derechos Sociales de 1917.

El principio de la libertad sindical, es plasmado por primera vez a nivel de garantía social, en el artículo 123, fracción XVI de la Constitución Federal, fracción que establece: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos..." De conformidad con la citada fracción, obser

vamos que tal libertad se otorga de manera formal -- tanto a los trabajadores como a los patrones, incluyendo dentro de los anteriores a los trabajadores de confianza, que también gozan de esta libertad para -- sindicalizarse o constituir sus propios sindicatos, -- pero con la limitación de que no podrán formar sindicatos con los demás trabajadores que no sean de confianza.

Como antecedente mencionaremos a algunos ordenamientos jurídicos que reconocen esta libertad de sindicalización del individuo (trabajador-patrón), tenemos a los siguientes:

a) La Constitución francesa de 27 de octubre de -- 1946 en cuyo preámbulo se hace la siguiente afirmación: "Todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses a través de la acción sindical y a adherirse al sindicato que elijan".

b) La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en París, Francia, el 10 de diciembre de -- 1948 y que en su artículo 23, fracción IV establecía: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses".

c) Y como ya indicamos, nuestra Carta Magna reglamenta dicha libertad a través de su artículo 123, -- fracción XVI, considerada como una garantía de índole social.

Durante la vigencia de la ley de 1931, se sostu-

vo que la existencia de la asociación profesional era un método para proteger al hombre. En tanto que la ley de 1970, algunos decían que la finalidad del sindicalismo en aquel entonces fue la satisfacción del impulso asociativo. Pero el sector obrero más que otra cosa se propuso; la unión de los trabajadores para luchar en busca de una existencia más digna, propia de todo ser humano, puesto que como ya indicamos la finalidad inmediata del sindicato es, obtener el mejoramiento de las condiciones de la prestación de los servicios y la elevación de los niveles económicos de los trabajadores y sus familias. Y como finalidad mediata, se pretende obtener, el estudio, estructuración y organización tanto política, social y económica del mañana.

El principio de la libertad de la asociación, se presenta en forma de un conjunto de libertades, según Rouast y Durand, conforman sus aspectos esenciales, la libertad para los individuos de formar parte de un sindicato o de abstenerse, la libertad de constitución de un sindicato, la libertad en las relaciones respectivas de los sindicatos, la independencia de los sindicatos del Estado. (24)

A través de la libertad sindical, los trabajadores esperan obtener la igualdad con los patrones, o conseguir la eventual supremacía y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora y la sociedad -

24. Cabanellas, Guillermo, Ob. Ci., p. 107.

del futuro. (25)

La libertad sindical, desde un punto de vista - jurídico, se puede ejercitar de manera positiva o negativa. La primera en relación a la facultad que - tiene el trabajador, poseedor del derecho de vincular su voluntad a la de otros trabajadores para unificar sus actividades, en vista de la realización de un fin común. Y la segunda o sea la negativa, en cuanto que también posee el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo de voluntades.

La libertad sindical en nuestro país tiene como fundamento:

I. El artículo 123, fracción XVI del apartado "A" - de la Constitución Federal; y

II. Por el Convenio 87 O.I.T. que garantiza la libertad sindical, y que fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación, de 16 de octubre de 1950. Dicho tratado, será aplicado a nuestro derecho laboral de acuerdo a lo establecido por los artículos 133 de la Constitución Federal y 17 y 6 de la ley federal del trabajo, este último que establece que: "... Los tratados celebrados y aprobados en los términos - del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que benefician

25. A. Napoli, Rodolfo, Manual de Derecho Sindical, 2a. edición, la ley Sociedad Anónima, Editora e Impresora, Buenos Aires, p. 63.

al trabajador...".

El artículo 30. del citado convenio estableció:

1. Las organizaciones de los trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente, el de armonizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

B) CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical, como ya indicamos, es un derecho originario de cada trabajador, incluyendo al denominado trabajador de confianza. Dicha libertad sindical, ha sido calificada como un derecho de acción, de agrupamiento, y facultad para actuar en defensa de intereses y en la organización de los trabajadores. Para el jurista italiano Ubaldo Prosperetti, la libertad sindical es, "Una libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones". (26)

La libertad sindical se entiende como un reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase.

26. Citado por De la Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 263.

En realidad es un proceso y concepto previo a la idea misma del sindicato, ya que el mismo sindicato, es el resultado del ejercicio de esa libertad, ejercicio que sólo puede entenderse como una conducta colectiva.

La libertad sindical es un derecho de los grupos sociales y específicamente en materia laboral de la clase trabajadora, dentro de la cual encontramos a los trabajadores de confianza, así como también al sector patronal.

C) DERECHO A LA SINDICALIZACION

El derecho a la sindicalización, se encuentra plasmado en la fracción XVI, del ya citado artículo 123 apartado "A" de la Constitución Federal. Dicho principio tiene como fin, la defensa de los intereses comunes de los agremiados, como derecho social de los trabajadores, así como también, patrimonial del sector patronal.

En la citada fracción, del artículo citado, no sólo se incluye al trabajador de base sino también al trabajador de confianza, por lo que en páginas subsiguientes observaremos que éste es un derecho reconocido al trabajador de confianza, pero en forma limitada. Pero ante todo esto, observamos que en realidad, el derecho a la sindicalización, es un derecho individual y a la vez colectivo de clase y junto a tal derecho, podemos aceptar como lo hace Ricard, un derecho de -

afiliación sindical, según este autor de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo. (27)

En la ley federal del trabajo encontramos que este derecho a la sindicalización está consagrado en los artículos 354 y 357, los cuales establecen respectivamente: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones". En tanto que el otro artículo establece que: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".

Ante todo, hemos de recordar que el sindicalismo, por encima de todas las cosas, es un fenómeno social, producto y consecuencia de la lucha obrera.

Pero, ¿quién debemos entender por derecho a la sindicalización? Para algunos autores, consiste en la aplicación indiscriminada a todos los trabajadores con derecho a tal acto. En materia laboral, como ya indicamos es un derecho de la clase trabajadora, que presta a otra, la denominada clase patronal (la que también tiene derecho a la sindicalización, derecho que le es reconocido tanto por la Constitución Federal como por la ley federal del trabajo), a asociarse por medio del sindicato, esto como consecuencia de -- una prestación de servicios a un patrón.

En relación a este derecho a la sindicalización se habla de: a) Libertad positiva; y b) Libertad negativa.

La libertad positiva, consiste en la participación para la constitución de un sindicato o en la adhesión a un sindicato previamente conformado. Y la libertad negativa, que es la que permite a los trabajadores de abstenerse de ingresar a un sindicato, así como también, los faculta para que de modo eventual se separen de él.

En otro orden de ideas, se afirma que la libertad positiva se puede ejercer de dos maneras a la vez diferentes:

1. Supone la concurrencia de por lo menos 20 trabajadores (esto en relación a la constitución de un sindicato); y
2. Constituye un acto meramente individual, si bien su perfeccionamiento es bilateral (esto en cuanto a la adhesión del trabajador a un sindicato previamente constituido).

En el caso del sindicato patronal, la ley exige que concurren tres patrones por lo menos.

En relación a los trabajadores de confianza, como ya se indico son sujetos del derecho del trabajo, y como tales tienen derecho de gozar de los privilegios, los que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores de base, salvo las excepciones que consigna la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan.

El derecho de la sindicalización les es reconoci

do a los trabajadores de confianza, tanto por la Constitución Federal, en su multicitado artículo 123, - fracción XVI del apartado "A", que a la letra dice: - "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos...".

Los trabajadores de confianza independientemente de la naturaleza de las funciones que desempeñan, son considerados por la ley como trabajadores y como tales también tienen derecho a gozar de tal privilegio, claro está de una manera restrictiva.

Este derecho, como ya indicamos, les es reconocido a los trabajadores de confianza, pero en forma un tanto limitada, puesto que si bien, en el artículo - 354 de la ley se establece que: "La ley reconoce la - libertad de coalición de trabajadores y de patrones". Por otra parte observamos que en el artículo 363, se limita el derecho a la sindicalización de los trabajadores de confianza, puesto que en su parte primera sanciona que: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza".

Independientemente de esta situación, consideramos comprensible la intención del legislador al no - permitir el ingreso de los trabajadores de confianza, en los sindicatos de los demás trabajadores, quizás - por la siguiente razón, de que en el supuesto de encontrarse vinculados en un mismo sindicato tanto trabajadores de confianza como trabajadores de base, se

estaría en un gran problema, por ejemplo, en el caso del recuento para ejercitar el derecho de huelga, en este caso, los trabajadores de confianza ¿ qué postura adoptarían ?, votar o no por la huelga; si optan por la huelga, estarían traicionando la confianza del patrón, perderían la confianza de éste, y que de conformidad con el artículo 185 de la ley, es catalogada como una causal de rescisión de la relación de trabajo, puesto que establece que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza..." Y en caso de que optaran por la segunda hipótesis, es decir, que no acepten votar por la huelga, en este caso también estarían traicionando a la causa del sector obrero.

Independientemente de las razones que tuvo el legislador para no permitir la vinculación en un mismo sindicato del trabajador de confianza y del trabajador de base, este derecho también es propio del trabajador de confianza, puesto que puede y tiene derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos de los que formen los trabajadores de base, previo cumplimiento de los requisitos que establece la ley para este tipo de actos. Para fundamentar tal afirmación tenemos al artículo 123, fracción XVI del apartado "A" de la Constitución Federal.

Como consecuencia de lo antes citado, establece el maestro Mario de la Cueva, "Se presenta cuando un trabajador de base que es promovido a un puesto de confianza; si se encuentra sindicalizado, deberá separarse del sindicato o cuando menos quedar suspendido

en sus derechos sindicales" (28).

El derecho de sindicalización, también es un derecho, que de igual manera gozan los patrones o empresarios que es como los denomina la fracción XVI, del artículo 123 constitucional.

Los trabajadores de confianza, como ya indicamos, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, puesto que están de tal manera vinculados con los patrones, que no podrían formar parte de los sindicatos antes citados, ya que uno de los fines del sindicalismo obrero, es precisamente, el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los patronales.

El trabajador de confianza que se sindicalice, -deja en ese mismo momento de ser trabajador de confianza (claro está que su adhesión sea a un sindicato de trabajadores de base).

3.1 EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LA NEGOCIACION COLECTIVA.

A) APLICACION DEL DERECHO COLECTIVO A ESTOS TRABAJADORES

Respecto a la aplicación del derecho colectivo y

28. Citado por Dávalos, José, Ob. Cit., p. 298.

en especial del contrato colectivo, tenemos, que todas sus estipulaciones serán aplicables a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario. Para reforzar tal afirmación tenemos lo preceptuado por:

- a) El artículo 48 de la ley federal del trabajo de 1931.
- b) El artículo 396 de la ley vigente.
- c) El artículo 184 también de la ley vigente.
- d) Tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El artículo 48 de la ley de 1931, disponía: "Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. En su segundo párrafo establecía que se podía exceptuar de esta disposición a los que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como también, a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa.

El artículo 396 de la ley actual establece: "Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extenderán a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la ley.

En tanto que el artículo 184, dispone:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Mientras tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que:

"El contrato colectivo de trabajo no sólo rige en relación con los trabajadores que intervinieron en su celebración, sino para todos los que trabajan en la empresa en condiciones semejantes".

D-2922/25/2a. Cía. Minera Asarco, S.A. 7 de septiembre de 1945.

Otra tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que:

"Conforme al artículo 48 (396 de la ley vigente) de la ley, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, pudiéndose exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección, de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza de trabajos personales del patrón, dentro de la empresa; pero para que surte (sic) efecto esta disposición, es necesario que se consigne en el contrato respectivo, ya que ésta es una facultad permisible que contiene la ley y no imperativa".

D/4663/46/1a. Cía. Telegráfica México, 4 de febrero de

1948.

En otra tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la aplicación del contrato colectivo se establece que:

"Cuando se atribuyen labores de confianza a un trabajador y con base en tal defensa se le niega el derecho a percibir una prestación consignada en el contrato colectivo, corresponde al patrón, acreditar que la naturaleza de las funciones desarrolladas por el trabajador son de ese carácter y si no lo hace, resulta procedente condenar al pago de la prestación señalada, aún cuando no pertenezca al sindicato pactante, ya que, con las limitaciones consignadas en los artículos 184 y 396 de la ley federal del trabajo, las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento".

Amparo Directo 1327/79.- Rubén Barragán Cifuentes.
20 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

De acuerdo a los preceptos citados, así como también a las tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia, observamos que el común denominador es que, las estipulaciones del contrato colectivo serán aplicables a los trabajadores de confianza, salvo cláusula en contrario que limite dicha facultad.

En materia de instituciones colectivas, observamos que los principios e instituciones propias y fundamentales del derecho colectivo se aplican invariablemente a estos trabajadores, con las restricciones ya consignadas y que en páginas siguientes ampliaremos.

mos.

De acuerdo a lo anterior tenemos, que el trabajador de confianza goza ya sea de manera total o limitada de los siguientes derechos:

- a) Derecho a la libertad de coalición, consagrado en el artículo 354 de la ley.
- b) Derecho a la sindicalización, plasmado en los artículos 357 y 358 de la ley, además del 123, -- fracción XVI del apartado "A" de la Constitución Federal.
- c) Así como también podrá participar en las utilidades de la empresa, claro está con algunas restricciones que en su oportunidad señalaremos.

B) DISPOSICION CON LOS DEMAS TRABAJADORES EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Los trabajadores de confianza, a pesar de que son calificados por algunos autores como "empleados de cuello blanco o altos empleados"⁽²⁹⁾. No obstante estas denominaciones por las que cualquiera podría pensar o afirmar que dichos trabajadores gozan de más derechos de los que la ley consigna, y que además se podría afirmar que están por encima de los derechos de los demás trabajadores. Pero la realidad es otra, puesto que sobre los derechos de los trabajadores de

29. Cavazos Flores, Baltazar; Ob. Cit., p. 89.

confianza pesan una serie de restricciones legales, - las cuales a continuación señalaremos:

I. La primera restricción en sus derechos, la cual consideramos la más importante, es la concerniente a la estabilidad del trabajador de confianza en el empleo, cuya reglamentación la encontramos en el artículo 49, fracción III de la ley.

El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo, si existe motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión, consignadas en los artículos 47 y 185 de la ley.

II. No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, así como tampoco serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen, para determinar la mayoría en los casos de huelga, reglamentado en los artículos 363 y 183 de la ley.

III Podrán quedar excluidos de las estipulaciones o condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo, que rija en la empresa o establecimiento, reglamentado en los artículos 184 y 396 de la ley.

IV. No podrán representar a los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.

V. En relación al reparto de las utilidades, en el primer párrafo del artículo 127 de la ley se excluye a los directores, administradores y gerentes generales de la empresa a no participar en las utilidades. En tanto que en su segunda fracción, sí permite participar a los demás trabajadores de confianza en las utilidades, pero en forma limitada.

Esta es la situación que guardan los trabajadores de confianza en relación con los demás trabajadores de base. Por lo que iniciaremos por exponer la situación relativa a la estabilidad del trabajador que nos ocupa en esta tesis, y no obstante de que este punto forma parte del derecho individual del trabajo, consideramos importante exponerlo.

Para iniciar este punto, primeramente, exponremos lo que se entiende por estabilidad en el empleo. Para el maestro José Dávalos, la estabilidad en el empleo. "Es un derecho del trabajador para permanecer en el empleo; constituye uno de los principios fundamentales y más importantes del derecho del trabajo. Es un principio de seguridad para el trabajador, quien no padecerá la incertidumbre sobre la duración de la relación laboral de la que es sujeto". (30)

En tanto que para el maestro Mario de la Cueva la estabilidad en el trabajo, "Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del

30. Dávalos, José, Ob. Cit., p. 140.

incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".(31)

Conforme a lo expuesto por los citados maestros, podemos establecer, que estamos en presencia de una estabilidad absoluta y de una estabilidad relativa.

Estaremos en presencia de la estabilidad absoluta cuando se le prohíbe al patrono, en forma absoluta, la posibilidad o facultad de dar por terminada una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y sólo se permitirá la disolución de tal relación laboral por causa justificada que deberá probarse ante la autoridad correspondiente (Junta de Conciliación y Arbitraje), en caso de inconformidad del trabajador.

Pero por el contrario, estaremos en presencia de la estabilidad relativa, cuando se faculta o autoriza al patrón, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización. Por lo que este tipo de estabilidad será en la que encuadre el trabajador de confianza.

De conformidad con lo expuesto, el trabajador de

31. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1984, p. 219.

confianza gozará en su empleo de una estabilidad relativa, la cual de acuerdo a lo expuesto por el maestro José Dávalos, obedece a dos causas:

1a. De conformidad con el artículo 49, fracción III de la ley, a los trabajadores de confianza se les priva del derecho de pedir reinstalación, a pesar de que sean despedidos injustificadamente de su empleo. Pero no se eximirá al patrón de indemnizar a dichos trabajadores, en los términos del artículo 50 de la ley.

2a. De acuerdo al artículo 185 de la ley, existe otra causal de rescisión de la relación de trabajo, consistente en la pérdida de confianza. El citado artículo señala que: "El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión del artículo 47 de la ley".

Respecto a este punto, como ya se señaló en capítulos anteriores, si el trabajador de confianza es despedido a causa de la pérdida de la confianza, en caso de haber sido promovido a este puesto, después de haber sido de planta, se estará a lo dispuesto por el artículo 186, el cual establece: "...Si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación".

En tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece que:

"Si un trabajador de base en una empresa es designado para desempeñar un puesto de confianza y, posteriormente sin invocarse ningún motivo se priva de él, volviendo a su puesto de base anterior, es procedente la acción intentada por este para que se le pague la indemnización establecida en el contrato para el caso de separación injustificada. Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante, ha sostenido que para estimar injustificada la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza. Consecuentemente, si un trabajador de base en una empresa es nombrado para el desempeño de un puesto de confianza y, posteriormente, sin invocar causa justificada alguna aquella le priva de él y, por lo tanto, vuelve a su antiguo puesto de base, debe estimarse procedente la reclamación del citado trabajador para que se le pague la indemnización establecida en el contrato de trabajo relativo a dicho puesto de confianza, para el caso de que sea separado sin motivo, porque evidentemente, se trata de dos contratos de trabajo distintos relativos a dos puestos diferentes, el de base y el de confianza y si el contrato relacionado con este último se dió por terminado sin causa alguna, la procedencia del pago de la indemnización correspondiente a dicha separación está comprobada". A. Directo 5893/1961 Isauro Montemayor. Resuelto el 26 de octubre de 1962, por unanimidad de votos.

Otra tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación al trabajador de -

confianza que es removido sin causa justificada, a su puesto de base original:

"La decisión de la empresa demandada de privar al trabajador del puesto de confianza que venía ocupando y regresarlo al puesto de base que con anterioridad ocupaba, sin que al respecto existiera causa o motivo de rescisión del tipo de relación laboral primeramente citada, entraña incumplimiento del contrato de trabajo que sostenía actor y demandado, lo cual hace procedente la reclamación de reinstalación y del pago de los salarios caídos".

A. Directo 747/79.- Ramón Piña Vélez.- 4 de junio de 1979.- cinco votos. Ponente: Julio Sánchez V.- Srio: José de J. Rodríguez Martínez.

En este orden de ideas se puede establecer, que las disposiciones consignadas en la ley, que determinan las causas de rescisión y terminación de la relación de trabajo son aplicables a los trabajadores de confianza; por lo que el patrón está facultado para separarlos, de conformidad con las causales justificadas de rescisión consagradas en el artículo 47 de la ley. Y a su vez el trabajador, puede separarse del trabajo y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes a las hipótesis consignadas en el artículo 50 de la ley.

Como antecedente de la rescisión de la relación de trabajo, tenemos que el artículo 126 en su fracción X, de la ley federal del trabajo de 1931, en la que se plasmó una causa especial de terminación de la relación laboral, la cual consiste en la pérdida de la confianza. En el citado artículo se establecía: "El

contrato de trabajo terminará (fracción X) por perder la confianza del patrón..."

La interpretación de la fórmula mencionada dio lugar a otro debate, puesto que se sostuvo que los abogados de algunas empresas lograron algunos laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los que se sostuvo que la pérdida de la confianza era subjetiva, por lo que los patrones no estaban obligados a probar el acto o motivos que originaron la pérdida de la confianza.

En relación a este punto, el mismo artículo 185 de la ley vigente, en su segundo párrafo establece que: "El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV, del título segundo de la ley". Es decir que podrá pedir la reinstalación o indemnización a elección del trabajador, situación que se desprende del artículo 48 del citado capítulo, que establece: "artículo 48, el trabajador podrá solicitar ... a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice ...". Estas son las acciones que tiene el trabajador de confianza, esto de conformidad con lo expuesto por el maestro Mario de la Cueva.⁽³²⁾ Situación que vemos restringida por el artículo 49 de la ley vigente, ya que el citado artículo establece que: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de la indemnización que se establece en el artículo 50 en los siguientes casos:

32. De La Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 454.

fracción III.- En los casos de los trabajadores de confianza".

En tanto que el artículo 123, fracción XXII constitucional lo reglamenta del siguiente modo: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada..., estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo... La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización".

Mientras que el artículo 186 de la ley, como ya indicamos acogió una solución para no dar por termina da la relación laboral, según la cual, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de base, podrá volver a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

De acuerdo a lo expuesto, hemos considerado importante hacer mención a algunas tesis sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

I. Separación de los empleados de confianza: Tesis No. 96.

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 ser o no 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 se

parado sin que justifique el patrón el motivo del des-
pido.

Quinta época, tomo XXXIX. pág. 2759. R. 703/33.- "La
Tolteca", Cía. de Cemento Portland, S.A. cinco votos.

II. Separación injustificada de los empleados de con-
fianza:

La pérdida de la confianza, para dar por terminada un
contrato de trabajo, debe entenderse fundada, cuando
existen circunstancias que sean motivo bastante para
que, tomando en cuenta la situación particular de los
trabajadores, por el contacto estrecho que guardan -
los intereses patronales, haya meritos para separar -
al trabajador y sustituirlo por otra persona.

Quinta época; tomo XLIV, pág. 4417.- Minera Asarco, -
S.A., cinco votos.

III. Empleados de confianza, quienes tienen ese carác-
ter:

Si para dar por terminado un contrato de trabajo ale-
ga el patrón haber perdido la confianza que tenía en
el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la -
fracción X del artículo 126 de la ley federal del tra-
bajo de 1931, debe tenerse en consideración, que si -
dicho trabajador desempeñaba, en una casa comercial, a
actividades muy distintas de aquellas a que se refie-
re tal precepto legal, no debe ser considerado dicho
trabajador como empleado de confianza, toda vez que -
esta clase de empleados son los que intervienen en la
dirección y vigilancia de una negociación y que, en -
cierto modo, sustituyen al patrono en algunas de las

funciones propias de éste.

Quinta época: tomo 45, pág. 179. R. 3275/35.- Loara Y. Manuel, cinco votos.

Respecto a la estabilidad del trabajador de confianza en el empleo, podemos concluir, que las disposiciones generales establecidas en la ley que determinan las causas de rescisión y terminación de la relación de trabajo, son aplicables a los trabajadores de confianza. Por lo que el patrón puede rescindirles dicha relación laboral por las causas justificadas de rescisión plasmadas en los artículos 47 y 185 de la ley. En tanto que el trabajador a su vez puede separarse del empleo y exigir el pago de las indemnizaciones de acuerdo a las hipótesis establecidas en el artículo 50 de la ley.

C) LA REPRESENTACION

De conformidad con el artículo 183 de la ley, los trabajadores de confianza no podrán representar a los demás trabajadores de base en los organismos que se constituyan de conformidad con las disposiciones de la ley federal del trabajo.

En relación al citado artículo, tenemos al artículo 359 de la ley que señala: "Los sindicatos tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes..."

CAPITULO IV

4. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL GOCE DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

A) DERECHO AL RECUESTO EN LA HUELGA

El recuento, es una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico, coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría. (33)

En efecto, una de las limitaciones que pesa sobre los trabajadores de confianza, como ya indicamos en capítulos anteriores, es la referente al derecho a recomtar para determinar el requisito de la mayoría - en caso de huelga, derecho del cual están excluidos, ya que no son tomados en consideración al momento de efectuarse la votación, Restricción que encontramos plasmada en la ley en su artículo 183, en el cual se establece que: "Los trabajadores de confianza... no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos -

33. Castorena, José de Jesús, Manual de Derecho Obreiro, 6a. edición, Guadalquivir No. 74, México -- 1973, p. 322.

de huelga..."

La anterior prohibición al trabajador de confianza a no ser tomado en cuenta en el recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga, se refiere al recuento en las huelgas planteadas por los trabajadores de base. Pero en nuestra opinión, consideramos que si puede darse el recuento como prueba en una huelga decretada por los trabajadores de confianza.

Como antecedente tenemos que el artículo 462 - de la ley vigente, el que ya fue derogado, en su fracción IIa. reafirmaba la prohibición consignada - en el artículo 183 del mismo cuerpo jurídico, el cual establecía que: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: Fracción II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza".

Confirma lo preceptuado en los citados artículos, el artículo 931 en su fracción IV, el que también establece que: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, en tal situación no serán computables los votos de los trabajadores de confianza".

Es evidente que el fin de estos artículos, es el de limitar o de hecho excluir a los trabajadores de confianza del cómputo de los votos o recuento para ir a la huelga.

En relación a esta situación se afirma que un trabajador de confianza no debe recontar en un movimiento de huelga, porque votaría a favor del patrón. Sostener esto, equivale a sostener que un trabajador sindicalizado tampoco debería de recontar porque votaría a favor de los sindicatos. (34)

De acuerdo a lo citado y no obstante de que la limitación que impera en los preceptos jurídicos citados, podemos señalar que si puede darse el recuento como prueba, esto en caso de una huelga decretada por los trabajadores de confianza, y es de suponerse que el trabajador de confianza obrará de acuerdo a los intereses patronales, así como también es obvio que los trabajadores de base actuarán en el caso del recuento, de conformidad con los intereses del sector obrero.

Quizá sea por esta razón que la ley no reglamenta la creación de sindicatos mixtos, al no permitir a los trabajadores de confianza coaligarse con los demás trabajadores, ya que cada uno de estos trabajadores actuaría de acuerdo a los intereses que les sean propios, así como también es obvio que el trabajador de confianza actuaría de acuerdo a los intereses del sector patronal, esto como ya lo hemos señalado, se deriva de la situación y naturaleza de las funciones que desempeña en la empresa o establecimiento.

34. Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit., p. 103.

En opinión del maestro Baltazar Cavazos, en un movimiento de huelga deben recontar todos los trabajadores, que por "x" o "z" razón se vean afectados - por tal situación, sin hacer distinción alguna. El excluir a cualquier trabajador (de base o de confianza) de un recuento cuando se ve afectado en su salario, será anticonstitucional, en virtud de que se le está privando de su garantía de audiencia, consagrada en la Constitución Federal. (35)

En la ley se reglamenta y a la vez se restringe tal derecho a los multicitados trabajadores de confianza, derecho del cual gozarán ampliamente en los movimientos para hacer uso del derecho de huelga efectuados por estos trabajadores, ya que es cierto que la ley les prohíbe participar en el recuento de los demás trabajadores, pero también como ya se señaló, faculta a dichos trabajadores de confianza a constituir sus propios sindicatos, y en ninguna de sus líneas de los multicitados artículos se reglamenta prohibición alguna para que también puedan realizar o participar en el recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga decretada por ellos.

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen Lozano, el hecho de comprobar si es que efectivamente la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento de huelga, éste será un acto que forma parte de uno de los elementos primordiales de toda declaración de inexistencia de la huelga. El citado maestro conti-

35 Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit., p. 103.

núa diciendo que, en efecto el artículo 462, fracción II (artículo que ha sido derogado), excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza de conformidad con lo previsto por el artículo 183 de la ley. Sin embargo, si son trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores si están facultados para recontar. (36)

Conforme a la opinión del citado maestro confirmamos, en parte, el hecho de que el trabajador de confianza, podrá efectuar movimientos en relación al recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga. Pero nos ha surgido otra interrogante, consistente en determinar, si el trabajador de base será tomado en consideración para el cómputo de la mayoría, en los actos de huelga efectuados por los trabajadores de confianza.

En nuestra opinión, como la ley no reglamenta tal situación y debido a que tal cómputo de votos ocasionaría un choque de intereses entre los trabajadores de base y los trabajadores de confianza. Esta quizá sería una de las causas por las que no debe ser tomado en consideración el voto de los trabajadores de base en caso de las huelgas planteadas por los trabajadores de confianza.

B) LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL

En relación a este tema de la libertad de afi-

36. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 771.

liación sindical, previsto por el artículo 123, fracción XVI del apartado "A" de la Constitución Federal, en el cual podemos observar, que se trata de un derecho esencialmente de carácter individual, el cual es otorgado por nuestra Constitución Federal a todo trabajador (base o de confianza), así como también a todo patrón. También podría decirse que junto a este derecho, se encuentra el derecho de libertad sindical, que en opinión del maestro Néstor de Buen Lozano, es esencialmente un derecho colectivo de clase, así como también cita a Ricord, el que califica al derecho de afiliación sindical, como un derecho de carácter individual, siempre supeditado al interés colectivo, tesis que consideramos aceptable porque es claro, que es un derecho que nuestra Constitución Federal otorga a cada trabajador o patrón según sea el caso, a afiliarse a cualquier institución sindical (excepto lo consignado para el caso de los trabajadores de confianza), en la que una vez integrado a ella, actuará de acuerdo al interés de la colectividad que conforma a dicho organismo sindical.

De acuerdo a lo anterior, el trabajador de confianza, podrá afiliarse a cualquier organismo sindical, pero con la limitación de que dicho organismo esté integrado sólo por trabajadores de confianza.

C) DERECHO A LA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES

Respecto a este derecho reconocido por nuestra

carta magna, hemos de señalar como punto introductorio, que ha sido, es y será el objetivo primordial de la política laboral, el obtener un real y efectivo equilibrio entre los diversos factores que intervienen en el proceso productivo, por lo que ha surgido como necesidad para contribuir a la obtención de la justicia social, el proporcionar, a través de la participación de las utilidades, una retribución justa al esfuerzo emprendido por todo trabajador, del cual su única consecuencia será, el bienestar y progreso, logros que se obtienen a través del trabajo constante, en el cual se conjuga la voluntad, la capacidad y habilidad del trabajador para querer, poder y hacer las cosas en beneficio propio y de la colectividad de la cual forma parte.

Como antecedente de la participación en las utilidades, señalaremos que fue en el año de 1962 a iniciativa del Presidente de la República, don Adolfo López Mateos, en que se reglamentó la fracción IX del artículo 123, del apartado "A" de la Constitución Federal, en virtud del cual se otorgaría, una participación de las utilidades a los trabajadores de las empresas. Artículo, cuya fracción se refería al trabajador en general, y que en ninguna de sus líneas hizo referencia al trabajador de confianza, en la que se determinara si su participación en las utilidades sería igual a la de los demás trabajadores, o si también sería en forma limitada, como la mayoría de los derechos que la ley concede a los trabajadores de confianza, claro está refiriéndonos al ámbito colectivo del derecho del trabajo.

Pues bien, para iniciar el estudio del tema - que nos ocupa en este capítulo. En primer término - señalaremos qué se entiende por "participación en las utilidades."

En opinión del maestro Mario de la Cueva, la participación obrera en las utilidades es, "el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes y servicios". (37)

Para otros la participación en las utilidades, es parte de los rendimientos obtenidos por la empresa en cada ejercicio de operación, que corresponde a los trabajadores por su intervención en el proceso productivo.

La obligación de las empresas de hacer partícipes a sus trabajadores en las utilidades obtenidas, y por lo tanto, el derecho de los trabajadores a recibir y aun a exigir tal participación, lo encontramos consagrado como ya lo indicamos en la fracción IX del artículo 123, del apartado "A" de la Constitución Federal, fracción que reglamenta los principios generales; en tanto que la ley federal del trabajo, reglamenta tal participación en sus artículos 117 a 131.

Los objetivos que se persiguen al hacer partí-

37. De La Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 330.

cipes a los trabajadores en las utilidades, son básicamente los siguientes:

- a) Lograr el equilibrio entre el trabajo y el capital, conforme a los principios de justicia social.
- b) Estimular a los trabajadores para lograr una mayor producción en la empresa.
- c) Luchar por una equitativa distribución de la riqueza.

Las siguientes interrogantes a resolver serán, determinar, a quiénes o que trabajadores tienen derecho al reparto a las utilidades, puesto que la Constitución Federal, en el artículo y fracción citados establece de una manera general que: "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas..." Hipótesis igualmente planteada por el artículo 117 de la ley federal del trabajo, artículo que indica que: "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas..." - Ante esto, ¿cuál será la situación del trabajador de confianza en relación a la participación en las utilidades?

No obstante lo reglamentado por los citados artículos, podemos observar que este derecho a participar en las utilidades, también se encuentra restringido o limitado en forma total o parcial, para el caso de los trabajadores de confianza. De acuerdo a -

lo establecido por el artículo 127, en sus fracciones I y II de la ley federal del trabajo, el cual establece que: "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de las utilidades, se ajustará a las normas siguientes:

Fracción I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

Fracción II. Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de base con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo".

Respecto a las limitaciones señaladas tanto en la primera como en la segunda fracción, algunos autores consideran, que dichas limitaciones obedecen, a que por lo general estos trabajadores devengan altos salarios, que ocasionarían que, en perjuicio de los demás trabajadores, se reduzca considerablemente las utilidades obtenidas.⁽³⁸⁾

En cuanto a la exclusión de los trabajadores contemplados en la primera fracción, observamos que -

38. Dávalos, José, Ob. Cit., p. 229.

existen opiniones homogéneas de diversos autores, tal es el caso del planteamiento realizado por el maestro Baltazar Cavazos, en el sentido de que, no obstante, de lo reglamentado por el artículo 123, fracción IX, de la Constitución Federal, y por el artículo 127, en sus fracciones I y II de la ley federal del trabajo, a pesar de esto, el artículo 123 de la ley señala que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

- 1a. La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios.
- 2a. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Este último razonamiento en opinión del maestro citado, se explica aduciéndose que con esta forma de reparto, se evitaba que los trabajadores de confianza se llevaran la mayor parte de las utilidades, puesto que por lo general tenían altos salarios, si el reparto se hacía atendiendo al monto de los mismos como se pretendía por los patronos, la participación nunca llegaría a los trabajadores de menores ingresos. (39)

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, la limi-

39. Cavazos Flores, Baltazar, Ob. Cit., p. 100.

tación señalada a los trabajadores de confianza, en la segunda fracción del artículo 127 de la ley, en cuanto al salario base, resulta justa, ya que por lo general el salario de estos trabajadores es alto y claro está, que repercute y perjudica, el derecho de los demás trabajadores, esta limitación resulta en parte razonable, pero es oportuno señalar que carece de apoyo constitucional. (40)

Por su parte el maestro Mario de la Cueva se adhiere a los razonamientos expuestos al señalar que, al discutir la reforma de 1962, se escuchaba una voz que preguntaba, si en verdad el derecho del trabajo es un derecho de clase, porque si bien los directores y gerentes generales, figuraban entre los trabajadores de confianza y que de conformidad con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la clase trabajadora no los consideraba como miembros de aquella; aquel toque de atención fué el motivo que condujo a su exclusión en la fracción I, del multicitado artículo 127 de la ley federal del trabajo vigente, puesto que llegó a la conclusión de que sus honorarios no guardaban proporción con los de los demás trabajadores, así como también que perciben anualmente una alta compensación o gratificación. (41)

Por lo que respecta a los trabajadores de confianza comprendidos en la segunda fracción del citado artículo, participarán en las utilidades de acuer

40. De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit., p. 240.

41. De La Cueva, Mario, Ob. Cit., p. 240.

do como lo establece la fracción en cita, y para poder esquematizarlo lo ilustraremos con el siguiente ejemplo:

El trabajador de confianza que percibió un salario de \$ 1'800,000.00, pero para tal efecto del reparto de las utilidades, éste se debe ajustar a lo siguiente:

a)	Trabajador sindicalizado con mayor salario.....	\$ 1'300,000.00
	- Más	
b)	Incremento de un 20 % sobre este salario.....	260,000.00
c)	Salario base máximo para efecto del reparto de las utilidades al empleado de confianza.....	
		<u>\$ 1'560,000.00</u>

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El concepto de trabajador ha sido definido de muy diversas maneras, por ejemplo la ley federal del trabajo de 1931, establecía que, "Trabajador es la persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". En tanto que la ley de 1970, estableció con mayor técnica jurídica que, "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". Esta definición es más precisa y al mismo tiempo más general.

También es importante subrayar el hecho de que la ley de 1970, no condiciona la prestación del trabajo personal subordinado, a la previa existencia de un contrato, puesto que no toda relación de trabajo presupone la existencia de un contrato. La ley de 1970 se basa únicamente en el principio de que sólo por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado se crea una relación jurídica entre el trabajador y el patrón.

SEGUNDA.- El concepto de trabajador de confianza se utilizó por primera vez en el año de 1919, en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Washington, y que del proyecto de tal conferencia se desprendía que los trabajadores de confianza serían los que desempeñaran funciones de administración o de dirección.

TERCERA.- La ley de 1931, más que dar un concepto de trabajador de confianza, reglamentaba en sus artículos 48 y 126, fracción X, limitaciones como el caso del artículo 48, que los excluía de las disposiciones contenidas en el contrato colectivo. En tanto que el artículo 126 en su citada fracción, reglamentaba la pérdida de la confianza como causal para dar por terminada la relación de trabajo.

CUARTA.- La ley de 1970, en su artículo 90, establece que: "La categoría de trabajador de confianza, dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto". Esto es acertado, ya que durante algún tiempo se pensó que la categoría de trabajador de confianza surgía de la voluntad de las partes, pues se dió el caso de que a falta de un concepto preciso en la ley se recurriera a la contratación colectiva, en la que por un pacto celebrado entre dos sujetos ajenos al interesado se definía a un puesto como de confianza.

QUINTA.- Las funciones de confianza serán las de: Dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan un carácter general, así como todas aquellas que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

SEXTA.- En relación al derecho colectivo del trabajo, tendrá como fin primordial al trabajador en sí mismo (de base o de confianza), puesto que las instituciones del derecho del trabajo procurarán pa-

ra el trabajador individualmente considerado, las mejores condiciones de vida.

SEPTIMA.- La libertad sindical, es un derecho originario de todo trabajador (ya sea de base o de confianza), el cual es considerado como un derecho de acción, de agrupamiento o facultad para actuar en defensa de intereses y en la organización de trabajadores, también es concebido como un concepto previo a la idea del sindicato.

OCTAVA.- El derecho a la sindicalización, se encuentra plasmado en el artículo 123 fracción XVI - del apartado "A" de la Constitución Federal, la cual de una manera general faculta tanto a los obreros - como a los empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, creando sindicatos. Situación que de igual manera reglamenta el artículo 354 de la ley, el cual establece que: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones". En tanto que el artículo 357 también de la ley, concede tanto a los trabajadores como a los patrones, - el derecho a constituir sus sindicatos.

No obstante lo preceptuado por los citados artículos, es oportuno señalar que este derecho a la sindicalización respecto a los trabajadores de confianza, se encuentra restringido, puesto que dichos trabajadores no podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Pero independientemente de las razones que tuvo el legislador para no permitir la coalición de trabajadores de base con trabajado-

res de confianza, en un mismo sindicato, y como "todo lo que no esta prohibido esta permitido", conforme a este principio, los trabajadores de confianza podrán coaligarse constituyendo sus propios sindicatos.

NOVENA.- Quizá una de las razones por la que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, es porque aquellos (trabajadores de confianza), están de tal forma vinculados con los patrones, que no podrían formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

DECIMA.- El derecho colectivo del trabajo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, aunque no formen parte del sindicato que celebró dicho contrato colectivo. Por lo que las disposiciones del citado contrato, serán aplicables a todos los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario.

DECIMO PRIMERA.- Dentro de las restricciones que imperan en los derechos de los trabajadores de confianza, una de las primordiales, es la relativa a la pretendida estabilidad de tales trabajadores en el empleo. Situación en la que se establece que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión, reglamentadas en el artículo 47 de la ley, y que de acuerdo al artículo 49 en su fracción III, -

se priva a los citados trabajadores al derecho de ser reinstalados, a pesar de que sean despedidos injustificadamente. En este caso el patrón no quedará eximido de indemnizar al trabajador de acuerdo al artículo 50 de la ley.

Conforme a lo expuesto, es pertinente señalar que de acuerdo al principio de igualdad y al de justicia social, se debería de aplicar por igual la ley, para el caso de la rescisión de trabajo tanto para los trabajadores de base como para los de confianza. Es decir que para poder rescindir la relación laboral de los trabajadores de confianza, se tomen en consideración únicamente las causales enumeradas en el artículo 47 de la ley, y no dejar la opción de rescindir la relación de trabajo por la causal de "pérdida de la confianza", la cual además de ser una valoración de carácter subjetivo, ya se encuentra implícita en las causales enunciadas en el multicitado artículo 47 de la ley. Por lo que es conveniente la derogación de dicha causal.

DECIMO SEGUNDA.- Otro aspecto en que los trabajadores de confianza gozarán de una estabilidad más amplia en el trabajo, es el caso del trabajador que hubiese sido promovido de un puesto de base a un puesto de confianza, podrá volver a su puesto de base, salvo que exista una causa muy grave para su completa separación. De este modo tenemos que el trabajador de base que es promovido de un puesto de base a un puesto de confianza, deberá separarse del sindicato o quedar suspendidos sus derechos como miembro de di-

cho sindicato de trabajadores de base.

DECIMO TERCERA.- Otro derecho del cual gozarán los trabajadores de confianza en forma limitada, es el relativo al recuento para determinar la mayoría en los casos de huelga, en el cual los multicitados - trabajadores de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 133 de la ley, no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga decretada por los trabajadores de base. Pero también es muy claro que la ley no prohíbe a los trabajadores de confianza constituir sus propios sindicatos, por lo que sí podrá darse el recuento como prueba, esto en caso de una huelga decretada por estos trabajadores.

DECIMO CUARTA.- La libertad de afiliación sindical, también es un derecho otorgado por la Constitución Federal a todo trabajador (de base o de confianza), el cual es concebido como un derecho esencialmente de carácter individual, siempre supeditado al interés colectivo. Por lo que los trabajadores de confianza, gozarán de este derecho, pero conforme a las limitaciones consignadas en la ley, es decir que sólo podrán afiliarse a los sindicatos de los trabajadores de confianza.

DECIMO QUINTA.- Respecto a la participación en las utilidades, en este caso tenemos que los trabajadores de confianza serán excluidos de este derecho, en algunos casos totalmente y en otros sólo en forma parcial, por ejemplo el caso planteado por el

artículo 127 de la ley, el cual en su fracción Ia. -
excluye por completo a los directores, administrado-
res y gerentes generales a participar en las utilida-
des obtenidas, restricción que encontramos justa debi-
do a los altos sueldos que devengan estos empleados.
En tanto que la fracción IIa. del artículo en cita, -
sólo limita en forma parcial a participar a dichos -
trabajadores en las utilidades, puesto que establece
que: "Si el salario que devengan es superior al que
recibe un trabajador sindicalizado o de base de mayor
salario... se considerará éste salario aumentado en -
un 20% como salario máximo, para efecto del reparto -
de las utilidades en el trabajador de confianza.

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

1. Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, 4a. edición, Ediciones Ariel, Barcelona, Madrid 1973.
2. Alonso Olea, Manuel, Quince lecciones sobre convenios colectivos, Madrid, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo, 1976.
3. A. Napoli, Rodolfo, Manual de derecho sindical, 2a. edición, La Ley Sociedad Anónima, Editorial e Impresora, Buenos Aires 1969.
4. Barajas, Santiago y Otros, Introducción al derecho mexicano, tomo II, 1a. edición, - UNAM, Dirección General de Publicaciones, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie "A", Fuentes b) Textos y Estudios Legislativos, núm. 26, - México 1981.
5. De Buen Lozano, Néstor Derecho del trabajo, 5a. edición, tomo II, Editorial Porrúa, México 1986.
6. Briceño Ruiz, Alberto, Derecho individual del trabajo Editorial Harla, México 1985.

7. Cabanellas de Torres, Guillermo, Castillo y Zamora- Alcala, Luis, Tratado de política laboral y social, 3a. edición, tomo II Editorial Heliasta, Buenos - Aires, Noviembre 1982.
8. Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho laboral S/N.de edición, Ediciones el Gráfico, tomo III, Buenos - Aires, Septiembre 1949.
9. Castorena, José de J., Manual de Derecho Obrero 6a. edición, Guadalquivir No. 74, México 1973.
10. Cavazos Flores, Baltazar Treinta y cinco lecciones de derecho laboral, 3a. edición Editorial Trillas, México - 1983.
11. De La Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 9a. edición, tomo I, Editorial Porrúa, México 1984.
12. De La Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 3a. edición, tomo II, Editorial Porrúa, México 1984.
13. Chinoy Ely, La sociedad, Onceava reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México, traducción de - Francisco López Cámara.
14. Dávalos, José, Derecho del Trabajo, 1a. edición, Editorial Porrúa, México 1985.

15. Ferrari, Francisco de, Derecho del trabajo, 2a. edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1976.
16. Gaete Barrios, Alfredo, Derecho colectivo del trabajo Valparaíso, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1953.
17. Gómez, Orlando G. Derecho del trabajo, 1a. edición, tomo II, Editorial Cárdenas, México 1979.
18. Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo tomo II, D.R. c) y Editor Euquerio Guerrero Covarrubias, No. 89, México 1962.
19. Guerrero Figueroa, Guillermo, Derecho colectivo del trabajo, Editorial Temis, Bogotá 1977.
20. Euquerio, Guerrero, Manual de derecho del trabajo, 13a. edición, Editorial Porrúa México 1983.
21. Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de derecho del trabajo, volumen II, Editorial Roque de Palma, Buenos Aires - 1955.
22. Mantilla Montiel, Federico, Derecho colectivo del trabajo, Organización del trabajo, tendencias modernas del derecho - laboral, México, Editorial Jus 1950.

23. Rodríguez-Piñeiro, Miguel, Los trabajadores y la Constitución, Madrid 1980.
24. Ruprecht, Alfredo J. Derecho colectivo del trabajo, Madrid, Confederación Española de Cajas de Ahorro, 1977.
25. Ruprecht, Alfredo J. Derecho colectivo del trabajo, México, Universidad Nacional - Autónoma de México, 1980.
26. Tapia Aranda Enrique, Derecho procesal del trabajo, 5a. edición, s/ editorial, - México 1976.
27. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, 2a. edición, Editorial Porrúa, - México 1972.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
78a. edición, Editorial Porrúa, México 1985.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Vigente.
Ia. edición, Gómez Gómez Hermanos, Editores, México 1986.
- 3.- Código Civil para el Distrito Federal
54a. edición, Editorial Porrúa, México 1985.

JURISPRUDENCIA

- 4.- Descriptores para el Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral, 1917-1938. S.T. y P.S. Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, - Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación, México 1985.
- 5.- Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1979. Servicio de Información sobre Asuntos Laborales (SIAL).

6. Semanario Judicial de la Federación.
Jurisprudencia 1917-1985. 5a. época. Parte Ia., 4a. -
Sala, México 1985.
7. Informe General 1986, rendido a la S.C.J.N. por el Sr.
Presidente Lic. Carlos del Rfo Rodríguez. Primera Parte.
8. Jurisprudencia, compilación de la 7a. época del Semanario
Judicial de la Federación, volúmenes 175 a 180, julio-di-
ciembre, 1983, 4a., Sala Laboral XXX.
9. Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de 1955-1963.
Mayo ediciones.