

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE DERECHO.

"LA SINDICACION DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSE RAMIREZ ALOR

CIUDAD UNIVERSITARIA
MEXICO, 1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MIS PADRES.

**A MIS FAMILIARES EN ESPECIAL A
MIS TIOS SRA. MARIA BERDON DE
DE LOS SANTOS Y JUSTINO DE LOS
SANTOS GARCIA, CON TODO MI
AFECTO.**

CON TODO RESPETO Y ADMIRACION
PARA MI AMIGO, EL SR. LIC. CARLOS
BRITO GOMEZ, FORJADOR DE INTERE
SES SOCIALES, AL CUAL LE DESEO --
EXITOS EN SUS PROXIMAS ECOMIEN--
DAS POLITICAS, POR EL PROGRESO DE
NUESTRO PUEBLO VERACRUZANO.

CON SINGULAR AFECTO AL SR. LIC. -
PABLO DE LA CRUZ SANTOS, INCANSA
BLE REIVINDICADOR DE LAS LUCHAS
SOCIALES EN EL SUR DE VERACRUZ Y
GRACIAS A CUYO EJEMPLO HEMOS LO
GRADO CULMINAR NUESTROS MAS CA-
ROS ANHELOS.

CON AGRADECIMIENTO A LOS SEÑORES FUNCIONARIOS
DE LA DIRECCION GENERAL DE FERROCARRILES EN
OPERACION.

SR. FRANCISCO SANDOVAL DEVORA

ING. SANTIAGO CARDOSO CONTRERAS.

ING. MANUEL JIMENEZ JIMENEZ.

POR LA VALIOSA AYUDA Y FACILIDADES QUE ME OTOR
GARON, CON EL FIN DE VER REALIZADOS MIS ANHELOS.

A LOS SEÑORES:

LIC. HUGO CRUZ VALDES.

DR. OSCAR MARIN BARUSH.

LIC. MARIO REQUENA LUNA.

CON MI RECONOCIMIENTO Y AFECTO .

A MIS COMPAÑEROS DE LABORES
QUE EN UNA O EN OTRA FORMA
ME BRINDARON APOYO Y AYUDA.

LA PRESENTE TESIS, FUE FORMULADA Y REALIZADA
BAJO LA DIRECCION DEL SR. LIC. HECTOR SIORDIA RAMOS,
AYUDANTE DEL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y -
DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO,
SIENDO EL DIRECTOR EL ILUSTRE MAESTRO, DOCTOR EN
DERECHO ALBERTO TRUEBA URBINA, DEFENSOR DEL DE-
RECHO SOCIAL Y SEGUIDOR DE LA CARTA DE LOS DERE-
CHOS Y DEBERES ECONOMICOS DE LOS ESTADOS, PROPUES-
TA POR EL SR. PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXI-
CANOS, LIC. LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ.

AL MAESTRO MEXICANO.

INDICE :

PAG.

PROLOGO. 1

CAPITULO I:

ESBOZO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN EUROPA Y EN AMERICA.

1.- Inglaterra.	3
2.- Francia.	8
3.- Rusia.	12
4.- Estados Unidos.	14
5.- Argentina.	20
6.- Brasil.	25
7.- Chile.	27

CAPITULO II:

EL SINDICALISMO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

1.- Antecedentes.	33
2.- El primer intento para legislar en materia de Asociación Profesional.	33
3.- En Yucatán.	33
4.- En Veracruz.	34
5.- Constitución de 1917.	36

CAPITULO III:

PAG.

CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

1.- Constitución.	41
a) Requisitos de fondo.	
b) Requisitos de forma.	
2.- Obligaciones y Prohibiciones.	50
3.- Cancelación y Disolución.	51

CAPITULO IV:

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN LA HISTORIA Y EN EL DERECHO COMPARADO.

1.- Antecedentes.	53
2.- El Derecho del Trabajo como Derecho de Clase.	56
3.- El Derecho del Trabajo como Garantía de Libertad.	57
4.- El Contrato Colectivo de Trabajo.	57
5.- Concepto del trabajador.	57
6.- El Derecho Comparado.	62
a) Proyecto de la Convención de Washington.	
b) La Ley Belga.	
c) Proyecto de la Ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.	
d) Regulación en el Derecho Mexicano de los Empleados de Confianza.	

P R O L O G O

H. JURADO:

Quizá nunca en la historia de las luchas sociales se ha presentado tan grave problema, como el que actualmente libran los trabajadores y empresarios, los primeros en defensa legítima de sus derechos y los segundos en defensa de sus intereses materiales representados por el capital; esta situación se torna interesante cuando es analizada a través del orden jurídico, razón que me obliga a tratar de esclarecer la situación que prevalece en los empleados de confianza con respecto al sindicalismo como punto de apoyo.

El trabajador de confianza, cuya denominación para ser más precisa debe ser la de empleado de confianza en virtud de la índole de la labor o labores que desempeña, las cuales son asignadas en forma directa por el patrón, afronta problemas con características particulares, sobresaliendo de los de luego aquella referente a la duración en el empleo.

Es conveniente hacer la distinción de este tipo de empleados que podemos clasificar en dos grupos: primero, aquellos que provienen de la calle y segundo, aquellos que son extraídos del organismo sindical donde son considerados como de planta. En este último caso, el empleado no tendrá problemas cuando el patrón desee quitarle el puesto de confianza, ya que automáticamente podrá reintegrarse a sus antiguas ocupaciones; pero es triste observar la forma desamparada en que quedan aquellos que después de muchos años de servicios y, por el simple hecho de haber sido contratados di-

C A P I T U L O I

ESBOZO HISTORICO DEL SINDICALISMO EN EUROPA Y EN AMERICA.

1.- INGLATERRA.- Los primeros movimientos laborales en Inglaterra con miras a defender los intereses de clase, surgen en el siglo XIII teniendo su iniciación un carácter netamente campesino, cuando éstos se enfrentaron a la nobleza tratando de destruir los nefastos derechos feudales, así como quitar el ignominioso estado de siervo al ciudadano inglés.

Sin embargo, en Inglaterra como en todos los países, la figura de asalariado profesional según la concepción moderna, no surge sino a partir del avance industrial; y es en este país donde se acentúa más este fenómeno, por que en él se desarrolló ese gran auge que se denominó la Revolución Industrial, que si bien significó un alarde en materia de industria con el consiguiente aumento de la producción, fué también una revolución con cambios intelectuales y sociales. (1) Esta Revolución Industrial fué auspiciada por varias circunstancias especiales, entre ellas el aumento considerable del capitalismo a base del comercio con las colonias, propiciando el desarrollo de los mercados y ocasionando a la vez una transformación en los sistemas de producción aunado a lo anterior, las inversiones sobre todo en materia textil. Todo esto, produce la transformación económica de Inglaterra que de ser un país dedicado a la agricultura, surge como una potencia de carácter industrial.

1.- T.S. Ashoton, La Revolución Industrial, Fondo de Cultura Económica, -
Pág. 10.

Con la transformación de referencia, surgen las inquietudes de los obreros, mismos que empiezan a destacar como grupos fuertemente diferenciados que dejan sentir su influencia en la sociedad como causa del surgimiento de los primeros programas ideológicos sobre la organización laboral así como de sus objetivos.

Como consecuencia del movimiento obrero, en contraposición, el capitalista pugna por negar la validez de la intervención del Estado en el campo de la industria, ya que considera dicha intervención como un obstáculo para sus intereses.

Con la experiencia anterior, se inicia la corriente del "Leizzes Fair" como símbolo de progreso; no podía ser otro el comportamiento humano, después de que durante varios siglos se había vivido en la época del claustro tanto religioso como social e industrial y el individuo anhelaba la libertad de obrar y de esta manera proyectarse en la sociedad como motor impulsador del progreso.

Considero que la política del "dejar hacer, dejar pasar" favoreció la existencia del movimiento obrero, puesto que agregó en fuertes localidades productivas a las grandes masas obreras y consiguientemente esto acrecentó el sentimiento asociativo que posteriormente iba a fructificar y alcanzar metas antes insospechadas.

Es así como surgen en la Gran Bretaña los primeros movimientos de trabajadores, entre los que se encuentra destacando por su importancia

el iniciado por Tomás Hardi, el cual estableció en Londres una Sociedad obrera denominada "Sociedad de Correspondencia de Londres" y que motivó la creación de otras sociedades análogas en otras ciudades de Inglaterra. Como en esta época estaba prohibida la creación de Federaciones y las manifestaciones públicas, recurrieron a la práctica de comunicarse por cartas (de aquí su denominación) y se señalaron como fines "La conquista de la democracia y la protección obrera por medio del derecho".(2)

Un movimiento obrero también muy importante lo fué el movimiento "Luddita", llamado así en honor de un tejedor de nombre Ned Ludd, que incitó a los obreros tejedores para que destruyeran las nuevas maquinarias que desalojaban de la industria a grandes cantidades de trabajadores, provocando el problema del desempleo, llegó a tal la importancia de este movimiento (Loco) no canalizado, que tuvo que ser reprimido por la fuerza, imponiendo a quienes se dedicaban a destruir las máquinas, sanciones muy severas, entre las que se encontraba la pena de muerte.

"A principios del siglo pasado, el movimiento luddita se transforma en anárquico, en político con miras económicas y justamente aparecen las primeras ideas de los Socialistas utópicos: Roberto Owens en Inglaterra; Fourier y Saint en Francia"(3)

2.- Dolleans, Edoard. Historia del Movimiento Obrero. T.I, p.131

3.- Gomard, René. Historia de las Doctrinas Económicas. Ed. Aguilar, -
5a. Ed., p.413

En la década de 1760, Inglaterra se sacude por terribles movimientos obreros. Los mineros de Tyne declararon una huelga en contra de la -- aprobación de un certificado de despido, en el curso de ella cortaron los ma- lacates, destruyeron las máquinas e incendiaron el interior de la mina. En Lacanshire, una huelga de hilanderos terminó con la destrucción de las fá-- bricas; los mineros de Liverpool iniciaron combate armado contra los armado- res. (4)

A pesar de que estos movimientos ya presumían la existencia de -- verdaderas coaliciones, no había en Inglaterra, como dice Ashton, verdade- ros sindicatos. (5)

Por los años de 1799 y 1800 se promulgan las "Combinations Acts" -- por los cuales se prohibía todo tipo de asociación obrera; sin embargo en el año de 1824 había adquirido el movimiento obrero inglés un gran desenvolvi- miento, desapareciendo en ese año las prohibiciones antes citadas. De aquí en adelante, las Asociaciones Profesionales inglesas adquieren un carácter esencialmente político, persiguiendo como finalidad el bienestar para los -- trabajadores, formando un programa que se encontraba contenido en un documento que es conocido como la "Carta que fué elaborada en el año de 1837 y que dió lugar a otro movimiento denominado "Cartismo" que llegó a alcan-- zar proporciones nacionales, formándose dentro del mismo movimiento car-

4.- Dolleans, Edoard. Historia del Movimiento Obrero. T.I, Pág. 135

5.- Idem., Op. Cit. Pág. 136

tista dos corrientes: una que proponía medios pacíficos para obtener los fines de la agrupación y otro que era partidario del uso de la fuerza física, es decir, se debía luchar contra el gobierno por medio de las armas para adquirir sus derechos, a pesar de lo cual no se considera un movimiento comunista según declaración de uno de sus líderes llamado O. Connor que manifiesta: "He sido y creo seguir siendo enemigo del comunismo. El comunismo pone fin a la sana competencia. Solamente la propiedad privada y la colaboración del trabajo son capaces de crear sanos lazos de unión entre sí en las diversas clases de la sociedad. Defendiendo firmemente el principio de lo tuyo y lo mío", se desprende dicha posición. (6)

En 1848, los cartistas formulan una nueva carta, en la cual se da una mayor importancia a la situación de los obreros en la prestación del servicio. Se señala la miseria en que se encuentran los trabajadores y se critica a las jornadas de trabajo excesivamente prolongadas que se tenían implantadas en la mayor parte de las fábricas, aún cuando sus movimientos siguen teniendo miras de carácter político, la preocupación principal es de índole económico, ya que está ligada con el mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones de vida y trabajo.

En el siglo XIX, aparece también en Inglaterra el Reglamento de Trabajo que contenía las condiciones a las que se debía sujetar el tra

6.- Dolleans, Edoard, Historia del Movimiento Obrero. T. I., p. 136

bajador; dichas condiciones eran impuestas por los empresarios unilateralmente. Siendo dicha reglamentación de carácter colectivo, dan lugar al nacimiento del derecho colectivo del trabajo y a la necesidad de la libertad de asociación, pero sin embargo el reconocimiento expreso, de las asociaciones sindicales obreras y patronales, no se obtiene sino hasta la Ley del 29 de junio del año de 1871, ya que es la primera que reglamenta las "Trade Unions" y le da completa personalidad jurídica; además, reconoce la licitud de dichas agrupaciones, así como su autonomía para tratar asuntos internos. Esta Ley viene a ser complementada con otra que se promulga en el año de 1927, el día 29 de julio, y se puede afirmar que contiene los principios modernos de derecho colectivo de trabajo en relación con Asociaciones Profesionales.

2.- FRANCIA : La organización Feudal de las Corporaciones o Gremios en el desarrollo de la producción subsiste durante todo el período conocido como "alta edad media" y continúa durante mucho tiempo después a pesar de la decadencia que sufrieron dichas corporaciones, por lo cual siguieron en vigor la mayor parte de las disposiciones dictadas sobre su organización.

La Corporación llega a ser substituída por la Fábrica, aún cuando debe destacarse que en Francia la industrialización se desarrolla de manera muy lenta, pero la concentración de grandes grupos de trabajadores con las mismas necesidades y similares condiciones económicas despierta el impulso asociativo.

Con la continua evolución Industrial se van diferenciando los intereses obreros de los patronales, que si bien están fuertemente ligados, -- son al mismo tiempo distintos, estableciéndose en un principio la lucha entre ambos, sobre todo con la doctrina aplicada del liberalismo, para fines del siglo XVII empieza a cobrar el auge inusitado que lo caracterizó. Se deja al individuo solo al frente de instituciones económicas y políticamente poderosas, creándose dentro del régimen Industrial condiciones de eventos tajosas para los obreros, dictándose disposiciones que prohibían la formación de toda clase de agrupaciones formadas por trabajadores, por considerarlas como obstáculos para el progreso de la Sociedad.

Antes de la Revolución Francesa, durante el reinado de Luis XVI, y precisamente en el año de 1776 el ministro Turgot, dicta un edicto que - tiende a hacer desaparecer por completo la antigua Organización Gremial y de esta manera facilitar el advenimiento del Industrialismo; se prohíben las comunidades de artesanos y con ello se detiene el avance del sindicalismo obrero.

Después de la caída de Turgot, se restablecen corporaciones y por lo tanto el derecho a agruparse; pero sin embargo las ideas de los fisiócratas y de los mercantilistas, que habían venido preparando el terreno para - la Revolución Francesa, con sus ideas de libre concurrencia, provocan que en plena revolución y en la misma fecha en que se publica la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, se dicte un Decreto por el cual se

vuelve a prohibir todo tipo de corporaciones el 17 de marzo de 1790. (7)

El 21 de agosto del mismo año, se dicta otro Decreto que establece que todos los ciudadanos tienen el derecho de reunirse pacíficamente y de formar sociedades libres a condición de observar las leyes que rigen a todos los ciudadanos. Con base en esta disposición los trabajadores se agrupan por diversas causas, pero sus movimientos llegan generalmente a degenerar en motines, por lo cual la Asamblea Francesa vota el 17 de junio de 1791 la Ley Chapelier, que prohibía a los trabajadores la -- formación de asociaciones, Ley que permanece en vigor hasta el año de 1864. (8)

Las condiciones reinantes de Francia después de la Revolución son sumamente difíciles, el trabajo escasea y la llegada de Napoleón Bonaparte al gobierno de este país con las continuas guerras que dicho gobernante produjo contra las demás naciones europeas, disminuye en forma considerable la industria y el comercio francés. Todas las tentativas de los trabajadores para solicitar un cambio en la política de Bonaparte, son reprimidas con base en la Ley Chapelier, a tal extremo que siendo ya Emperador el citado Napoleón Bonaparte, se establece en el código penal de esa época, una pena para aquellos que pretenden formar -

7.- De la Cueva. Mario, Derecho Mexicano del Trabajo., T.II, Pág. 250

8.- Idem., Op.Cit., Pág. 251

una coalición. Con motivo de las disposiciones anteriores, el desarrollo de las agrupaciones de los obreros se ve continuamente obstaculizada, impidiendo el progreso del movimiento sindical francés.

Con la derrota de Napoleón y la subida al poder de los Borbones, - en el año de 1815, el movimiento de formación de grupos o sindicatos continúa detenido, la revolución industrial no alcanza ni remotamente la importancia que para estas épocas tenía Inglaterra. Como el avance industrial y el movimiento obrero van íntimamente ligados, este último no adquiere tampoco ninguna importancia. Sin embargo los trabajadores representan una fuerza poderosa, tanto por su número como por ser elementos indispensables en el sistema de producción industrial francés.

Desde el año de 1830 empieza a gestarse el movimiento revolucionario de 1848, que es cuando llega a su crisis máxima la situación del obrero francés. Con el advenimiento de Luis Bonaparte al gobierno de Francia, la revolución obrera culmina con el establecimiento de la "Comuna de París", en cuyo período se dicta un decreto por el cual mejoran las condiciones en que se encontraban los obreros, estableciendo además la libertad de Asociación Profesional. Este gobierno tiene una duración muy breve, es derrocado el mismo año de 1871 en que se estableció.

El movimiento obrero organizado de Francia adquiere notables progresos, en el año de 1884, se reconoce plenamente el derecho de los obros y patrones agruparse formando agrupaciones que defienden intereses

de clase. Posteriormente, en los años de 1904, 1925 y 1928, se dictan otras leyes que son el origen del sindicalismo actual francés que ha adquirido una posición destacada en relación con los demás países europeos.

3.- RUSIA.- La historia de la conquista del derecho de Asociación Profesional en Rusia, va íntimamente ligada a la historia de la revolución de octubre de 1917; el sistema zarista con su poder absoluto mantuvo a Rusia en una situación casi feudal no obstante que comenzaba a correr el siglo XX, y en todos los países europeos la revolución industrial iniciada desde hacía un siglo estaba dando frutos óptimos, mientras que en el extensísimo territorio soviético los obreros padecían la tiranía carentes por completo de los derechos que en otros lugares hacía largo tiempo habían sido conquistados. Por estas razones, antes de la revolución de octubre, no encontramos formas definitivas de Asociación Profesional.

La lucha por obtener la libertad y los derechos políticos fundamentales aparece ligada al movimiento obrero, puesto que los líderes de dicha revolución estaban empapados de las doctrinas marxistas que pugnaban por la unificación del movimiento obrero mundial, con miras a exterminar a las clases dominantes "los capitalistas". Es así como en Rusia se llega, o cuando menos así se pretende, a la situación deseada por Marx o sea a la dictadura del proletariado, y a la desaparición por completo de la clase capitalista.

Lógicamente, si no existen en el sistema de producción soviética -

las dos clases que existen en el sistema de producción capitalista, la orga
nización obrera tiene objetivos totalmente diferentes a los que tiene en el
mundo occidental, pues su lucha se terminó junto con su revolución y con
el establecimiento del Estado Socialista por lo que trataremos de delinear
las principales características que actualmente poseen los sindicatos en la
U.R.S.S.

En su origen los sindicatos rusos conservaron su autonomía de --
acuerdo con la opinión de Lenin de que no debían de ser órganos del Esta-
do sino "Escuelas de Comunismo". Los sindicatos son auxiliares de pro-
ducción al mismo tiempo que vigilan el nivel de vida de sus trabajadores.
(9).

El sindicalismo ruso está organizado jerárquicamente. La Autori
dad Superior es ejercida por el Consejo Central de los sindicatos profesio-
nales, que representan unos doscientos sindicatos afiliados. Cada sindi-
cato es dirigido por un poder central, con comités sindicales de circuns-
cripción. La adhesión al sindicato es voluntaria, lo mismo que la perma
nencia en ellos.

Las finalidades sindicales son las siguientes: velar por los intere
ses obreros, participar en la administración del Estado a través de las -
atribuciones que en su favor se establecen y que además son muy numero

9.- Antonkoletz, Daniel. Tratado de Legislación de Trabajo y Previsión
Social. T. I. 2a. Ed., p. 324.

sas e importantes; entre otras están la de representar al Soviet Supremo de la U.R.S.S., y otros organismos del Estado, participar en el consejo económico, promulgar disposiciones reglamentarias sobre legislación de trabajo y previsión social del seguro social en las empresas; controlar la aplicación de las leyes sociales con inspectores designados por los sin dicatos y comités de empresa; fomentar la educación de los trabajadores; colaborar en los planes formulados por el gobierno; mantener la discipli na del trabajo, y otras más. (10)

Como se vé con claridad, estas agrupaciones gremiales son más órganos del Estado que encaminan la acción obrera, que instituciones -- protectoras del derecho de clase.

La asociación es por industrias; no existen los sindicatos gremiales, y la sindicación es única.

4.- ESTADOS UNIDOS : Nos dice Witt Bowden (11), que pueden clasificarse en tres grandes etapas la evolución económica de los Estados Unidos, los cuales marcan el desarrollo de los sindicatos en este país.

La primera que abarca la mayor parte de la historia de esta nación que fué una era esencialmente agrícolá y de pequeña industria, en la que -- había poca diferenciación entre el capital y el trabajo surgen grandes afanes de colonización con una escasez de población notable, y con un gran

10.- Antonkoletz, Daniel. Tratado de Legislación de Trabajo y Previsión Social. T. I. 2a. Ed., p. 325.

11.- Bowden, Witt. El Gremialismo en los Estados Unidos. p. 7

deseo de inversiones pequeñas. Estas fueron las condiciones naturales que disminuyeron el sentimiento de necesidad de organismos sindicales.

Durante la segunda etapa, el trabajo se fué diferenciando como un sector aparte del capital las grandes empresas y con ellos los grupos cada vez mayores de trabajadores; las organizaciones sindicales continuaron teniendo una importancia relativamente pequeña, por muchas causas una de ellas es de que los trabajadores no consideraron que era necesaria la unión, sumándose lo anterior a una serie de obstáculos de diversa índole para la constitución de grupos.

La tercera etapa que se extiende hasta el presente, ha sido un período de mayor organización de trabajadores cada vez más intenso y triunfante, los trabajadores se han sindicado; pero esto se puede decir que no es por conciencia de clase (en sentido marxista), sino como resultado de los básicos principios y costumbres norteamericanas de libre asociación y ayuda colectiva debidamente estatuidos.

Una de las principales razones que hicieron lento el desarrollo sindical norteamericano en relación con otras naciones europeas con gran avance industrial, fué debido a la esclavitud de la raza negra, pues la producción, y sobre todo la agrícola, era desempeñada por ellos. El trabajo del hombre libre era en menor importancia; esta nefasta situación perdura hasta la segunda mitad del siglo XIX.

Después de la guerra de secesión (1861-1865), y logrando ya la libertad de los esclavos, arranca una era de gran importancia para el jorna

lero; los negros trabajan recibiendo mejor trato, a la vez que se deja venir una época de grandes inmigraciones europeas; las ciudades crecen rápidamente y debido a esto se inicia el industrialismo norteamericano con una enorme demanda de mano de obra y grandes concentraciones obreras que junto a la mecanización agotan el carácter individualista del trabajo remunerado. El obrero se da cuenta de que su importancia radica en su número, es decir en la agrupación de obreros, y es así como se llevan a cabo los primeros experimentos gremiales con la creación de muchos sin dicatos de empresa en las diversas localidades. En el año de 1866 se intenta dar un carácter nacional a la agrupación laboral, creándose la "Unión Nacional del Trabajo", que solo tiene una duración de seis años. Mientras tanto, un pequeño grupo de obreros de la industria del vestido fué organizándose en Filadelfia en el año de 1864 con el nombre de "Noble y Sagrada Orden de los Caballeros del Trabajo", varios grupos de trabajadores de otras ciudades se unieron a esta Orden, a tal grado, que en el año de 1886 contaba con setecientos mil afiliados distribuidos en cinco mil -- asambleas locales, o sea con el diez por ciento de la totalidad de obreros industriales, esta agrupación se juzgó radicalista porque ya pugnaba por una jornada de ocho horas y un salario igual para las mujeres. (12)

Los Caballeros del Trabajo, obtienen una gran victoria en la lucha por el reconocimiento de la Asociación Obrera, cuando en 1885 los emplea

dos del Ferrocarril del Sudoeste (Línea Gould) se lanzaron a la huelga y obligaron a la empresa a tratar de negociar con la organización: la victoria fué breve, pues posteriormente otras huelgas ferroviarias fracasaron rotundamente. Para esta época, los sindicatos de oficio o sindicatos gremiales adquieren mucha importancia debilitando la Orden, pues le quitan a ésta una gran cantidad de miembros, al grado que para 1900 están tan reducido el número de obreros que agrupan que ya no se le considera en estas fechas, una agrupación nacional.

En el año de 1881, se funda la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados, que en 1886 se transforma en la "American Federation of Labor (A.F.L.) que a diferencia de la Orden de Caballeros del Trabajo, mantienen la independencia de las agrupaciones miembros en lo que respecta a organización y procedimiento para tratar con los empresarios.

Durante cincuenta años, la A.F.L. es el único representante nacional de los obreros organizados en los Estados Unidos, y así a través de esta unión, los sindicatos mejoran notablemente, contribuyendo a esto el auge económico que se inició a fines del siglo pasado. Para 1904 dicha organización contaba con un millón seiscientos setenta y cinco mil miembros.

Aún cuando en esta misma época existían en los Estados Unidos Alrededor de noventa uniones nacionales, agrupando a la mayoría de ellas a la A.F.L.

El estado por su parte sigue una política que favorece la creación de agrupaciones laborales, en 1918 se reconoce a firma el derecho de los obreros y empresarios para organizarse en sindicatos así como para que éstos negocien mediante sus representantes electos; se establece la libertad individual de asociarse, prohibiendo la coacción sindical para obligar a los trabajadores a agremiarse.

A continuación viene un período de estancamiento en la economía de los Estados Unidos el cual favorece a la evolución del movimiento obrero norteamericano en la década de 1920. Este estancamiento es debido a varias razones; el período postbélico, el aumento de actividades delictuosas y la paralización de la industria; ante estas circunstancias, los obreros sienten aún más la necesidad de agruparse y fortalecen las uniones, subiendo el número de sus miembros hasta cinco millones, lo cual representó un máximo no superado hasta 1927. (13)

En el año de 1929 viene una reducción bastante notable debido a la depresión económica, pero resurge más potente con la política del "New Deale" de Franklin D. Roosevelt.

En 1938 se crea otra central obrera de gran importancia que fué el "Confres of Industrial Organization" C.I.O. originado por una rivalidad entre sindicatos pertenecientes a la A.F.L. (14)

13.- Bowden. Witt. El Gremialismo en los Estados Unidos, Pág. 22

14.- Idem., Op. Cit. Pág. 23

En la época de referencia se inicia la segunda guerra mundial con una participación muy importante de los sindicatos, pues la actividad obrera se orientó a la producción bélica. La C.I.O. por su parte, si bien no se puede decir que tenía tendencias comunistas, si aceptó dentro de su organización ideas de este tipo favorecidas por la alianza de Estados Unidos con Rusia, aún cuando su línea de conducta no llegó a los extremos revolucionarios que los seguidores de Marx preconizaban.

Terminada la guerra, se elimina la infiltración comunista en la C.I.O., lo que dió lugar a una nueva fragmentación del movimiento obrero, pero sin llegar a alcanzar las nuevas organizaciones con tendencias marxistas, las alturas de las otras dos grandes centrales obreras.

Recientemente se ha unificado aún más el movimiento obrero organizado de los Estados Unidos, con la unión de la C.I.O. y la A.F.L., cuyas diferencias actuales radican en que la primera, sus sindicatos miembros son industriales y en la segunda son gremiales, pero sin divergencias de tipo ideológico, identificándose en sus metas y tácticas de acción.

Actualmente el sindicalismo norteamericano es de acendrada concepción anticomunista, y es uno de los movimientos que mayor número de afiliados posee. En 1951 eran quince millones trescientos mil miembros y consideramos que para esta fecha debe ser superior a los veinte millones dicha cifra.

5. - ARGENTINA : Desde la primera Constitución Política Argentina del 25 de mayo de 1853, y pasando por las revisiones a que estuvo sometida en septiembre de 1860, septiembre de 1866 y marzo de 1898, se reconoció el derecho de asociación política, dentro del cual se considera se halla el derecho de Asociación Profesional, ya que dicha constitución comentada, en su artículo 14 "Todos los habitantes de la República gozarán del derecho de asociarse con un fin útil".

Pero desde el siglo XVIII, se ven en Argentina los primeros intentos de agrupación profesional, a través de gremios muy semejantes a los que se establecieron en la edad media en Europa, y así se dice que -- los primeros oficios que se organizaron fueron los zapateros y los plateros. (15)

Al igual que sus antecesores europeos, estos gremios reunían a todos los componentes de una empresa que se agrupaban para la obtención del mejoramiento material de la misma y para obtener mejores precios en el comercio, no eran agrupaciones obreras o patronales en defensa de intereses de clase.

El tipo de organización clasista surge hasta el siglo XIX, en -- que ya se ejercita la huelga, por lo que la coalición, antecedente necesario de la Asociación Profesional ya existe, y es el año 1874 cuando los ---

15. - Poblete Troncoso, Moisés Movimiento Obrero Latino-americano F. de C.E. P. 65

obreros talabarteros forman el primer sindicato de lucha, aun cuando de muy breve duración. (16)

En el año de 1888 se crea el Círculo Socialista Internacional y al año siguiente el Comité Internacional Obrero, son manifestaciones -- asociativas con recargadas tendencias a la lucha de clases por la obtención de mejorar las condiciones de trabajo; pugnan porque la jornada sea de ocho horas; la prohibición al trabajo de menores de catorce años; la abolición del trabajo nocturno por los menores y las mujeres; la prohibición del trabajo de las mujeres en ciertas industrias; el descanso; la inspección de fábricas y talleres; así como el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo, etc.

En 1890 se crea la Federación Obrera de la República Argentina, que más tarde se denominaría Comité Internacional de la Federación Obrera Argentina; agrupación que representa los intereses obreros de toda la República y contribuye eficazmente para el logro de mejores condiciones en la prestación de los servicios. Simultáneamente también surgen asociaciones obreras y federaciones regionales en diversas provincias La Federación Obrera de Mendoza. La Federación Obrera de Buenos Aires, y otras.

Como se vé, el movimiento de asociación profesional se desarrolla rápidamente en Argentina, a principios del presente siglo existían en -

16.- Poblete Troncoso, Moisés Movimiento Obrero Latino Americano F. de C.E. - p. 66

Buenos Aires, cuarenta y siete sindicatos. En el año de 1902 se organiza la Unión General de Trabajadores, U.G.T., de tendencias izquierdistas y después de varios congresos, se establece cual ha de ser su forma interna de organización, sus finalidades y su forma de lucha; reglamentan a la huelga y se encaminan sus esfuerzos hacia la creación de un Código de Trabajo en el que se establezcan mejores condiciones para la clase asalariada; se impugna un proyecto presentado al Parlamento Argentino, por considerarlo burgués y tendiente a quitarle el carácter de clasista al movimiento obrero argentino.

En 1920, la Federación Obrera Argentina cuenta con noventa mil asociados que se agrupan en ochocientos sindicatos. En 1922 se crea otra gran central obrera que fué la Unión Sindical Argentina, U.S.A., y que se emplaza a la U.G.T., que tiene también como bandera la lucha de clases; se declara autónoma en el orden internacional y con motivo del triunfo de la revolución rusa, sus ideas marxistas alcanzan un mayor desarrollo, al grado que se solicita su ingreso a la III Internacional. (17)

En el año de 1923 se crea otra central obrera: La Confederación Obrera Argentina, nacida a iniciativa del Sindicato de Sastres, Cortadores, Costureras, y Anexas, que deseaba la unidad sindical argentina, sobre todo de los sindicatos independientes y en 1926 celebran en Buenos Aires su primer congreso con representantes de setenta y nueve mil obreros.

17. - Poblete Troncoso, Moisés, Movimiento Obrero Latino Americano de C.E. P. 67

Considera esta última agrupación que el sistema de producción capitalista fundado en la propiedad privada de las de producción, es para la clase trabajadora una causa permanente de explotación, injusticia y miseria, que los obreros están obligados a organizarse, y a pugnar por su emancipación, creando un nuevo régimen social basado en la propiedad colectiva de los medios de producción, por lo que hace un llamado a la clase trabajadora a agruparse en sindicatos, pues en la unión sindical radica el triunfo de sus postulados; lógicamente su forma de acción, es la lucha de clases.

Ningún sindicato asociado a la C.O.A. podía hacer uso del derecho de huelga, o del boicot, sin antes obtener el consentimiento de la central.

La C.O.A., llega a tener noventa y tres mil ciento ochenta miembros agrupados a través de dieciocho organizaciones obreras y dentro de éstas destaca la de los Ferrocarriles, que por medio de su unión ferroviaria y de la C.O.A. logran una serie muy importante de presentaciones, su arma fué el trabajo reglamentado, por el cual se ajusta a todo lo que decía el reglamento, provocando el desquiciamiento del tráfico ferroviario.

En 1929, adquiere gran importancia la Federación Obrera Regional Argentina, F.O.R.A., surgida a principios del siglo y con claras tendencias comunistas; lucha por la "redención del género humano anár--

quico, pues niegan también la validez de la dictadura del proletariado; ataca a otras organizaciones internacionales por considerarlas "amarillas", y por último se afilia a la Asociación Internacional de Trabajadores con sede en Berlín, en ese entonces la central anarcosindicalista de todo el mundo.

La organización de referencia recomienda como medios de acción la huelga, el boicot y el sabotaje. Piden la abolición del trabajo nocturno, la responsabilidad patronal en los accidentes de trabajo, etc.

Se dice que la F.O.R.A. llegó a tener doscientos cincuenta mil miembros, aún cuando esta cifra es muy discutible puesto que la misma variaba según la época, a medida que transcurrió el tiempo -- fué perdiendo importancia. (18)

En conclusión, en la República Argentina, que es el país que cuenta con la tradición sindical más antigua de América Latina, e influencia en gran parte por obreros provenientes de Europa y que tenían toda clase de inquietudes de carácter sindical.

En la década de 1940-1950, el número de obreros organizados llegó a sobrepasar los quinientos mil miembros, y en la actualidad aún subsisten algunas de las poderosas centrales iniciadas en el siglo pasado, como son, La Unión Ferroviaria; la F.O.R.A. aún cuando sin el

18.- Vernago. Rodolfo. "Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en -- América Latina. p, 109

radicalismo que tuvo en sus orígenes y la C.G.T. que es la que más importancia posee en estas fechas.

Los sindicatos argentinos se hallan a su vez agrupados en federaciones nacionales entre las cuales se destacan por su importancia la de Empleados de Comercio, Trabajadores Metalúrgicos, de los Frigoríficos, de la Industria de la Alimentación y del Petróleo. La Sindicación de los trabajadores agrícolas en cambio, no ha alcanzado esta importancia, desarrollándose mas bien en forma regional. (19)

6.- BRASIL: Es Brasil un país que aún cuando su movimiento sindical es inferior al de México, Argentina y Chile, si es digno de tomarse en cuenta, podemos catalogarlo en cuarto lugar en nuestro hemisferio y muy por encima de las restantes naciones hispanoamericanas.

Al igual que todo América, la mutualidad es el origen del movimiento asociativo brasileño, pero el sindicalismo aparece casi inmediatamente después de surgir las primeras mutualidades; dentro de estas últimas es digna de señalarse la "União Beneficente dos Trabalhadores em Vehiculos" formada en 1923. Entre las agrupaciones ya con ideología sindical se encuentra la "Sociedades das Foguistas." (20)

Puede considerarse sin embargo, que el movimiento sindical se inició en Brasil en 1932 conjuntamente con el movimiento revolucionario

19.- Vernego. Rodolfo, "Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en - América Latina. p, 109

20.- Poblete Troncoso. Moisés. Movimiento Obrero Latinoamericano F. de C.E. p, 107

rio encaminado a derrocar del poder la dictadura militar que existía en esa época.

Es precisamente en el año de 1929, cuando se inicia el movimiento para formar una central obrera, este deseo surge como producto de una serie de huelga que se desarrolla en Río de Janeiro y Sao Paulo.

El 26 de abril de 1929, se reúnen las principales agrupaciones obreras y por conducto de sus representantes constituyen la "Confederacao General Dos Trabalhadores do Brasil" con orientación marxista, teniendo como lema la lucha de clases. (21) En este mismo año se forma otra central obrera la cual rivaliza con la anterior que considera extremista, a esta central se le denomina la "Confederación Nacional del Trabajo". Surge también en esta época el primer partido político obrero -- con el fin de alcanzar a los obreros en la política del país, este partido fué el llamado laborista brasileño, llegando a ser apoyado por las asociaciones que tenían las tendencias marxistas así como por las del movimiento obrero, auspiciando así una mayor unidad obrera a través de sus asociaciones representativas, pero desgraciadamente este partido laborista tiene una existencia relativa, en virtud de que para el año de 1935 ya no se le vé dentro del panorama brasileño.

Posteriormente en el año de 1940 nacen centrales obreras llamada una de ellas "Central Sindical Libre" integrada con catorce mil miembros

21.- Pobleto Troncoso. Moisés, Movimiento Obrero Latinoamericano F. de C.E. p. 107

bros, la otra fué la "Federación Sindical de Río" con tres mil y con ideología y contenido marxista; y por último una central anarcosindicalista - con tres mil afiliados.

Como resultado de todo esto el Gobierno del Brasil atacó duramente a tales agrupaciones obreras filocomunistas, hasta el grado de dictarse una ley llamada de represión al Comunismo, por la cual la autoridad podía clausurar sin mayor trámite los Sindicatos que juzgara peligrosos para el buen orden del Estado.

7.- CHILE: El primer brote de Asociación Profesional en Chile, lo constituye la agrupación denominada "La Igualdad", la cual fué fundada en el año de 1850, aún cuando a semejanza de lo que ocurre en Argentina y toda América, las agrupaciones de este tipo se encaminaron pues hacia la mutualidad, afirmándose la célula embrionaria alrededor de la cual se agrupan en el primer período todas las instituciones obreras de previsión o de asistencia sociales, a los que se les dá el nombre de sociedades de Socorro Mutuo. (22)

En el año de 1853, se funda la mutualidad de la Sociedad Tipográfica constituida por trabajadores de esta actividad. En 1858, se funda la Sociedad de Artesanos de Valparaíso. En 1862 la Unión de Artesanos de Santiago, y así transcurre el siglo XIX, sin verse en ningún momento Asociaciones Profesionales con el ánimo de lucha, pues si bien es cierto

22.- Poblete Troncoso. Moisés, Movimiento Obrero Latinoamericano F. de C.E. p. 70

que la mutualidad persigue el mejoramiento de la clase, un oficio no tiene en ninguna de sus finalidades la idea de resistencia, fué tal su arraigo en este país, que en el año de 1925 se encuentran en Chile doscientas mutualidades con veinte miembros, todo esto sin contar las de menor importancia y aquellas que no solicitaron del Estado su personalidad jurídica.

Se puede decir que es hasta fines del siglo XIX, cuando se despierta en Chile la conciencia de clase, encaminada a la obtención de derechos obreros; este despertar es paralelo con el industrialismo, siendo como lo fué en todo el mundo traía consecuencias de enriquecimiento del empresario y el sacrificio de las clases trabajadoras es así como en el siglo XX se inicia un nuevo ideal obrero chileno, pero que no se expande hasta que la industria alcanza un mayor desarrollo y se intensifica después de la guerra de 1914.

De 1900 a 1915 surgen las primeras agrupaciones obreras con el ánimo de lucha y con mucha conciencia sindical, se les llama "Sociedades de Resistencia" y se les llamó así porque sin fin primordial era enfrentarse abiertamente al capital. La mayor parte de estas agrupaciones nacieron incidentalmente como un producto de la conformidad de los obreros que al formar una coalición para hacer uso de la huelga decidieron hacer permanente la existencia de la coalición. (23)

Es digno de mencionarse el sacrificio de los obreros marítimos

23.- Vernego, Rodolfo, Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina, p. 124

de Valparaíso, cuando a través del derecho de huelga solicitaron de las empresas navieras un aumento en los salarios, todo esto en 1902, y en 1907, ocurre otra represión sangrienta en las zonas salitreras de Tarapacá, por cierto que es en esta región donde se hacen los primeros intentos sindicales, siempre con orientación marxista. (24)

Como toda acción tiene necesariamente una reacción, ésta no se hizo esperar y así fué como las hostilidades fueron constantes, se encarceló a sus líderes, pero una vez echado a andar el movimiento -- fué imposible detenerlo y así vemos como en el año de 1916 se crea el "Congreso Social Obrero", inicialmente con ideas mutualistas, pero -- que pasados nueve años orienta sus aspiraciones hacia el sindicalismo.

Anteriormente, se había creado la "Federación Obrera de -- Chile" F.O.Ch. que surgió también sobre bases mutualistas, para --- transformar después en una agrupación de contenido marxista y con fines precisos de lucha de clase. Con el tiempo la F.O.Ch., llega a ser la más importante organización central obrera y fué además, la orientadora del movimiento obrero chileno y la que agrupa en su seno al mayor número de organizaciones profesionales.

La tendencia socialista de la F.O.Ch., la hicieron decidir en una convención reunida en Rancagua el 25 de diciembre de 1921, su adhesión a la Internacional Comunista de Moscú, buscando tener una mayor

24.- Vernego, Rodolfo, Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en - América Latina. p, 126

fuerza en su lucha por la desaparición del régimen capitalista.

Por este tiempo más o menos, se funda en Chile una filial de la organización obrera norteamericana "Industrial Workers of the -- World" I.W.W., con principios aún más radicales que la F.O.Ch., ya que se declara enemiga del capital, del clero, de la familia, y encamina su actividad al sabotaje, el boicot y la huelga.

La I.W.W. alcanzó a reunir siete organizaciones con un total de nueve mil miembros. El 24 de diciembre de 1919 celebra una -- convención en que se declara una organización revolucionaria que persigue la unificación del proletariado, con el solo fin de tomar posesión de los medios productivos y estructurar la sociedad futura. (25)

Transcurrido el tiempo la I.W.W. va perdiendo importancia y su actividad se hace nula; pero en la década de 1940-1950 inicia una - campaña de resurrección con escaso éxito.

En Chile al igual que en otros países, conjuntamente al sindicalismo marxista, y al sindicalismo anárquico, aparecen los sindicatos católicos que afirman su posición en la entonces reciente encíclica Re-rum Novarum de Leon XIII. Estos sindicatos aún cuando no llegaron a ser muy poderosos, se agruparon en una Federación que se denominó : "Confederación de Sindicatos Blancos" creada el 30 de junio de 1925 en

25.- Poblete Troncoso, Moisés, Movimiento Latinoamericano Obrero
F. de C.E. p, 134

una convención que para tal fin se reunió. (26)

Esta Confederación de Sindicatos Blancos, pugnó por una legislación laboral completa así como por el mejoramiento progresivo de los trabajadores, se crearon bolsas de trabajo, teatros, procuración jurídica gratuita, asistencia médica, biblioteca, actos culturales y una serie aún mayor de beneficios, pero sin embargo no alcanzó un gran desarrollo, acabó por desaparecer.

En el año de 1920, se promulga la Ley sobre Asociaciones -- Profesionales que fué llevada al congreso por el entonces dictador Alexandri, en la cual se conceden bastantes prerrogativas a la organización sindical obrera, pese al descontento natural de la clase patronal; pero -- todavía faltaba una organización que representara los intereses mayoritarios de la clase trabajadora de Chile, y es hasta el año de 1936 cuando -- se pone en práctica la idea unificadora de todos los sindicatos, siendo -- así como a través de la F.O.Ch., se celebra un congreso con fines unificadores en Santiago el día 24 de diciembre del citado año.

De este congreso nació la "Confederación de Trabajadores de Chile" como una organización central de unión de todos los trabajadores del país.

Todo esto fué siguiendo la tradición de las asociaciones que la forman; se puede decir que la Confederación de trabajadores de Chile C.

T.Ch., es de tendencia marxista, y en 1945 la integraban 1300 sindicatos, con cuatrocientos cincuenta mil miembros, según estos datos viene a ser la central obrera más poderosa e importante de Chile.

Sin embargo, más recientemente apareció otra organización central laboral; que se conoció con el nombre de "Central Única de Trabajadores de Chile" que al decir de la O.I.T., es la numéricamente más importante de las centrales obreras y se mantiene independientemente en el orden internacional. (27)

Ahora bien, según datos estadísticos proporcionados por la O.I.T., en 1955 existían en Chile más de dos mil cien sindicatos, de los cuales 1400 eran sindicatos profesionales, setecientos sindicatos industriales y veintiun agrícolas. (28)

28.- Vernego, Rodolfo, Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina. p. 9

C A P I T U L O I I

EL SINDICALISMO EN LA LEGISLACION MEXICANA.

1.- ANTECEDENTE : El Antecedente al impulso de la Asociación en nuestro país, se dice que surgió en épocas remotas, sin que esto puede considerarse como un dato verídico; en cambio en el artículo 9o. de la Constitución de 1857 ya se plasma el principio de que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito"; tal como lo dice en su primera parte el artículo marcado con el mismo número en nuestra Constitución vigente.

2.- EL PRIMER INTENTO PARA LEGISLAR EN MATERIA DE ASOCIACION PROFESIONAL : Esto lo encontramos precisamente en el proyecto presentado a la XXVI Legislatura del Congreso de la Unión, el 28 de mayo del año de 1913 por el presentante Moreno Arriaga y la Diputación del Estado de Colima, proyecto apoyado por la representación del Estado de Jalisco y otros Diputados pertenecientes al partido católico. Este proyecto en su artículo 1o. establecía que "Las uniones profesionales gozarán de entidad jurídica sin más limitaciones que las fijadas en la presente Ley, no obstante cualquier disposición en contrario en la legislación actual".

3.- EN YUCATAN : El proyecto de referencia no fué tomado en consideración por los legisladores, lo cual ocasionó que no llegara a ser discutido. Después de este fallido intento, fué hasta el 14 de mayo de 1915 cuan

do en la Ley del General Alvaro en Yucatán, se legaliza el movimiento obrero y se proporciona a los sindicatos un amplio campo de acción. - Esta Ley al reglamentar la Asociación Profesional, crea los sindicatos obreros de tipo Industrial, cobrando la organización de los trabajadores de Yucatán un fuerte incremento. Se faculta a la agrupación obrera para conferir con las empresas las condiciones de trabajo así como para ejercitar acciones ante los tribunales laborales para obtener el mejoramiento y la protección de las garantías que la Ley les otorga.

Se puede decir, que la sindicación era prácticamente obligatoria, pues solo las uniones y federaciones podrían solicitar la firma de Convenios Industriales, denominación que se les daba a los contratos colectivos, y acudir en demanda de un fallo ante las autoridades Federales.

4.- EN VERACRUZ : Asimismo, existió otra Ley de suma importancia para la agrupación obrera, la de Agustín Millán, del Estado de Veracruz promulgada el 6 de octubre de 1915, sobre asociaciones profesionales, y en la cual se legaliza el movimiento obrero que había alcanzado un gran desarrollo en ese Estado. En ella se considera que el único medio para que el trabajador adquiriera el pleno dominio y ejercicio de sus derechos era asociándose y despertando a la vez conciencia de clase. (29)

En esta Ley de Agustín Millán, tal y como se desprende de la definición que proporciona en su artículo 10, se asimilan los sindicatos

obreros a la asociación civil reglamentado por el Código de esta materia, descansando su constitucionalidad en el artículo 9o. de la Constitución de 1857, como lo manifiesta en el artículo 2o. de la Ley comentada. Se introduce una noción primaria de contrato colectivo, como se indica en el artículo 3o. "Llámase sindicato a una Asociación Profesional que tiene - por fin, regular los salarios, las horas y condiciones de trabajo, proteger los derechos individuales en el ejercicio de la profesión que complementado con el artículo 9o. hablaba de regularizar lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo, lo que indica que aún sin darle nombre, - sin saber aún quizás, cuales eran sus principales efectos, podfan celebrarse contratos colectivos de trabajo. (30)

Un aspecto interesante de la Ley de Agustín Millán, es que solo regula a los sindicatos gremiales, y esto explica en gran parte la organización primitiva de los trabajadores en gremios, así como las fuertes pugnas intergremiales que hemos presenciado en Veracruz. (31)

Por lo anterior y aparte de las Leyes de Veracruz y de Yucatán no sabemos de ninguna otra que antes de 1917 hubiera regulado de manera expresa el derecho de Asociación Profesional, del cual salió nuestra Carta Magna.

30.- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Pág. 104.

31.- Idem., Op. Cit. Pág. 104

5.- CONSTITUCION DE 1917 : el siguiente paso se dió en el Congreso -- Constituyente que de 1916 a 1917 se reunió en Querétaro, es notorio el -- proyecto de la Constitución presentado por el Presidente Venustiano Carranza al Congreso, pues no contenía disposición alguna acerca de las relaciones obrero-patronales, en la ejecución del Trabajo, a excepción de la libertad de trabajo considerada como garantía individual en el artículo 4o., mismo que al discutirse hizo surgir la inquietud de integrar en la Constitución un nuevo título que posteriormente se consagraría en la misma con el nombre "Del Trabajo de la Previsión Social", contenido en el artículo 123, que expresa en su fracción XVI:

"Entre los Derechos colectivos fundamentales, el derecho de - Asociación obreros o patronos para formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc., con el objeto de defender sus respectivos intereses".

Así pues, el contenido de dicho título en lo referente a la Asociación Profesional se debió indudablemente al hecho de que las organizaciones de trabajadores ya se encontraban bastante evolucionadas con la influencia de las doctrinas socialistas, y entre ellas la doctrina Social Católica. Muchas de las ideas expuestas en dicho Congreso fueron incorporadas en su integridad al artículo 123, pero debemos considerar que durante el período inmediato anterior a la Constitución 1917, ya en Veracruz existían Leyes muy adelantadas en materia obrera, en la cual los trabajadores habían iniciado la lucha por el expreso reconocimiento

de su derecho de Asociación, aún antes del estallido del movimiento revolucionario.

Iniciado el Congreso Constituyente el estudio del tema de la Asociación Profesional fué tratado por la Comisión integrada para ese fin, -- misma que estaba integrada por:

Rouaix, Victorio E, Góngora, E.B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Porador, Jesús de la Torre, en la exposición de los motivos, señalaron lo siguiente: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en algunos casos es necesario la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario a fin de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución equitativa. - Uno de los medios más eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, - es la de cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y además en todos los países reconocen ese derecho a los asalariados cuando lo ejecutan - sin violencia". (32) El texto del citado proyecto quedó plasmado en la fracción XVI.

A fin de lograr la absoluta libertad de sindicación, se reforma el artículo 28 Constitucional, el cual aseguraba el régimen de libre concurrencia y declara en su párrafo tercero que no constituye monopolios las asociaciones profesionales de trabajadores formadas para perseguir

la protección de sus intereses.

En el párrafo introductivo del artículo 123, se autorizó a la Legislatura de los Estados para que expidieran leyes de trabajo, lo que provocó una intensa actividad legislativa en toda la República, destacando las leyes promulgadas el 14 de enero de 1918 en Veracruz; el 2 de octubre del mismo año en Yucatán y el 6 de junio de 1925 en Tamaulipas.

La Ley de Veracruz del General Cándido Aguilar sigue los lineamientos de la Ley de Agustín Millán, y se concreta a reconocer el derecho de Asociación Profesional, sin dar normas especiales para el funcionamiento de la agrupación ya constituida; algo semejante ocurre con la Ley del Estado de Tamaulipas, que es la única en toda la República que clasifica a los sindicatos, pues señala que éstos pueden ser gremiales o industriales.

Para ésto, en Yucatán se promulga una Ley de Trabajo en el mes de septiembre de 1926, y en la parte relativa a las Asociaciones Profesionales, otorga personalidad jurídica a los sindicatos, ligas o federaciones; siempre y cuando se subordinaran a la Liga Central de Resistencia del Sureste, con lo cual se involucra al movimiento obrero con la política estatal.

A la vez, son dignas de mencionarse también, las Leyes de los Estados de Tabasco, Hidalgo, Tamaulipas, que son éstos los que implantan el régimen de sindicación única, siendo las excepciones legislativas -

de México en lo que respecta al tipo de sindicación; todas las demás se inclinan por la sindicación plural.

No existe una diferencia fundamental en la forma de otorgar personalidad jurídica a las Asociaciones Profesionales, pues los requisitos señalados fueron casi iguales a todas las legislaciones. Estos requisitos consistían más o menos en: la necesidad de cumplir con un mínimo de miembros y que variaba según el estado; por ejemplo en Sinaloa era de cincuenta: en Tamaulipas por mayoría de los trabajadores de la empresa, etc. se estableció también el registro de los sindicatos y federaciones ante las autoridades señaladas para desempeñar dicha función, algunas veces era la autoridad municipal, otras la Junta de Conciliación y en algunos estados esa autoridad era el poder Ejecutivo, en otros no se exigió el registro.

Así pues el Congreso de la Unión, facultado para legislar en materia de trabajo para el Distrito Federal, se limitó a dictar disposiciones netamente reglamentarias pero parciales en algunas fracciones del texto Constitucional. La codificación completa no llegó a realizarse a pesar de los proyectos de 1919, 1928 y el de 1929 del Licenciado Emilio Portes Gil. No encontramos sin embargo, una legislación que haya tenido vigencia y que se refiera a la fracción XVI del artículo 123.

Para estas épocas, el derecho de Asociación Profesional toma un arraigo considerable en todo el territorio nacional.

En el mes de agosto del año de 1929, quedaron aprobadas las reformas constitucionales a los artículos 73, fracción X, así como el artículo 123 en su párrafo introductivo, facultando al Congreso de la -- Unión para legislar en materia de trabajo en toda la República.

La Unificación anterior, es el resultado y conveniencia de - estandarizar la Ley Laboral; para cumplir con dichas reformas cons- titucionales, se elaboró el proyecto denominado Portes Gil, que si bien no llegó a ser aprobado, sirve de precedente a la Ley Federal del Tra- bajo.

En lo referente a la Asociación Profesional, el proyecto de - Portes Gil reconoce a la asociación de tipo gremial y al sindicato de -- empresa, aun cuando exige muchos requisitos para la constitución y el reconocimiento de los sindicatos obreros, además de ponerle muchas - limitaciones.

Es hasta el 28 de agosto de 1931, fecha en que entro en vigor la Ley Federal del Trabajo, cuando en forma definitiva se reglamenta y se convierte en norma obligatoria para el país.

C A P I T U L O I I I

CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

1.- DE LA CONSTITUCION.- Para el efecto de constitución de sindicatos, se señalan una serie de requisitos que deben cumplirse necesariamente para que la Asociación Profesional sea considerada legalmente constituida.

Estos requisitos se han clasificado tradicionalmente, para su exposición, en de fondo y de forma.

A.- Requisitos de fondo:

"Los requisitos de fondo son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical". (33). Por lo tanto, son indispensables para la existencia de la agrupación. Asu vez, estos requisitos de fondo pueden clasificarse en:

- a).- En cuanto a personas.
- b).- En cuanto al objeto.
- c).- En cuanto a la organización del sindicato.

En cuanto a personas:

Siendo los sindicatos unas agrupaciones humanas de naturaleza clasista, no pueden ser constituidos por cualquier grupo de personas, sino por aquellas que llenen las circunstancias de ser trabajadores o patrones; circunstancias que se desprenden, como hemos visto, de la defini --

33.- De la Cueva. Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. p,415

ción contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en el artículo 363 de la misma Ley Laboral, se dice en su primera parte, "que no podrán ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

El maestro Trueba Urbina en su comentario dice: "Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción --- XVI del apartado A) del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales".(34)

Asimismo, vemos que esta disposición va en contra de la libertad de sindicación que el artículo 123 de la Constitución anteriormente -- mencionado señala, al decir que el derecho de la Asociación Profesional se extiende a todas las personas sin distinción de ninguna clase; por lo que estamos de acuerdo con el licenciado Mario de la Cueva cuando dice que dicho precepto no tiene justificación; "si el propósito del legislador fué abrir la puerta a la exclusión que pudieran hacer leyes reglamentarias posteriores, de algunos trabajadores, contraría el texto expreso del artículo 123; y si se pretende referirse a quienes no son trabajadores resulta mal colocado". (35)

34.- Trueba U. Alberto. y Trueba B. Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo.- 5a. Edición.

35.- De la Cueva. Mario., Op. Cit. Pág. 415

En cuanto al número de miembros que deben tener como mínimo un sindicato, según lo manifiesta el artículo 264, es de tres, tratándose de sindicatos patronales, y de veinte tratándose de sindicatos obreros.

Lógicamente, el señalamiento que el legislador hizo de estas cantidades es arbitrario, como hubiera sido cualquier otro señalamiento. Consideramos que este número se fijó pensando en que era necesario cierta fuerza a la agrupación para que pudiera cumplir con los fines que se le han señalado.

Sin ninguna distinción se establece el derecho de Asociación Profesional, tanto para los nacionales como para los extranjeros, limitándose los derechos de estos últimos, puesto que no pueden ocupar -- cargos directivos dentro de la agrupación, Artículo 472.

Esta prohibición es igualmente para los trabajadores menores de dieciséis años.

Igualmente, en cuanto a la mujer mexicana, su derecho para ingresar a las asociaciones profesionales, es idéntico al del hombre; y todavía nuestra legislación va más lejos al permitir que las mujeres -- casadas se sindicalicen, así como que participen en la administración del grupo sin necesidad de autorización del conyuge.

En cuanto al objeto de la Asociación Profesional, pueden ser de muy diversa naturaleza: cultural, económico, deportivo, político, -

etc., con excepción de las prohibiciones señaladas en el artículo 378 de la Ley Laboral.

En cuanto a la organización:

El Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción - III, impone a los sindicatos la obligación de contar con un conjunto de normas que deben regir su vida interna. Dicho conjunto de normas se constituyen en estatutos, que de acuerdo con el artículo 371 de la misma Ley, - debe contener:

I.- Denominación que los distinga de los demás sindicatos.

II.- Su domicilio. Se considera como domicilio del sindicato el lugar donde residen las autoridades competentes para solucionar los asuntos en los cuales el sindicato de que se trata, pueda llegar a ser parte.

III.- Su objeto. No puede ser otro que el establecido en el artículo 356.

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por el tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones y Derechos de los asociados.

VII.- Motivos y procedimiento de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo objeto - de conocer la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca al afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos - terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicable al caso.

VIII. - Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento 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 adaptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

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, patrimonio del sindicato.

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII.- Época de prestación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV.- Las demás normas que aprueba la asamblea.

B).- Requisitos de forma.

Los requisitos de forma, son los que integran el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos (36), estos requisitos los señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

36.- De la Cueva. Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. T.II, p.248

Se inicia el artículo 365 diciendo : Los sindicatos deben regitrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de -competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local.

Para el efecto anterior, remitirán por duplicado a la autori-dad competente, los siguientes documentos :

- 1.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- 2.- Una lista con el número, nombre y domicilios de sus -- miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que presten sus servicios;
- 3.- Copia autorizada de los estatutos; y
- 4.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubie-se elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, serán autorizadas por el Secretario General, de Organización y de Actas salvo lo dispuesto en los Estatutos.

En relación con este artículo, estamos de acuerdo con el co-mentario que del mismo hace el maestro Trueba Urbina, al decir que -esta nueva Ley vuelve a otorgarle facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al decir que los sindicatos federales deberán registrarse ante esta Secretaría y no en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, no obstante que los sindicatos locales se les encomienda a

las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y con justa razón dice el maestro tal desconformidad de atribuciones no se justifica, por lo que se debe de seguir insistiendo que el registro de los sindicatos federales deberá encomendarse precisamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser de su incumbencia, y además podemos agregar - que ambas autoridades conjuntamente deberán de practicar las diligencias pertinentes encaminadas a comprobar si se observaron las normas legales y de ahí darle facultades a la Junta para que registre el sindicato que sea de su incumbencia. (37)

El artículo 366 dice que el registro podrá negarse únicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presetó la solicitud de 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.

Vamos a transcribir el comentario que de este artículo hace el maestro Trueba Urbina, sobre todo a la segunda parte por ser de suma importancia ya que por primera vez se regula esta segunda parte en la nueva ley, a tal respecto dice el maestro : "Este precepto es de suma importancia; tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que --- transcurridos los términos de sesenta días para resolver sobre el registro y los del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución ipso jure, automáticamente se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán - expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo, incurren en - responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de -- prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrá ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el juez del Distrito competente como dispone la Ley de amparo."(38)

A este comentario de referencia es preciso agregarle que en caso de que se niegue tal registro procede el amparo indirecto de acuer

38.- Trueba Urbina. Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. p, 152

do con los artículos 103 y 107 de la Constitución, y el artículo 114, -
fracción II de la Ley Orgánica respectiva.

El artículo 367 nos dice : La Secretaría del Trabajo y Pre-
visión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia
de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Una vez practicado el registro, éste tiene efecto principal -
el otorgar a la agrupación, personalidad jurídica y capacidad legal pa
ra adquirir derechos y obligaciones. Sobre el particular, el artículo
374 de la Ley comentada, dice: Los sindicatos legalmente constituf-
dos son personas morales y tienen capacidad para :

I. - Adquirir bienes muebles;

II. - Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y direc
tamente al objeto de su institución; y

III. - Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar
las acciones correspondientes.

2. - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

a). - Obligaciones.

Las obligaciones de los sindicatos se señalan en el artículo -
377, y son las siguientes : Proporcionar los informes que soliciten las
autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su -
actuación como sindicatos; comunicar a la autoridad ante la que estén -
registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su direc

terminen los estatutos, y a falta de disposición expresa de éstos, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

C A P I T U L O IV

LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN LA HISTORIA Y EN EL DERECHO COMPARADO.

1.- ANTECEDENTES : Tal y como vimos en el primer capítulo, el derecho del trabajo nació en Europa para el trabajador de la industria; los trabajadores del comercio y los empleados particulares no estaban protegidos por las leyes sociales de aquel entonces y así los Códigos de Comercio y en particular el de Alemania, contenían algunas disposiciones particulares en favor de los trabajadores de comercio, en donde se señala el problema del despido. Pero no obstante esto, se veía una desigual protección jurídica con referencia a los empleados en general dado el progreso del trabajo; pues los trabajadores, en particular los de la industria, mejoraban continuamente su condición, en tanto que los empleados particulares y del comercio permanecían sujetos a una legislación antigua y ajena a las evoluciones del mundo social. Así a raíz de esto las Leyes del Seguro Social de Alemania acogieron a los empleados, y en el siglo XIX se dictó una legislación especial para estos grupos de trabajadores, la cual fué inspirada en el derecho de trabajadores de la industria pero con notadas diferencias; esta diversidad de leyes en Europa y en varios países de la América del Sur, creó el problema de la determinación de los conceptos: la palabra trabajador se hizo genérica y sus especies estaban formadas por los conceptos obrero y empleado, cuya determinación fué fundamental, ya que de ella depende la aplicación tanto de una como de otra.

Las doctrinas extranjeras han llegado a la conclusión en que la diferencia entre el trabajador y el empleado es sumamente difícil. Juan D. Ramírez Gronda (39) cita varias legislaciones, de las cuales son sus criterios jurídicos principales consideran que es un problema insoluble; para esto, es maestro italiano Lodocio Brassi (40) dice: que se han ofrecido cuatro criterios principales para poder distinguir los conceptos ; a) la primera teoría, creyó encontrar la diferencia en la naturaleza del trabajo; b) la segunda opinión buscó la diferencia en la forma de pago del salario, ya que el obrero es pagado a la semana o a la quincena, en tanto que el empleado lo es por mes; c) el tercero que vio la distinción en la diversa naturaleza de las actividades, pues el obrero tendría su justificación en la industria mecánica, mientras que el trabajo comercial sería propio de los empleados; d) finalmente, hay una cuarta teoría que es la más difundida, la del empleado que es aquel trabajador que tiene funciones de colaboración con el empresario, en la inteligencia de que esta colaboración debe consistir en la ayuda que imparte el trabajador en las funciones de administración de la empresa, es decir cuando el patrón no puede cumplir por sí solo las funciones de administración y se ve obligado a usar personas que le ayuden en esa actividad, y estos son precisamente los empleados.

Los profesores chilenos, entre ellos Alfredo Gaete Berrios y -

39.- De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 420

40.- Idem., Pág. 421

Walker Linares (41), se inclinan por el criterio del carácter intelectual o manual del trabajo, pero declaran que, dada tal impresión, hubo la necesidad de organizar una comisión que decidiera los casos de frontera. La antigua legislación alemana comprendió la dificultad y más que proponer una definición, señaló los principales grupos de empleados; y así los trabajadores que no estuvieran incluidos en alguno de los grupos, quedarían regidos por las leyes generales del trabajo: a) los que ocupan puestos de dirección en las empresas; b) los que ocupan puestos de importancia en las mismas empresas, entre ellos principalmente, los técnicos; c) los -- empleados de oficinas; d) los auxiliares y aprendices de los comercian-- tes; e) los artistas y los músicos; f) los profesores; g) los oficiales de los barcos.

En nuestra legislación y enfocado directamente a nuestro Derecho Positivo Mexicano, no existe tal diferencia entre obreros y empleados, ya que el artículo 123 nos dá la pauta que rige para uno y otros. No obstante, algunas leyes de los estados si consignaron la distinción, entre ellos la Ley de Veracruz que la encontramos en el proyecto de Portes Gil, teniendo esta aplicación algunas distinciones, como lo es en el empleado de confianza, tanto por el motivo de la naturaleza de su actividad, como con la - concurrencia con que el trabajador puede hacer su patrón y en la cuestión de la fecha de pago de los salarios.

41. - Linares. Walker, Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. p. 235.

Los empleados de confianza son trabajadores y están amparados por el artículo 123 de la Constitución pero dado el carácter particular de algunos trabajos, la Ley se vió obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios que marca el artículo 123.

Con el logro obtenido en la Constitución de 1917 y plasmados en el artículo 123 Constitucional los derechos inalienables de los trabajado--res, se busca impartir una justicia equitativa a la clase trabajadora. Para tal objeto, a diferencia de los organismos creados por las legislacio--nes de otros países, México es el primero que encomienda a un solo orga--nismo denominado "Junta de Conciliación y Arbitraje", la decisión de todas las controversias que con motivo del trabajo, suelen presentarse entre los trabajadores y patrones; estas controversias normalmente tienen su origen en los conflictos que bien pueden ser de carácter individual, colectivos, jurídicos y económicos.

Los Tribunales antes mencionados por disposición de la Ley de la materia, también conocen de las controversias que se presentan entre patrones y empleados de confianza; y no podría ser de otra manera, ya - que nuestro derecho en su carácter de tutelador de la clase asalariada, - no puede de ninguna manera marginarlos.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DERECHO DE CLASE.- El capitalismo liberal produjo la división de la sociedad en clases sociales y -

¡ vemos que la nueva política de carácter intervencionista del estado no podido hacerlas desaparecer sino que al contrario la clase trabajadora través del tiempo ha adquirido conciencia de si misma y ha impuesto sus estatutos como sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de producción y por esto el derecho del trabajo es un derecho de clase por tanto protector y tutelador de la clase trabajadora.

. - EL DERECHO DEL TRABAJO COMO GARANTIA DE LIBERTAD. - Nueva máxima carta magna en su artículo cuarto garantiza a todos los hombres libertad de dedicarse a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo - se le acomode, siendo lícito, garantía lo cual debe tener doble sentido, según se aplique a los trabajadores o a los patrones.

. - EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. - En Italia vemos que el contrato colectivo de trabajo era una institución fundamental y en virtud de la organización sindical, los trabajadores y patronos estaban organizados unilateralmente, de manera que sus relaciones tenían que regularse de sindicato a sindicato, lo que se lograba precisamente mediante los contratos colectivos.

Estos contratos colectivos se celebraban por los respectivos sindicatos o federaciones nacionales; constituyeron el tipo más acabado del contrato normativo.

. - CONCEPTO DEL TRABAJADOR. - El concepto del trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión

fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción, o bien, este proceso es igual a proporcionar a los trabajadores, a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida (remuneración).

Trabajador, como sujeto del derecho del trabajo, puede únicamente ser una persona física, ya sea hombre o mujer, pues y salvo las medidas especiales que se dan con respecto a la protección a las mujeres, como respecto de ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran -- equiparados por la Ley, el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la protección del servicio; de acuerdo con esto las personas morales o jurídicas son incapaces, dada su naturaleza, de prestar un servicio que consiste en energía humana de trabajo y dice el maestro de la Cueva, - que no se comprende como podrían aplicárseles las reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc.

No obstante esto han surgido algunos problemas ya que el derecho mexicano se ha discutido la condición de los sindicatos de trabajadores que celebran el contrato llamado de equipo hoy borrado en nuestra legislación, ya que en ese tiempo se sostuvo que tal cosa ocurría, - el sindicato era, realmente, un trabajador, lo cual, a su vez significaría que también puede ser trabajador una persona jurídica, pero se está conciente que aun en ese tipo de relaciones, los verdaderos trabajadores --

son los miembros del sindicato ya que éstos respecto de aquellos, desempeñan las funciones de un contratista mas bien de intermediario. Se ha -- discutido si una sociedad constituída para prestar servicios por conducto -- de sus socios, puede adquirir la categoría de trabajador pero se decide -- que una sociedad puede únicamente ser intermediario o contratista, la so- -- lución es distinta en el derecho civil, para aquellos contratos como lo son -- el mandato estos en parte tienen relación de semejanza con el trabajo; pe- -- ro el problema ha sido estudiado por la doctrina de manera especial, y a -- propósito de si una sociedad puede ser gerente o mandatario de otra sos- -- teniéndose en términos, la afirmativa, esta diferencia solo se explica te- -- niendo en cuenta la naturaleza del mandato, definido en el artículo 2546 - -- del Código Civil: como el contrato en virtud del cual, el madatario se obli- -- ga a ejecutar, por cuenta del mandante, los actos jurídicos que este le en- -- cargue y precisamente la finalidad de las personas jurídicas es la realiza- -- ción de actos jurídicos.

La única excepción que conocemos a las ideas expuestas es la - -- solución consignada en el artículo cuarto de la antigua ley española sobre - -- contratos de trabajo, precepto que fué reproducido en la ley de 1944.

Ya establecido que trabajador puede ser únicamente una perso- -- na física, se hace necesario determinar pues cuando adquiere tal carácter -- esto es mediante que requisito, deviene trabajador a una persona.

Sobre el particular se han propuesto dos criterios, uno que hace

referencia a la idea de clase social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una relación jurídica de trabajo.

El primero de los criterios ha sido lentamente deshechado - el concepto clase social, de acuerdo a lo expuesto y así decimos que es de naturaleza político-económico y no jurídica y no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Además, no se comprende porque es preciso que, previamente a la existencia de una relación JURÍDICA DE TRABAJO, se coloque a la persona dentro de una clase social, - siendo así que la realidad será inversa, esto es, la existencia de una relación de trabajo determinará que el trabajador desde el punto de vista - de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción quede incluida en la clase trabajadora, y esto desde un punto de vista objetivo, siendo posible que el trabajador, subjetivamente sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se siente más ligado al grupo de los - empresarios.

El segundo criterio es adoptado por la Ley, cuyo artículo -- tercero define al trabajador, como persona que presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, es decir, la prestación de un -- servicio que sirva para prestar o fijar el concepto trabajador. Este -- punto de vista fué sustentado por la cuarta sala de la Suprema Corte de -

Justicia, en la vieja ejecutoria del 19 de enero de 1935, Toca 3804/25/
2a., Gómez Ochoa y Cía.

"Por lo que puede asentarse que en forma concreta hay dos criterios para poder definir el contrato de trabajo ya que el primero, - solo atiende al concepto de clase, definiéndose el contrato de trabajo como aquel celebrado por la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es muy difícil de precisar y habría que dejar a la apreciación subjetiva de las autoridades, en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no a la cla-se trabajadora. Y de acuerdo con el segundo criterio, el contrato de - trabajo tiene características propias que a la vez que la individualizan lo distinguen de los contratos del derecho civil; estas características - se reducen a tres: obligación por parte del trabajador, de prestar un -- servicio personal empleando su fuerza material o intelectual; obligación del patrono pagar a aquel una retribución y la relación de dirección o - dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patro-no".

La Suprema Corte de Justicia exige en su ejecutoria, inva-riablemente, la concurrencia de los elementos que caracterizan a la relación de trabajo, posición que, en regla general, estimamos justa en la ejecutoria se acepta que el concepto clase social es difícil de precisar y que, en concurrencia, habría que abandonar el criterio subjetivo de --

las autoridades, en cada caso concreto, su determinación, naturalmente que estas conclusiones no deben conducir a un excesivo en la fijación de los caracteres de la relación de trabajo, ya que el estatuto laboral - existe el excesivo formulismo y porque es indudable que su propósito es proteger a los hombres que trabajan por cuenta de otro, y habrá ocasiones en las cuales los caracteres de la relación de trabajo sean poco definidas y para estos casos la condición particular de quien presta el servicio, es un índice de la existencia de una verdadera relación de trabajo.

6.- DERECHO COMPARADO. - Era necesario elaborar un convenio de carácter internacional en que se ampararan los trabajadores, ya que sus problemas eran subsistentes, las conferencias habían de dar una solución y fué así como, en la primera conferencia general del Organismo Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Washington el día 29 de octubre del año de 1919 puso a la cabeza de los temas a tratar el de la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, ciñéndose su aplicación a lo más fácil y menos controvertido, como lo eran los establecimientos industriales. (42)

Esta convención fué benéfica ya que después de aprobado el proyecto, había de ser ratificado por la mayor parte de los estados, y aún por los demás países que no eran miembros de la organización dado el peso de la opinión mundial, obligándose a dictar leyes. Hoy día es un prin-

cipio universalmente aceptado el establecimiento de una jornada de ocho horas o menor.

a).- El proyecto de la Convención de Washington, en su artículo 2o. estableció: "Las disposiciones de la presente convención son aplicables a las personas que ocupan puesto de vigilancia o de dirección, o un puesto de confianza". Vemos entonces que en una forma aparente la convención estableció categorías diferentes entre los puestos cuya denominación se señala en el proyecto transcrito. El delegado inglés Barnes sin embargo, aludiendo a dicho proyecto, expresa: "se aplica el proyecto a todas las personas que están empleadas en la industria o empresa, salvo a los que trabajan en familia, a los que ocupan puestos de confianza y no entran en la categoría de empleados manuales no se refieren ni al hijo que trabaja en el pequeño taller familiar y que lucha por abrirse paso en la vida, ni al empleado, gerente, director o cualquiera otra persona que ocupa un puesto de confianza en una fábrica.(43)

La reunión realizada en Washington tuvo sus repercusiones en la Ley Belga del 14 de junio de 1921 destinada a reglamentar la jornada de trabajo, influyendo asimismo en la laboral Mexicana de 1931, así observamos que en sus artículos 48 y 126, frac. X, asumiendo el criterio de la convención de Washington solamente sustituye la frase de "Inspección de las labores" por la de "vigilancia"

A raíz de esta Convención y bajo la influencia de la Legislación

Francesa, se dictó la Ley Belga del 14 de junio de 1921, como se dijo anteriormente, apegándose a lo pactado, se habla del término trabajador de confianza, sobre todo en lo referente a la reglamentación de la jornada de trabajo, la cual al analizarla aporta los siguientes puntos.

b).- La Ley Belga se puede decir que es concreta en oposición a la Francesa dicha Legislación distingue tres grupos dentro de la empresa:

1.- Las que quedan obligatoriamente, sometidas a ella.

2.- Las que por un decreto oficial puedan incluirse dentro de sus prescripciones.

3.- Las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción.

1.- A todo esto decimos que el primer grupo concuerda con las disposiciones que dictó la convención de Washington, aún cuando es mayor; en el segundo grupo quedaron comprendidos y por el decreto oficial, se les hizo extensiva la jornada de ocho horas, a los almacenes, los hoteles, restaurantes y cantinas y a los empleados de algunos establecimientos comerciales; por último, quedan fuera de la aplicación de la Ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la Ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas a la semana, y por otra parte decía, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importante disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2.- El segundo grupo contiene dos excepciones que se refieren a la primera, la cual dice, que el estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentran organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aún empleadas en las industrias quedan dentro de la Ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajos a domicilio.

3.- Además esas disposiciones generales, se consignan en el tercer grupo otras que puedan referirse al número de horas de trabajo al horario fijado en la ley, o a ambas circunstancias. (44)

Asimismo como se manifestó antes, la reunión de Washington de 1919, destinada a reglamentar la jornada de trabajo, admite la concepción genérica, y suprime la palabra "vigilancia", al respecto Henri Velge expresó: "La Ley exceptúa muchas categorías de trabajadores, así tenemos a las personas que desempeñan un puesto de dirección o un puesto de confianza. Resulta de los trabajadores preparatorios que estos términos tienen una gran extensión y que pueden encontrarse puestos de confianza en todas las categorías de la jerarquía industrial." (45)

En el estudio comparativo, podemos decir que en el derecho la boral mexicano, se asumió el criterio de la Ley Belga, como podrá obser--

44.- De la Cueva. Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 601

45.- García Oviedo, Carlos, Derecho Social. Pag. 184

vase en su artículo 48, fracción X del 126 en los que se sustituyen solamente la palabra "vigilancia", tal y como se acepta desde la exposición de motivos adoptando en sustitución la expresión "inspección de las labores".

c).- Proyecto de la Ley de la Secretaría de Industria y Comercio
Con motivo de federalizar la materia laboral (46) dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión la facultad de legislar, se hicieron diversos estudios comparativos tando el contenido de las diversas fracciones del artículo 123 Constitucional como el de la reglamentación que a cada uno de esos ordenamientos hicieron las legislaturas de los Estados, y en esa virtud dictaron acuerdos Presidenciales y decretos, que se expidieron en los años de 1926 y 1927, mediante las cuales se dejó a cargo exclusivo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el conocimiento de los conflictos obrero-patronales de diversas ramas industriales.

Desde el año de 1928, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, empezó a recopilar todas las leyes, códigos, reglamentos, decretos, circulares, etc., que fueron expedidas por las diversas entidades Federativas, la labor que concluyó en el año de 1930, y fué hasta el año de 1931 cuando la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que tomó en consideración los proyectos de leyes anteriores, habiéndose discutido por los integrantes del Congreso de la Unión en un período extraordinario de sesiones, mismo que con modificaciones sin mayor trascen-

46.- Sánchez Alvarado. Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 132

dencia lo aprobó, siendo promulgada la Ley Federal del Trabajo el día 18 de agosto de 1931 por el entonces Presidente de la República, Pascual Ortíz Rubio.

Este proyecto de Ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, fué el primero en la Legislación Mexicana que adoptó el término de los trabajadores de confianza y el cual los reguló en los artículos 4, 58 y 126 fracción X, pasando con los mismos números a la Ley Federal del Trabajo, ya que como se manifestó anteriormente, el proyecto de Ley fué aprobada sin modificaciones de fondo.

d).- Regulación en el Derecho Mexicano de los Empleados de Confianza.- Al analizar la regulación en el Derecho Mexicano de los trabajadores de confianza, nos remitimos a dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, la primera de fecha 10 de marzo de 1938 que dice: "El Concepto - empleado de confianza fué utilizado por vez primera en el proyecto sobre la jornada presentada a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo que se celebró en la ciudad de Washington, en el año de 1919; fué adoptado más tarde por la legislación belga y paso posteriormente a nuestro derecho en los artículos 4, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado en la conferencia de Washington se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto

a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones, - estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además, que el término "Empleado de Confianza" no era fijo, sino que debía aplicarse en la relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que se la junta hace una enumeración de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos indispensables para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos".

No es posible, entonces, señalar genéricamente para todas las empresas el nombre y el número de los puestos de confianza. Serán circunstancias y las necesidades de cada unidad económica las que establezcan tales limitaciones, de donde resulta que hasta hoy, la reglamentación respectiva ha correspondido a los contratos colectivos de trabajo y a las resoluciones dictadas por las juntas de conciliación y arbitraje; pero el Derecho Mexicano del Trabajo no se limita a la circunstancia de que el puesto de confianza sea determinado simplemente en forma nominal, ya que no depende de la voluntad de los particulares la connotación de este concepto.

De lo anterior se concluye que amén a lo estipulado en nuestro Derecho Laboral con respecto a los empleados de confianza, queda además la presunción de dilucidar lo relativo al puesto de confianza, subsistiendo dentro del proceso el período probatorio, correspondiendo en defensa de sus intereses al trabajador acreditar la naturaleza de las funciones o actividades que desempeña.

Estos dos aspectos, el nominativo y el funcional, fueron contemplados por la Suprema Corte de Justicia en su ejecutoria del 3 de mayo de 1944, y que dice: "No basta que en un contrato colectivo de trabajo se diga que quedan excluidos de los beneficios en el mismo se consignan, por que estos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeña en los puestos de que se trata, sea substancialmente de confianza, pues de lo contrario, la estipulación respectiva sería contraria al Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, ahora, bien, al interpretar la segunda parte de la disposición legal aludida, este alto tribunal ha establecido que los empleados de confianza son aquellos que intervienen en la dirección y vigilancia de la Empresa y que, en cierto modo, sustituye al patrón en algunas de las funciones propias de éste".

C A P I T U L O V.

BREVE HISTORIA JURIDICA DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN MEXICO HASTA ANTES DE LA NUEVA LEY.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE NUESTRA REVOLUCION.

1.- Antes de resumir la historia jurídica de los empleados de confianza, es preciso hacer referencia a los antecedentes históricos de nuestra Revolución Mexicana, misma que como corolario culmina con la creación de nuestro Artículo 123 Constitucional.

1808.- Desde junio de este año figura el primer documento firmado por el Regidor Azcárate y apoyado por el Síndico Don Francisco Primo de Verdad, en el que se sostiene la tesis de la reasunción de la soberanía de México, lo anterior fracasa al ser aprendido Iturrigaray, Virrey de ese entonces. En este primer movimiento de independencia, es preciso hacer constar la participación del fraile limeño Melchor de Talamantes.

1810.- Como es bien sabido, Don Miguel Hidalgo en 1810 inicia el movimiento de independencia, a él lo sucede en la dirección don Ignacio López Rayón. En los puntos de los Elementos Constitucionales en el Artículo 22, por vez primera en México se plasma en un documento la rigurosa petición de justicia y no de gracia en cuanto al empleo y honorarios.

1814.- Don José Ma. Morelos y Pavón, por sus éxitos militares alcanzados, se desplaza hacia su persona la dirección del movimiento insurgente. Posteriormente y debido a las desavenencias entre los locales de la

Junta de Zitácuaro, convoca a un Congreso, instalándose éste en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813; así se dieron a conocer los 23 puntos aportados por Morelos para la Constitución, llamados también "Sentimientos de la Nación", en dichos puntos, en los 12o, 13o y 14o, se habla de la formulación de las leyes, deben ser dictadas por el Congreso y que las mismas deben comprender a todos por igual. Así en el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, en el Capítulo IV denominado "La Igualdad, Seguridad, Propiedad y Libertad de los Ciudadanos", se evita otorgar privilegios.

1824.- La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos aprobada el 3 de octubre de 1824, firmada el día 4 y publicada el 5 del mismo mes y año, la cual permaneció sin alteraciones y modificaciones hasta que fué abrogada en 1835, en su artículo 51, trata lo relativo a la formación de leyes y decretos, diciendo que indistintamente pudiesen iniciarse en cualquiera de las Cámaras a excepción de aquellas que versaren sobre contribuciones o impuestos, las que invariablemente se iniciarán en la Cámara de Diputados. En el artículo siguiente, se asienta que las iniciativas serán hechas por el Presidente de la República, o por las legislaturas de los Estados; éstos son los albores de nuestro derecho constitucional.

1835-1846.- El Régimen Unitario.- De la confusa variedad de -

tendencias políticas que siguió a la caída de Iturbide, estaban llamados a surgir los dos partidos que andando el tiempo se llamarían Liberal el uno y el otro Conservador.

Bases Constitucionales del 15 de diciembre de 1835.- Leyes --- Constitucionales, a pesar de que existe un Capítulo denominado Derechos y Obligaciones de los Mexicanos y habitantes de la República, se puede observar que no trata nada en forma concreta sobre la cuestión laboral, solamente en el Capítulo "De la formación de las Leyes" en su artículo 25, -- indica que toda ley se iniciarán precisamente en la Cámara de Diputados y que a la de Senadores sólo corresponderá la revisión.

En su artículo 26 dice: "Que la iniciativa de las Leyes corresponde:

I.- Al Supremo Poder Ejecutivo y a los Diputados en todas las materias.

II.- A la Suprema Corte de Justicia, en lo relativo a Administración y

III.- A las Juntas Departamentales en lo relativo a impuestos, educación pública, industria, comercio, administración municipal y variaciones constitucionales.

1840.- Proyecto de Reforma; apenas iniciada la vigencia de la Constitución de 1836, la hostilidad hacia ella de los federalistas se hizo sentir en todas sus formas, desde las solicitudes para el cambio de sistema que con el nombre de "Representaciones" caracterizaron a la época hasta las conju-

raciones o pronunciamientos militares, que no por sofocadas dejaban de renacer, debido a las penurias del fisco y trastornos de Texas y la guerra con Francia.

1843.- Las Bases Orgánicas.- Durante poco más de 3 años, las bases orgánicas presidieron el período más turbulento de la historia de México. La Guerra con Norteamérica lejos de atajar las discordias internas parecían avivarlas, y las fracciones siguieron luchando entre sí por la forma de gobierno.- Desterrado una vez más Santa Ana, el General Herrera gobernó conforme a estas bases desde diciembre de 1844 al 30 de diciembre de 1845.

1846-1854.- El acta de Reforma del 5 de abril de 1847.- Acta Constitutiva y de Reforma promulgada el 21 de mayo de 1847, en ella se habla de "Garantías de Libertad, Seguridad, Propiedad e Igualdad".

1856.- Pasa mucho tiempo para que por primera vez se plasme en el artículo 32 de la Sección Quinta del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedida el 15 de mayo de 1856 por el presidente sustituto Ignacio Comonfort lo relativo a las garantías individuales dicho artículo dice : "Nadie puede obligarse a prestar servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada, además se agrega lo siguiente : Una Ley Especial fijará el término que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre las que versaren; esto fué resultado del Plan de Ayutla, reformado en Acapulco el 11 de marzo de 1854, debido a la negativa actuación de Antonio López de Santa Ana.

El Artículo 62 dice: "Todo habitante de la República tiene la libertad para emplear su trabajo o capital en el giro o profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan para asegurar el buen servicio".

El artículo 73 trata lo relativo a que no podrá establecerse distinción alguna civil ni política por razón del nacimiento, ni de origen de raza.

1857.- La convocatoria para el Congreso Constituyente fué expedida por Don Juan Alvarez el día 16 de octubre de 1855, convocatoria que fué modificada por el decreto de Comonfort en el punto relativo a la sede del Congreso, reuniéndose en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, la cual fué jurado el 5 de febrero del año de 1857, siendo presidente sustituto Don Ignacio Comonfort. Los conservadores y Miramón, trataban que se reformara la Constitución de 1857 o que de preferencia se expidiera una nueva.

Juárez en cambio, al ser puesto en libertad con la ayuda de Comonfort y precisamente siendo Vicepresidente, manifiesta su desconocimiento al jefe del motín en la capital, diciendo que: "Fuera de la Constitución que la Nación se ha dado por el voto libre y espontáneo de sus representantes, todo es desorden".

El 15 de julio de 1857, hizo su entrada a la ciudad de México el presidente Juárez. La Constitución y las Leyes de Reforma volvían así triunfante de dos guerras.

1859.- El 7 de julio de dicho año, Juárez siendo ya presidente y

conjuntamente con sus ministros, expidieron en la ciudad de Veracruz, el siguiente manifiesto, "Manifiesto del Gobierno Constitucional a la Nación", mismo que dió lugar a las Leyes de Reforma, y el 9 de mayo de 1861 se instaló el segundo Congreso Constituyente de la República.

1864.- El estatuto del imperio: Maximiliano de Hapsburgo, al aceptar la corona el 10. de abril del año de 1864, copia y promulga las leyes de Reforma, sobre todo en lo que se refiere a las garantías individuales, queriendo con eso congraciarse con el pueblo, es más hace llamar como colaboradores de su gobierno a dos liberales, dicho estatuto careció de vigencia práctica y de validez jurídica, enemistándose con el clero y el partido conservador, siendo además repudiado por los liberales, terminando así solo y derrotado Maximiliano.

1867.- El 14 de agosto del citado año, se expide la convocatoria para la elección de los supremos poderes Federales a la cual el ministro Don Sebastián Lerdo de Tejada anexa una circular en la que solicitaba la opinión para adicionar y reformar la Constitución en 5 puntos, sin la necesidad de someterse al procedimiento que instituya el artículo 127 Constitucional, estas modificaciones tenían por objeto restablecer el equilibrio entre los poderes Ejecutivo y Legislativo, que en el sistema congresional de 1857 había quebrantado en favor del segundo, las cuales fueron rechazadas y frustradas tales reformas.

Juárez una vez hechas las Leyes de Reforma, sólo llevó a cabo du

rante su gobierno dos reformas: una fué de gran trascendencia y de idiosincracia para el desarrollo del país, como lo fué la creación de nuevos Estados y, la que prorrogó o restablecieron las alcabalas, estas últimas por reforma del 26 de noviembre de 1884 que posteriormente fueron suprimidos.

1873.- Bajo la presidencia de Lerdo de Tejada, se iniciaron y consumaron dos series de reformas; la primera consistía en llevar el cuerpo de la Ley Suprema los principios de las Leyes de Reforma, que hasta entonces habían estado al margen de la Constitución. Así, el 25 de septiembre de -- 1873 se llevó a cabo la Ley de adiciones y mejoras, y la otra el 13 de no-- viembre de 1874.

1877 a 1880 y 1884 a 1911.- Ahora bien, durante el régimen del General Porfirio Díaz, incluyendo el período del General González, las reformas en parte habidas fueron de índole político; como las que se referían a - la reelección y a la sucesión presidencial.

Bajo la presidencia de Don Francisco I. Madero, se efectuó la última reforma a la Constitución de 1857, que a través de los artículos 78 y -- 109, la No Reelección.

En el Constituyente de 1856-1857, prevaleció la tesis de que los problemas sociales son cuestiones de derecho privado, extraños a la interven-- ción del Estado. Ignacio Ramírez sin embargo, habló del trabajador, expressando que "el pueblo no puede ser libre ni republicano, ni mucho menos venturoso, por más que cien Contituciones y un millar de Leyes proclamen de-

rechos abstractos, teorías bellísimas, pero impracticables como consecuencia del absurdo tema económico de la Sociedad". Y al pedir que los propios derechos del trabajador se elevaran al rango de Constitucional, les dijo : - "Se habla de contratos entre los propietarios y jornaleros, tales contratos no son más que un medio de aportar la esclavitud".

Restricción del Código Penal. - En este clima de lucha con el abuso y la injusticia, habían de llegar las primeras organizaciones obreras, - que al fin se constituyeron en sindicatos de resistencia. Sin embargo, la - situación del obrero no mejoraba, si bien el artículo 9o. de la Constitución del 57 dejaba abiertas las puertas para la formación de sindicatos; en cambio, el Código Penal de 1871 impuso restricciones en su artículo 925, señalando como delito la reunión de los trabajadores para fines de mejoramiento laboral. En su texto este artículo decía: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier modo - la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo."

El Régimen Porfirista se preocupó por las minorías, pero sacrificó en aras de un aparente progreso nacional a la clase obrera y campesina.

Romero Flores comenta que el obrero mexicano, bajo la dictadura, no recibió beneficio alguno que aliviara su angustiosa situación, ni Leyes -

que limitaran la jornada de trabajo, ni condiciones de salubridad e higiene en los centros de trabajo; de nada se preocupó el gobierno de Díaz, en cambio si supo reprimir las demandas obreras y castigar sin clemencia a los desesperados que por las injusticias se rebelaban.

Comenta en un juicio sintético sobre esa aflictiva situación, diciendo que : "El obrero no fué mejor tratado; jamás se expidió una Ley que garantizara al trabajador de las minas o de las fábricas, si moría en el trabajo por el descuido y tacañería de los patrones para asegurar la vida del trabajador, la viuda y los huérfanos quedaban en la miseria, sin más recursos que la prostitución y la mendicidad.

De 1880 a 1890, el Presidente Díaz comenzó a aplicar su política de represión comentada anteriormente, sobre el movimiento obrero y se convirtió así en aliado de la burguesía nacional y extranjera. Para acallar las voces de protesta, hostilizó y llegó a suprimir la aparición de los periódicos obreristas, como La Unión de los Obreros, La Voz del Proletariado y la Revolución Social.

Las condiciones de los trabajadores por parte de las empresas, era realmente inhumana; en la industria, los operarios trabajaban de 12 a 14 horas diarias; los empleados de comercio laboraban de las siete de la mañana a las ocho de la noche, y todavía para el año de 1905, se debatía si había de considerarse el descanso dominical.

Andrés Molina Enríquez comenta que: "En efecto, los industria-

les consideran a los obreros mexicanos como inferiores a los extranjeros aunque los unos puedan desempeñar el mismo trabajo que los otros; y consideran inferiores a los primeros no porque efectivamente lo sean, cuando no lo son, sino porque estiman de un modo absoluto, que lo tienen que ser" desgraciadamente existen en México todavía industriales con esa mentalidad.

No obstante esto, vemos que hay algunos intentos asociativos entre o sobre todo los obreros ferrocarrileros y textiles, pero desgraciadamente no prosperaron por las mismas represiones a que estaban sujetos.

1906.- En el año mencionado, México se sacude por un gran movimiento en Cananea, el cual solicitaba entre otras cosas que la jornada fuera de ocho horas y una retribución igual para el trabajo, ya que los obreros extranjeros recibían un salario superior a los obreros mexicanos. Este movimiento es escallado con la sangre de los trabajadores, puede decirse que surgió de agrupaciones clasistas como lo fueron la Unión Libre Humanidad fundada el 23 de enero de 1906, y el Club Liberal de Cananea, por lo que vemos que a pesar de la prohibición existente, las organizaciones sindicales dejaron sentir su fuerza y poder. Y no bien acallados los sucesos sangrientos de Cananea, surge otro movimiento obrero, el de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, Ver., en donde los obreros pagaron también con su vida la osadía de reclamar justicia.

1907.- En este año, aparece una agrupación obrera de tipo gremial

que se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", ésta luchó a partir de su nacimiento abiertamente contra los patrones por conseguir la adaptación u obtención de mejoras en la prestación de los servicios. En los estados de Puebla y Veracruz, se originó una tremenda huelga la que concluye con el laudo del Presidente Díaz en donde reconoce el derecho de asociación profesional para los trabajadores, así como también a partir de esta fecha, se hace imperiosa la necesidad de cambiar la estructura social del país, la cual se inicia sin seguir un programa definido, solamente se busca que el trato del trabajador sea justo y equitativo, aún no se clama por el principio de reivindicación para el obrero, pero es innegable el contenido social, el cual llega posteriormente a revolucionar el orden jurídico mundial con la creación del artículo 123 que se plasma en la Constitución de 1917.

Así transcurre el año de 1911 en un ambiente crítico, la situación política es grave, pero no obstante esto se estaba elaborando en la sierra de Guerrero un plan a fin de exigir aumento de salarios para toda la clase trabajadora, así como otras prestaciones. En ese mismo año, se constituye la Unión de Artes Gráficas, siguiéndose después diversas agrupaciones entre las que se encuentran la Casa del Obrero Mundial, la Confederación en Torreón, Coah., la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana y en Veracruz, la Sociedad Obrera Católica.

De todas estas agrupaciones, la más importante fué sin duda algu

na la Casa del Obrero Mundial, que era prácticamente una escuela donde se esbozaron todas las teorías económico-sociales del movimiento que prelu- diaba el nacimiento de agrupaciones de trabajadores, y aún clausurada a cau- sa de una campaña injusta, resurge con gran fuerza alentada por sus miem- bros Luis Méndez, Serapio Rendón, Jesús Urueta, etc, entre otros.

En esas condiciones, llegamos al Congreso Constituyente de 1917 en donde se vota nuestra actual Constitución en la que se encuentra incluido el artículo 123 sobre trabajo y previsión social, que en su fracción XVI es- tablece de manera indiscutible el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, forman- do sindicatos, asociaciones, profesionales, etc.

EL TRABAJADOR DE CONFIANZA CONFORME A LA LEGISLACION DE 1917.

2.- El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en parte relativa dice: "Que las leyes sobre el trabajo, - regirán lo mismo a los obreros que a los empleados y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo". Este concepto es sin lugar a dudas, con res- pecto al caso de los trabajadores de confianza y de los altos empleados, de - alto valor y contenido, en virtud de quedar comprendidos en las leyes labora- les de carácter general, por lo que de acuerdo con esta observación no es - posible admitir, que las garantías laborales consagradas para todos los tra- bajadores excluya a los trabajadores de confianza; así pues los beneficios se

ñalados para la jornada ordinaria de trabajo como son: El descanso semana-
las vacaciones, el pago de horas extras, el beneficio de derechos escalafona-
rios, el derecho de asociación, el de seguridad social, el de accidentes y en-
fermedades profesionales, la calificación de sus conflictos ante el tribunal
de trabajo, etc. no deben ser considerados como beneficios laborales en fa-
vor de un solo tipo de trabajador, sino para todos los que tengan que enaje-
nar su energía de trabajo a cambio de una retribución.

El maestro Trueba Urbina en su teoría integral, que fué expuesta
en la nueva Ley Federal del Trabajo, nos dá su opinión al comentar el títu-
lo sexto, el cual se refiere a los trabajos especiales en la forma siguiente:
"El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es prote--
ger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la -
naturaleza peculiar de los servicios, por lo que las normas consignadas en
este título respecto a los trabajos especiales, son el mínimo de beneficios
que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales; en la
inteligencia de que en lo general le son aplicables las normas de esta Ley,
siempre y cuando no contraríen las disposiciones de este título. En caso
de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador".

Al estatuirse nuevas normas especiales para trabajadores de auto-
transportes, de maniobras en los puertos, de agentes de comercio, vende-
dores, viajantes, deportistas, profesionales, actores y músicos, se con--
firma una parte de nuestra Teoría Integral, en el sentido de que el artículo

La Constitución Política Social de 1917 no solamente contiene normas protectoras del trabajo humano en el campo de la producción económica y - de éste, comprendiendo obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, sino a todo prestador de servicios, ya sea abogado, médico, ingeniero, técnico, taxista, etc., no en función de la naturaleza expresiva del tipo de trabajo, sino por disposición expresa del mencionado precepto constitucional. La Nueva Ley omitió reglamentar el trabajo de los empleados bancarios, penados y otros de características especiales, que tendrán que regirse por las normas generales de las mismas". (46)

Además, en el Nuevo Derecho del Trabajo, el maestro Trueba Urbina asienta : "Los trabajadores de confianza son sujetos del derecho del trabajo, aún cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y - los de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello blanco" sin embargo, frente a los propietarios o patrones son trabajadores y - en derecho de gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que contempla la Ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan". (47)

En este aspecto y amparado en una concepción meramente económica, nos hace pensar que el trabajo fundamentalmente no cambia de valor por la categoría que desempeña, ni la denominación que pretenda dársele -

Alberto Trueba Urbina. Trueba Barrera. Jorge, "Ley Federal del Trabajo".

Trueba Urbina. Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. Pag. 320.

varía el aspecto de Trabajador Asalariado, excepto lo que indica el artículo 9o. de la Nueva Ley.

Situación Jurídica del Empleado de Confianza en la Ley Federal - del Trabajo de 1931.

De acuerdo con el análisis de la Ley anterior el empleado de confianza es trabajador, y su denominación de empleado es dada de acuerdo -- con las condiciones de labor o labores que desempeña; pero no hay que perder de vista que es un sujeto de trabajo, cuya actividad es reconocida, reglamentada y protegida por las disposiciones expresadas en la Ley.

Para tal efecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 previene en - su artículo 4o.: "Patrón es toda persona física o moral que emplea los servicios de otros, en virtud de un contrato de trabajo. Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores : los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan - funciones de dirección o administración".

Esta misma Ley comentada no precisa como la actual el concepto de empleado de confianza, por lo que consideramos necesario interpretar lo que quiere significar cuando usa esta expresión. Son los artículos 48 y 126 de dicha Ley, los que aluden en su contenido a los empleados de confianza; pero en razón de que lo hacen en cierta forma contradictoria, no es posi-- ble desprender de ellos un concepto concreto de empleado de confianza.

El artículo 48 señala : "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en empresas, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñan 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".

El segundo artículo que se menciona, o sea el 126 señala las causas de terminación del contrato y dice "El contrato de trabajo terminará por perder la confianza el patrón al trabajador que desempeña un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia".

De la interpretación literal de estos dos artículos, se observa una oposición manifiesta. Por un lado el artículo 126 parece identificar a los empleados de confianza con las personas que desempeñan puestos de dirección, fiscalización o vigilancia; y por otra parte el artículo 48 al referirse a los empleados de confianza parece hacerlo en forma aparente, distinguiéndolos de las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección, ya que señala además de éstos, a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa, es decir, que de la interpretación gramatical que se haga del artículo 48 se desprenderá que conforme a ella son dos las clases que pueden ser excluidas del régimen del contrato colectivo del trabajo:

- a) Los que desempeñan puestos de dirección y de inspección.

b) Los empleados de confianza que conforme a dicho artículo - son los trabajadores ocupados en trabajos del patrón dentro de la empresa.

Así observamos que en este artículo comentado, excluye en apariencia de la categoría de empleado de confianza, a las personas que desempeñan puestos de dirección y de inspección de las labores.

Por esta razón, no es posible concluir de tales artículos y de -- primera intención, un concepto claro de los empleados de confianza, por -- ello, es de considerarse que la interpretación gramatical de los mismos debe ser rechazada, ya que la palabra tiene diversos sentidos que hacen diff-cil unificar los conceptos, y que en el caso que nos ocupa, origina la idea de que se trata de diversas categorías de trabajadores.

El Departamento de Trabajo en la consulta del 28 de noviembre de 1903, de Luis R. Ochoa, secretario general del Sindicato Mexicano de - Electricistas, sustentó la tesis de que unos y otros empleados deben de ser considerados como de confianza. Asimismo continúa diciendo : (48)

"La calidad de profesionistas no dá, por si sola, a quien la tiene, el carácter de empleado de confianza dentro de la empresa. Dicho ca-rácter depende de las actividades desempeñadas cuando son definidas por la Ley Federal del Trabajo, de dirección, de inspección o de administra--ción de labores o de trabajos personales del patrono".

A todo ésto, la Suprema Corte de Justicia resuelve y dice: "Trabajador de confianza no excluído del contrato colectivo, de conformidad con el artículo 48 de la Ley Laboral las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato, pudiendo excluirse de esta disposición, entre otros, a los empleados de confianza. Ahora bien, si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleado de confianza el del actor pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluído de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que el citado actor si les es aplicable la contratación colectiva". - Amparo directo 1322/64: Quejoso: Daniel Vela S.A., y agraviados, fallado el 7 de enero de 1965. Salmoran de Tamayo -- Srio. Lic. Mota. 4 votos.

Interpretando esta resolución de la Suprema Corte de Justicia y con apego a la Ley Federal del Trabajo, vemos que se prohíbe contratar al trabajador en condiciones menos favorables que las contenidas en los contratos colectivos vigentes dentro de la empresa; por lo tanto, debemos interpretar el artículo 48 en el sentido de exceptuar al empleado de confianza de las disposiciones del contrato colectivo cuando sean para establecer en su favor condiciones favorables y nunca cuando tal exclusión signifique la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores y que se encuentra en las Leyes dictadas para su protección.

Ahora bien, al hacer el estudio de la fracción X del artículo 126

de la Ley antes citada, que dice : "El contrato de trabajo terminará: "Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, de fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para un despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo", observamos que el contrato de trabajo de los -- empleados de confianza termina por pérdida de la confianza del patrón, -- luego entonces, en este precepto se considera que la naturaleza de los cargos: dirección, fiscalización o vigilancia, va afectada del elemento subjetivo, "Confianza del Patrón", lo que hace apreciar a simple vista que la calidad confianza es más amplia y que además encierra las características - que connotan los cargos antes señalados.

La Suprema Corte de Justicia, tiene bien definida la tesis siguiente: "Y tratándose de empleados de confianza, la fracción X del artículo 126 autoriza la terminación del contrato, por pérdida de esa confianza; y si bien es verdad que esta última en gran parte, es un elemento subjetivo, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de esa causa de separación del em-pleo, no puede quedar de manera absoluta al arbitrio de una sola de las partes; pues de ser así la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales del derecho, principalmente a los sustentados por el derecho del tra-

bajo, en el cual la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas". Amparo en R.V. en materia número 1100/34/2, - sección de junio 5/ 1935 Cía. Minera Acerco, S.A. Seminario. Judicial de la Federación. T.X.L.I.V. Pag. 4417.

Así pues, para que sea más notorio el elemento subjetivo que impera en la pérdida de la confianza y toda vez que con esa circunstancia el patrón, en el momento que creyera oportuno le rescindiera su contrato al trabajador, en otra ejecutoria la Suprema Corte dice: "Cuando de las pruebas rendidas en el Juicio Laboral se aprecie que el empleado de confianza actuó acatando órdenes de sus jefes inmediatos, no existe base jurídica alguna para considerar que incurrió en actos que originaran se le perdiera la confianza por parte del patrón, pues no existe base jurídica alguna para sostener que el empleado se convierta en vigilante de sus propios jefes, si no a obedecer a éstos". Amparo. Dto. 5084/65. Quejoso: Instituto del Seguro Social. Fallado el 9 de febrero de 1966. Ministro Carbajal. Secretario Lic. Torres H. 5 votos.

Así mismo, la Suprema Corte de Justicia en ejecutoria del día 19 de enero de 1935 sostiene lo siguiente: "Los directores, administradores - generales y gerentes prestan indudablemente un servicio, pero se distinguen de los demás trabajadores en que: a) Tienen iniciativa propia, esto es, tienen a su cargo la marcha general de la negociación con facultad para celebrar los actos de administración y, por regla general, los de dominio necesarios o convenientes para el éxito del negocio; b) Son los representantes --

del patrono ante los trabajadores con la obligación de defender los intereses de aquel; c) La relación de dirección o dependencia con respecto al patrono se encuentra extraordinariamente reducida y tiene solamente un carácter mediano; d) En términos generales, son responsables por la marcha de la negociación y responden al patrono conforme al derecho común, por los daños y perjuicios originados por su culpa o imprudencia. Estos diferentes caracteres, pueden resumirse que ésta clase de personas son representantes del patrono, verdaderos mandatarios de derecho común y que sus funciones principales consisten en representar al patrón frente a los terceros y de manera especial en la ejecución de actos jurídicos, por lo que se asimilan a los mandatarios del derecho común, teniendo en cuenta que éste de fine al mandato como el contrato por virtud del cual se obliga al mandatario a ejecutar por cuenta del mandante, los actos jurídicos que éste le encargue. De lo expuesto se deduce que la diferencia fundamental entre los directores, administradores y los trabajadores, es que los primeros son representantes de una persona para la ejecución de actos jurídicos, lo que no excluye que aquellos de manera accesoria, ejecuten actos análogos a los trabajadores. Administradores generales y gerentes, revisten caracteres propios, debiendo decirse, además, que dichas personas se encuentran íntimamente ligadas al interés patronal y que, por tanto no pertenecen en principio, a la clase trabajadora y si bien, como se ha dicho, este criterio no es suficiente para individualizar el contrato de trabajo, si debe --

ser utilizado en casos extremos, ya que el derecho del trabajo es esencialmente un derecho de clase y sus disposiciones tienden a proteger a los individuos que a la misma pertenecen".

A esto, en pleno la citada Suprema Corte destruyó el valor de la anterior ejecutoria, con la siguiente resolución que se publicó en el Seminario Judicial de la Federación.

Tomo XLIV, Pag. 3309: "Debe convenirse en que es cierto que este artículo (4o. de la Ley) establece que se consideran como representantes de los patronos y en tal concepto, obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores, a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, a las personas que en nombre de otro ejercen funciones de dirección o de administración, también es verdad que el mismo precepto claramente dice que los directores, gerentes, etc. representan a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores: esta última frase indica que los directores, gerentes, administradores, etc., son también trabajadores en relación con la Empresa a quienes sirven, siempre que ellos no formen parte integrante de ésta, porque, de lo contrario, es claro que si serán patronos, así es que, no obstante que el gerente tuvo la representación de la empresa o institución bancaria respecto de los demás trabajadores, sus relaciones con dicha empresa no son otras que las de un trabajador con su patrono, supuesto que el interesado desempeñó bajo la dirección y dependencia del Consejo de Administración y aún del geren

te general, un servicio personal mediante retribución convenida, dependencia y subordinación que no dejaron de existir, a pesar de la facultades directivas del gerente. La circunstancia especial del otorgamiento de su poder jurídico en favor del mismo gerente no pudo determinar por sí misma, ninguna modificación, a la naturaleza del contrato, porque el mandato se otorgó al señor Herrasti, en tanto que fué nombrado gerente y para facilitarse las funciones de su encargo; por lo tanto este contrato de mandato es necesario del principal del trabajo celebrado entre el señor Herrasti y las instituciones bancarias. (49)

Posteriormente el pleno de la Corte insistió en los puntos de vista preinsertos, siempre que los directores, gerentes o administradores no fueran parte integrante de la empresa, Así se observa la parte siguiente, que fué tomada del informe de la presidencia de la Suprema Corte de Justicia de 1942 a fojas 9a.: "De los términos del artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo puede deducirse que los directores, gerentes, etc., representarán a los patronos en sus relaciones con los demás trabajadores. Esta última frase parece indicar que los directores, gerentes, administradores, pueden ser también trabajadores en relación con la empresa a quien sirven, pero ésto evidentemente sólo es cuando no fueren parte integrante de la empresa y no estuvieren vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma, porque en este caso es claro que son patronos."

Aquí la Suprema Corte asumió la influencia de la doctrina alemana que establece que los altos empleados son trabajadores, siempre que no tengan al mismo tiempo el carácter de socios de la empresa, ya que entonces son patronos, y de acuerdo con el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, puede desprenderse el carácter de trabajadores para los directores, gerentes generales, administradores, etc., como lo afirma la Suprema Corte.

El maestro Mario de la Cueva dice que esta interpretación no ayuda a encontrar el espíritu objetivo de la Ley, ya que dicho autor piensa que el artículo cuarto comentado tiene un contenido equivalente al 237, que previene: "No pueden formar sindicatos las personas a quienes la Ley prohíba asociarse, o sujetarse a reglamentos especiales. Para los efectos del contrato colectivo, no serán admitidos en los sindicatos de los demás trabajadores de una empresa, los representantes del patrón que se mencionan en la segunda parte del artículo cuarto". La comprensión de los dos preceptos con sujeción a un estricto criterio gramatical no es posible "puesto que el Artículo 237 solamente excluye a los altos empleados de los sindicatos y de los demás trabajadores para los efectos del contrato colectivo, que para todos los restantes fines del sindicato, puede el gerente o administrador general formar parte del organismo, inclusive de su directiva, solución que es, evidentemente absurda" (50)

- 94 -

A todo esto puede decirse que el maestro de la Cueva llega a una conclusión un tanto forzada, ya que la materia del contrato colectivo regula toda la situación del trabajo dentro de la empresa.

C A P I T U L O VI

SINDICACION DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1. - La Nueva Reglamentación de la Ley Federal del Trabajo.

En la nueva reglamentación de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza quedan comprendidos en forma precisa en los títulos primero y sexto; así observamos que en el primero trata de los principios generales y el artículo 9o. en forma concreta se refiere a la categoría del trabajador de confianza que por principio establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no precisamente de la designación o nombre que se dé al puesto, en su segunda parte este artículo con claridad expone que son empleados de confianza en razón de las funciones que desempeñan, aquellos que ejercen puestos de dirección y fiscalización, en el aspecto de inspección y vigilancia es preciso distinguir que no se trata de trabajos ordinarios y comunes, sino que se trata de empleados seleccionados por el patrón para que le ayuden a la realización de funciones que a él competen, es decir, ejercer en forma general dichos trabajos, aquellos que no estén reservados en los contratos a los trabajadores dedicados a determinada y específica labor.

Asimismo la reglamentación del Título sexto, capítulo segundo y de los artículos 182 al 186 define las condiciones de trabajo de estos trabajadores considerados como de confianza.

2.- Antecedente del Artículo 9o.

El antecedente del artículo 9o. en vigor, está comprendido en el proyecto de la Ley, y es grato observar que pasó íntegramente y sin que sufriera ninguna modificación.

Así el diario de debates de la Cámara de Diputados, año III, Tomo III, No. 17 del 3 de octubre de 1969, dice el artículo 9o.: "La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que dé al puesto".

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

Así con la primera lectura del dictamen de la Ley Federal del Trabajo, después de un análisis cuidadoso del artículo 9o., de la iniciativa Presidencial, que es el que contiene el concepto de empleado de confianza, se llegó a una conclusión en la cual debía de conservarse en los mismos términos que se encuentra redactado en ella, pero juzgándose conveniente precisar su significado: la categoría del empleado de confianza, según el precepto citado y las ideas contenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, depende de las formas que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, lo que trae como consecuencia -- que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de -

la función y no por la actividad que desempeña el trabajador, de tal manera, que cuando se habla en el precepto de "funciones que tengan carácter general", se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia o de fiscalización, que son las que contienen la calidad de Funciones de confianza, estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto, el término Funciones de carácter general, resulta indispensable, porque si toda persona que ejerce una actividad directriz para la realización de una labor concreta fuese un trabajador de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples serían trabajadores de base o de planta.

Después del dictámen de la primera lectura de la Ley Federal del Trabajo, se prosiguió con la discusión, en lo particular, lo referente al proyecto de la Ley Federal del Trabajo y en la que se dictaminó lo siguiente en relación con el artículo 9o. de la nueva reglamentación: (51)

"El C. Presidente: está a discusión el artículo 9o. tiene la palabra en contra el ciudadano diputado Adrián Peña.

El C. Peña Soto, Adrián: Señoras y señores diputados: no estoy en

contra, ni mi partido está en contra del artículo 9o., es simplemente que ateniéndose a los principios enunciados a la exposición de motivos en el - que se dice que la naturaleza del trabajo determinará si un empleo es o - no de confianza. Pensamos que falta agregar aquí en el artículo noveno precisar que los trabajadores o los funcionarios de una empresa que son de administración deben incluirse exclusivamente, porque inclusive el ar tículo 11 menciona administradores y el artículo noveno no lo menciona. Entonces a no hay concordancia con los artículos y es por esta razón que consideramos que en bien de claridad, la concordancia y la naturaleza de las personas, que intervienen en la administración, pensamos que deben considerarse también como trabajadores de confianza".

Es por esto que pensamos, que, señoras y señores diputados, no tendrán inconveniente en agregar el artículo 9o. también a los administra- dores de una empresa y que se consideran en concordancia con la enuncia- ción, los razonamientos que la misma Ley dicta en su introducción. Mu- chas gracias".

"El Presidente: tiene la palabra el C. Diputado Blas Chumacero"

"El C. Chumacero Sánchez, Blas: Sr. Presidente, señores di- putados; es conveniente distinguir entre lo que establece el artículo 9o. y el artículo 11 de la Ley que discutimos. El artículo 9o. habla de los trabajado- res de confianza. Y el artículo 11 de los representantes del patrón. El ad ministrador general, es representante del patrón, no es trabajador de con-

fianza. Por esa razón está eliminada la palabra Administradores del artículo 9o., pero será conveniente, para mayor claridad darle lectura al fundamento del dictámen en relación con el artículo 9o., que dice: "Después de un análisis cuidadoso del artículo 9o. de la iniciativa Presidencial, que es el que contiene el concepto de trabajador de confianza, redactado en ella, pero se juzga conveniente precisar su significado; la categoría del trabajador de confianza, según el precepto citado, y las ideas contenidas en la exposición de motivos de la iniciativa, depende de la naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador, y no de la denominación que se le dé al puesto, lo que trae como consecuencia que la determinación de categoría debe hacerse por los caracteres de la función, y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que cuando se habla en el concepto de funciones que tengan carácter general, se hace referencia a que la tenga ese carácter, y no a que la actividad del trabajador debe referirse, de manera absoluta a todas las actividades de la empresa, ya que es posible que las funciones de dirección, de vigilancia, de fiscalización que son las que contienen la calidad de funciones de confianza, estén encomendadas a varias personas, cada una de las cuales ejerza su actividad en un establecimiento o en un aspecto determinado de la actividad de la empresa. Pero dentro de este concepto el término "funciones de carácter general resulta indispensable, por que si toda persona que ejerce una actividad directriz, para la realización de una labor concreta fuere un trabaja

dor de confianza, ocurriría que únicamente los trabajadores de las categorías inferiores o más simples, serían trabajadores de base o de planta".

Por tal motivo no deben de figurar en el artículo 9o. los administradores, en cambio, y de una vez adelantando la discusión, en el artículo 11 que son los representantes del patrón, allí si se incluye la palabra administradores. No deseo ser más amplio en la explicación porque el fundamento del dictamen en relación con el artículo 9o. es suficientemente claro.

El C. Presidente: tiene la palabra por cinco minutos el C. Diputado Adolfo Vicencio Tovar.

El C. diputado Vicencio Tovar, Adolfo: Señores diputados, realmente como dice el diputado Chumacero, en el artículo 11 se está mencionando a los administradores; pero también dice: "gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración"

Entonces lo único que se requiere con la proposición presentada por el diputado Adrián Peña, es que las funciones de confianza se diga: "Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, administración y fiscalización" esa era la aclaración que quería hacer.

El C. Presidente: ruego a la Secretaría consultar a la asamblea si está suficientemente discutido el artículo 9o.

Por la Comisión, el C. Diputado Acevedo Astudillo.

El C. Diputado Acevedo Astudillo, Humberto: En nombre de la Comisión he solicitado la palabra para hacer simplemente una aclaración muy rá-

vida y muy sencilla.

- 101 -

Las situaciones que preveé el artículo 11 que señaló el C. diputado son situaciones jurídicas muy distintas a la situación que preveé el artículo 9o. El artículo 9o. habla de los trabajadores de confianza. En el artículo 11 se habla de los representantes de los patronos.

El C. Presidente: ruego a la Secretaría consultar a la asamblea si se considera suficientemente discutido el artículo 9o.

El C. Secretario Mendoza Avila, Eusebio: por instrucciones de la Presidencia, se consulta a la asamblea si se considera suficientemente discutido el artículo 9o.

El C. Presidente: Sírvese la Secretaría si se acepta la proposición hecha.

El C. Secretario Iglesias Meza, Manuel: se consulta a la asamblea en votación económica si se acepta la proposición hecha por el ciudadano diputado Adrián Peña Soto. Los que estén por la afirmativa, sírvase manifestarlo: deshechada.

En consecuencia, se vá a proceder a recoger la votación nominal del artículo 9o por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio, por la negativa. (votación).

El C. Secretario Iglesias Meza: falta algún ciudadano diputado de votar por la afirmativa?

El Prosecretario Mendoza Avila, Eusebio: ¿falta algún diputado de votar por la negativa?

Se va a proceder a recoger la votación de la mesa (votación)

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: por unanimidad de votos es aprobado el artículo 9o.

La minuta con proyecto de decreto de la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 9o. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación -- que se dé al puesto. Son funciones de confianza las que se relacionen con -- trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Hay que señalar, a lo igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, el legislador no nos dá un concepto fijo del término trabajador de confianza, ya que solamente se hace mención de éste, pero sin dar la definición.

Como se viene diciendo, el término trabajador de confianza no es un concepto fijo, sino que éste debe ser variable o elástico, motivo para que los legisladores deben tomar en cuenta para esto las ejecutorias que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en las que se dá una interpretación de los trabajadores de confianza; En la ejecutoria de fecha 1o. de marzo de 1938, Amparo directo 2/938/2a. compañía de petróleo El Aguila, S.A." se dice lo siguiente: El concepto empleado de confianza fué utilizado por vez primera en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentada a la conferencia de la Organización Internacional de Trabajo, que

se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, fué adoptado más tarde por la legislación belga y pasó posteriormente a nuestro derecho en los artículos 40, 48 y 126 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En el proyecto presentado a la conferencia de Washington se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que también, por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa y se dijo además, que el término de empleados de confianza no era fijo, sino que debía aplicarse en relación con cada una de las empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había que precisar en cada caso, por lo que si la junta hace una enumeración indispensable, de los puestos de confianza, señalando un número considerable de los mismos, estimándolos para que la dirección general de los negocios quede en manos de la empresa, forzoso es concluir que el laudo es correcto y no ha violado el espíritu de los artículos respectivos."

De esta exposición vemos la imposibilidad de fijar, para todas las empresas, cuales son los puestos de confianza, y basándonos en la ejecutoria descrita, creemos que los legisladores, con fundamento en ese criterio y en el cual se dá una interpretación a los trabajadores de confianza, consideraron más que suficiente dicha interpretación, por lo que no creyeron -- pertinente dar una definición fija, por ser contrario al criterio que se ha venido siguiendo a través del Derecho Mexicano, pues el término empleado de confianza, no fué creación arbitraria del legislador, sino que fué producto natural de las necesidades de la empresa, esto es que primero se vió en la necesidad de que el patrón pudiera depositar en algunos de sus trabajadores, la responsabilidad de algunas labores, y la conveniencia de que se reconociera al patrón, el derecho de hacer tales nombramientos en personas que gozaran de su absoluta confianza, que fué donde se originó el término empleado de confianza.

En tal concepto, y como se afirma, para que un empleado sea de confianza, no es necesario recurrir a la Ley, pues ésta determina su concepto, pero tampoco puede quedar al arbitrio de las partes, en atención que de ser así estas sabrían cuales puestos dentro de la empresa serían de confianza, consignándolos así en el contrato de trabajo colectivo y que además se carecería de un criterio estrictamente jurídico que toda norma debe contener, creando por lo tanto un desconcierto en la clase trabajadora que varía como determinado trabajo en una empresa, sería de confianza, mientras que

que ocupan ciertos y determinados puestos, por que éstos sean de confianza, sino que es indispensable que la función que se desempeñe en los puestos de que se trata, sea substancialmente de confianza".

A todo esto creemos que el legislador al manifestar que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones desempeñadas, establece el criterio acertado en lo que de acuerdo con él, ya que es el mismo que viene sosteniendo en la exposición de la presente tesis, el cual se confirma en las ejecutorias de la corte mencionadas.

El maestro Trueba Urbina nos dice: "Son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, administración, vigilancia y fiscalización, con carácter general, es decir, que comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, pues el ejercicio de las mismas actividades, en forma específica o concreta, en el taller, departamento u oficina, etc., no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de esta Ley también tienen el carácter de trabajadores de confianza aquellos que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. Y en cuanto a las condiciones de trabajo deben imperar las normas que más favorezcan, teniendo derecho en su caso a prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas legales."

(52)

La segunda parte del artículo 9o. de la nueva reglamentación, nos

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

Como se observa en la segunda parte del artículo 9o. de la Nueva Reglamentación, ya se precisa cuales son las funciones de confianza y que deben considerarse con ese carácter a los empleados que desempeñen funciones en esas actividades.

Ahora bien, en el ordenamiento laboral, se nota con claridad que los legisladores tuvieron especial cuidado para precisar cuales actividades deben considerarse de confianza y no incurrir en las contradicciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Y así al analizar el artículo 9o. de la iniciativa presidencial y la exposición de motivos de la iniciativa, consideraron que el concepto de trabajador de confianza contenido en esos términos debería conservarse, precisando su significado y diciendo: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se dé al puesto, lo que tiene como consecuencia que la determinación de la categoría debe hacerse por los caracteres de la función y no por la actividad que desempeñe el trabajador, de tal manera que, cuando se habla en el precepto de funciones que tengan carácter general se hace referencia a que la función tenga ese carácter y no a que la actividad del trabajador deba referirse, de manera absoluta, a todas las actividades

de la empresa, ya que es factible que las funciones de dirección inspección y fiscalización, que son las actividades que tienen calidad de puestos de confianza, sean desempeñados por varias personas, y a cada una de éstas le sea encomendada una de esas funciones en algún lugar determinado dentro de la empresa.

En la forma en que están reguladas las labores de los trabajadores de confianza en el nuevo reglamento laboral, es de considerarse que el afán de los legisladores de darle una regulación como lo establece el capítulo II del título sexto, fué solo con la intención de protegerlos e indicar que funciones deben ser consideradas como de confianza.

3.- Situación de los Trabajadores de Confianza en la Asociación -- Profesional.

Al analizar el artículo 183 de la nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría de los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Este artículo 183 no fué objeto de debate o de discusión alguna en la Cámara de Diputados y es que los legisladores creyeron que la forma en que estaba redactado este artículo era la más conveniente, como se desprende por la omisión de éstos al no comentarlo ni discutirlo, por lo que seguramen

te todos y cada uno de los legisladores pensaron que no tenían problema alguno de interpretación, por haberlo comprendido de su simple lectura.

A todo esto hay que decir que estamos en desacuerdo con los legisladores, ya que de la simple lectura que se haga del artículo se notará que no tiene una interpretación clara, sino que por el contrario es algo complicado y obscuro.

Así en la primera parte de este artículo 183, nos dice: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los demás sindicatos de los demás trabajadores".

Este artículo, se refiere a que los trabajadores de confianza no podrán estar agremiados a un sindicato, en donde haya trabajadores y que no tengan el puesto de confianza.

Esta prohibición no significa que no se permita a los trabajadores de confianza formar su propio sindicato, sino que más bien de lo que se trata, es de no tener juntos a los empleados de confianza, con los demás trabajadores, ya que sus ideas, finalidad y sus funciones, no serían afines y se crearía un problema interno dentro de los agremiados. La prohibición que estamos tratando es solamente por lo que se refiere a que el empleado de confianza no puede formar parte de un sindicato que se encuentra integrado por trabajadores en general, pues los empleados que prestan sus servicios en virtud de una relación de trabajo, son trabajadores y por lo tanto, pueden formar su propio sindicato, en el caso de que -

sean cuando menos veinte, de acuerdo con la Ley; y que los conduzca a la celebración de un contrato colectivo de trabajo que rija sus relaciones con la empresa a la que prestan sus servicios.

Los artículos 356 y 357 de la nueva reglamentación dicen: Artículo 356. - "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", y el artículo 357 dice "Los trabajadores y patronos tienen el derecho de -- constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa." En tal virtud, si se prohíbe a los trabajadores de confianza formar su propio sindicato, - se estaría violando el artículo 9o. Constitucional que dice : "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito," así como también se violaría la fracción XVI del artículo 123 - de la Constitución Política que dice : "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." por lo tanto los trabajadores de confianza si pueden formar sus propios sindicatos tanto que podrían hacerlo de acuerdo con el artículo 360 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; por lo descrito del artículo podrían constituir sindicatos - de empresas si es que éstos los forman individuos de varias profesiones, - oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa, lo cual sería una hipótesis factible al considerar la diversidad de actividades, funciones y especialidades que pudieran desempeñar los trabajadores

de las condiciones a que aludimos, sin que teóricamente, al menos, si la asociación de trabajadores de confianza se integra con individuos de una misma profesión, oficio o especialidad pudiesen integrar sindicatos de tipo gremial, ahora bien, cabe destacar de manera especial el caso de individuos o especialidades y que prestasen sus servicios en dos o más -- empresas industriales, pudieran constituirse en sindicatos industriales, lo cual sería factible también si conforme a las condiciones de constitución de los trabajadores de confianza, estos prestasen servicios en dos o más negociaciones industriales.

El artículo 183 antes mencionado nos dice en su segunda parte: - "Ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga!" Esta segunda parte de este artículo, manifiesta que los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración para los recuentos que se efectúen para los efectos de una huelga: es obvio que si estos empleados no se les permita formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, y que además éstos -- son los que detentan el contrato colectivo, que rija las relaciones obrero-patronales dentro de la empresa, al cual le tienen prohibido formar parte a los empleados de confianza, por lógica se deduce que no sean tomados -- en cuenta, en el referido recuento, ya que tenemos entendido, que para -- tal efecto, hay un procedimiento y para esto es necesario que los trabajadores pertenezcan al sindicato que está emplazando a la huelga a la em-

presa, ya que si no son miembros del sindicato emplazante, no podrán intervenir en el recuento para determinar a la mayoría en los casos de una huelga.

En el artículo 462 de la nueva reglamentación, el cual se refiere a la prueba para el caso de los recuentos de los trabajadores, se observan las normas siguientes: Fracción II, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza.

Ahora bien, la última parte del artículo 183, antes mencionado, dice: "Ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley".

Que para tal efecto, hay un procedimiento y para esto es necesario que los trabajadores pertenezcan al sindicato que está emplazando a huelga a la empresa, ya que si no son miembros del sindicato emplazante, no podrán intervenir en el recuento para determinar a la mayoría en los casos de una huelga.

En el artículo 462 de la nueva reglamentación, el cual se refiere a la prueba para el caso de los recuentos de los trabajadores, se observan las siguientes: Fracción II no se computarán los votos de los trabajadores de confianza".

Sobre el particular ya se manifestó que si los trabajadores de confianza no pueden pertenecer al sindicato de los demás trabajadores, lógico es que no puedan representarlos en los organismos que se integren de -

conformidad con la Ley Laboral ya que se refiere en especial a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y a la Comisión Nacional para participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, por todas las circunstancias ya expresadas.

Con relación a lo anterior, se hace necesario mencionar el comentario del doctor y maestro Trueba Urbina, con referencia a los empleados de confianza, y que dice: "Los trabajadores de confianza por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera. Es por ello que este precepto ha venido a dilucidar una vieja controversia en el sentido de que si los trabajadores de confianza no pueden recontar en los movimientos de huelga de los demás trabajadores, ni ser representantes de éstos en los organismos laborales, no formar parte de los sindicatos de aquellos, esto no quiere decir que los trabajadores de confianza no puedan constituir sus propios sindicatos". (53)

Entonces pues, lo que quiere decir la parte final del artículo 183, es solamente que la finalidad que se busca con esto es la que los trabajadores queden representados dentro de sus propios organismos por trabajadores homogéneos, es decir, que tengan las mismas características e igualdad de circunstancias y que además tengan el mismo carácter de trabajador general y que sean u ocupen un puesto de los llamados de confianza.

4.- Situación de los trabajadores de confianza dentro del Contrato Colectivo.

Sobre este aspecto se hace necesario estudiar y determinar la actual situación de los citados trabajadores dentro del contrato colectivo, y además se verifique del cual es el papel que actualmente guardan dentro del ya mencionado contrato colectivo de trabajo. Así pues el artículo 184 de la Ley Laboral en vigor, nos señala lo siguiente: "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo."

Por lo que respecta al artículo transcrito, hay que decir que es uno de los principales que se refieren a esta tesis, ya que directamente nos dá la pauta a seguir en el caso de la sindicación por las condiciones en contrario que dispone, tanto así que este artículo fué bastante discutido para su aprobación en los debates que para tal caso se suscitaron en -- la Cámara de Diputados, el oponente pedía que se eliminara de este artículo su segunda parte, por ir en contra y en perjuicio del trabajador, más bien, por no ser lo bastante claro.

Al final del debate fué aprobado en su integridad y sin ninguna modificación. A tal respecto, hay que dejar asentado que esta aprobación -- emitida por la Cámara de Diputados para el artículo 184, no fué correcta, porque al aceptarse iría en contra de lo expuesto anteriormente en esta te-

sis al comentar el artículo 48 de la Ley de 1931.

Es de considerarse que se puede hacer una excepción del trabajador de confianza pero para que no se le aplique el contrato colectivo, se hace necesario que dicha excepción se estipule en el mismo, y que a la vez, tal aplicación no debe de quedar supeditada a la voluntad de las partes, ya que de hacerlo así se desvirtuaría el principio de proteger al trabajador, - sobre todo cuando se trata de contrato colectivo de trabajo como institución del derecho laboral, además si consideramos a este instrumento como un - medio para realizar los fines, es antes que nada una institución protectora de la clase trabajadora.

Ahora bien, siendo los empleados de confianza trabajadores, es de decir, que pertenecen a la clase trabajadora el contrato de trabajo debe protegerlos en cualquier circunstancia, de donde se desprende nuestro razona --- miento de no estar de acuerdo con la segunda parte del artículo que se co --- menta y que establece que: "Salvo disposición en contrario consignado en el mismo contrato colectivo", da la pauta para que al trabajador de confianza - se le excluya del citado instrumento, ocasionando el que se le dé a las partes - ya se trate del sindicato o del patrón, los elementos necesarios para discriminar los beneficios de la clase trabajadora al personal de confianza.

Sin embargo, de la interpretación del precepto citado, es de con --- cluirse que su espíritu en un sentido estricto es el de no excluir en forma - absoluta al empleado de confianza del contrato colectivo, por lo que conside u

ramos pertinente que tal artículo debe ser sometido a una rigurosa verificación con apego a los principios elementales del derecho del trabajo y a sus intenciones, a fin de que se le dé la interpretación adecuada y no redunde en perjuicio del trabajador de confianza, que como se ha manifestado anteriormente, con apego en el principio de protección al trabajador, pertenece a la clase trabajadora, a fin de que quede justificada la exposición anterior, y para reformar lo dicho, vamos a hacer mención del artículo 394 de la Nueva Ley, en el que encontramos una prohibición consistente en que un Contrato Colectivo de Trabajo no debe celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la Empresa.

Generalizando esta disposición podemos decir que haciendo uso de la facultad concedida en el artículo 184 comenta en su última parte que se puede excluir al trabajador de confianza del régimen del trabajo colectivo, para sujetarlo a uno individual, y en estas condiciones se está celebrando el contrato de un trabajador y por lo tanto, no podrá hacerlo en condiciones menos favorables para éste, que las contenidas en contrato vigentes dentro de la empresa; y para esto, teniendo vigencia el contrato colectivo, viene a ser la pauta ya que a partir del cual podrán establecerse las estipulaciones en favor del empleado de confianza. Para corroborar lo anterior nos afianzamos a la fracción XXVII del artículo 123, que señala expresamente las condiciones generales en las que debe de contratarse y someterse los con--

tratos de todo trabajador, esta fracción de referencia dice: "Serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato". h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores..."

Esta disposición es más que nada la adecuada para aplicarla al -- trabajador de confianza, que es ante todo considerado trabajador y que este renunciara expresa o tácitamente, a que en su contrato individual de trabajador y que éste de alguna manera le beneficiara a esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose al caso concreto con fecha 7 de enero de 1965 que dice: "Trabajador de confianza no excluido del contrato colectivo. Si en determinado contrato colectivo se cataloga como empleo de -- confianza el del actor pero no se pacta que el personal de confianza quedará excluido de la aplicación de dicho contrato, debe estimarse que el citado actor si le es aplicable la contratación colectiva".

Vemos pues que el trabajador está protegido de esta disposición que le perjudica en su patrimonio al contratar ya que tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, prohíben expresamente que todo trabajador pacte dentro del contrato en condiciones desfavorables que en las que se encuentran contenidas en los contratos colectivos vigentes dentro de la -- empresa determinada. Y todo esto sirva para reforzar lo anteriormente dicho al hacer el estudio de la segunda parte del artículo 184 que se refiere al

trabajador de confianza dentro del contrato colectivo, que dice : "Salvo -
disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo" a to-
do esto decimos que si se le puede excluir al trabajador de confianza del
contrato colectivo, pero en esta exclusión de la que hablamos se debe de
observar que siempre y cuando haya mejores prestaciones y condiciones
de trabajo.

Entonces de lo que se trata en general al interpretar el sentido -
de este artículo, es el de no darle un alcance absoluto, sino más bien se -
busca que el trabajador de confianza obtenga un máximo de beneficios a -
través del alcance de esta disposición.

La finalidad que se persigue en este trabajo y que se relaciona --
con la sindicación de los empleados de confianza, es resaltar desde el pun-
to de vista jurídico el poco apoyo con que cuentan estos empleados. En Mé-
xico, país de luchas que a pesar de que se ha caracterizado por marchar a
la vanguardia en defensa de la clase trabajadora, observamos que ha sido
incipientes los brotes hacia la formación de sindicatos de empleados de con-
fianza, desgraciadamente ninguno ha alcanzado el éxito deseado, la triste
realidad demuestra que en aquellas compañías en donde se ha suscitado es-
tos brotes, se ha llegado al extremo de cesar a los dirigentes. La Secre-
taría del Trabajo, que se presume es la genuina depositaria de los intere-
ses de los trabajadores, a tales empleados se les ha negado su registro, -
aduciendo la dualidad de representantes sindicales, pero observamos que

Ésto más bien redundaría en intereses políticos y económicos, ya que no hay razón para que a los empleados que laboran en dichos cargos de confianza, queden desamparados.

Otro ejemplo de lo negatorio que ha sido en nuestro país el pretender la creación de sindicatos que agrupen a los empleados de confianza es el acaecido por la década de los 60, cuando en Jaltipan, Ver. y para ser más exacto en 1964 fueron cesados por las compañías azufreras los empleados que encabezan el movimiento, ya que no convenía a los intereses de dichas empresas que se agruparon para defender sus derechos, por lo que se encontraban en desigualdad de circunstancias con relación a los obreros que sí tienen una organización sindical que los apoya, defiende y vela por sus intereses.

Sería prolijo enumerar los múltiples casos que se han presentado, bástenos una vez más hacer referencia al caso más reciente que presentan los trabajadores de confianza al servicio de Aeronaves de México, mismos que querían formar su propio sindicato como empleados de confianza, habiéndoles negado tal registro la Secretaría del Trabajo a través de su Dirección de Registro de Asociaciones Profesionales. Por lo que recurrieron al amparo del cual no se conoce el fallo, ya que el Poder Ejecutivo de acuerdo con la política demostrada en estos casos giró instrucciones a fin de que se les otorgara el registro no como empleados de confianza, sino como trabajadores agrupados a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), es de

los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., es decir, no prohíbe como lo hace dicho Reglamento que los empleados bancarios formen grupos sindicales, pero ¿qué sucede si tan sólo intentan hacerlo? son liberados inmediatamente. Coincidimos con la idea expresada por el -- maestro Lic. José Dávalos en la IV Asamblea Nacional de Estudios Jurídicos, llevada a cabo en la ciudad de San Luis Potosí y publicado en el -- diario Ovociones el día 9 de diciembre de 1973, en el sentido de que debe establecerse en la Ley del Trabajo la reglamentación para la celebración de los contratos especiales de los empleados bancarios, ya que de esta manera se haría efectiva su aplicación al llenar los requisitos que exigen nuestras Leyes en su elaboración, promulgación y publicación. -- La omisión que en dicho Reglamento se hace de la sindicación, huelga y contratación colectiva, de ninguna manera implica que esos derechos hayan sido borrados por la Constitución y que sean negatorios para este -- sector, nuestra Constitución está por encima de dichas disposiciones. En esta misma situación desgraciadamente se encuentran todos aquellos trabajadores de confianza que prestan sus servicios en diferentes empresas y que al negárseles el reconocimiento de su agrupación -- sindical, flagrantemente se está violando la fracción XVI del Artículo -- 123 Constitucional y Artículo 357 de la Ley General del Trabajo en vigor. Es necesario también hacer mención a la relación que guarda el

ado Mexicano frente a los sindicatos obreros, ya que ha aceptado a todos los grupos de diferentes ideologías y se han registrado a los sindicatos de obreros tal y como lo indica la Ley, es decir, les ha reconocido personalidad jurídica para intervenir en las relaciones laborales, es más, nunca se ha observado por parte del Estado una abierta oposición en contra de los ideales marxistas postulados por las grandes centrales obreras, no obstante que nuestro sistema económico no ha sido en forma abierta de dicha ideología, aunque es justo reconocer que las centrales obreras no han hecho un uso efectivo de esos principios, sosteniéndose a los sindicatos como medios eficaces de equilibrio en el sistema capitalista que practicamos.

Por lo anterior afirmamos que el Estado Mexicano, a través de los gobiernos emanados de la Revolución Mexicana, ha apoyado la acción sindical obrera mientras siguen los cauces señalados por la Ley, otorgando cada vez con mayor amplitud prestaciones sociales que tienen por objeto equilibrar los intereses entre los obreros y patrones, desde luego protegiendo y tutelando a la clase asalariada, pero desgraciadamente en lo que respecta a los sufridos empleados de confianza y a pesar de nuestras disposiciones legislativas, no se les ha permitido que actúen en grupos sindicales, quedando por lo tanto expuestos a las arbitrariedades de los patrones, de donde más que un servicio se deriva un servilismo.

CONSIDERACIONES Y FINALIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO A LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

I.- El derecho de asociación profesional es la facultad de orden público que tienen tanto los trabajadores como los patrones de agruparse ya sea formando uniones, sindicatos, etc. con el único fin de defender sus intereses mediante una acción coordinada y legal.

II.- El derecho de asociación profesional surge y se desarrolla a partir del siglo XIX con motivo del desajuste social creado por el liberalismo y aparece identificado con el derecho político de asociación, es decir, como un nuevo derecho social, que además de agrupar a la clase desvalida, los protege, tutela y los reivindica de cualquier opresión que se cometa contra esta clase trabajadora.

III.- El fundamento constitucional del derecho de asociación profesional, se encuentra tanto en el Artículo 9o. como en la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Política vigente, porque los dos preceptos de nuestra Carta Fundamental traducen a normas jurídicas la necesidad del impulso asociativo, protegiéndolo ya que forma parte de los derechos universales del hombre para la consecución de sus fines, además la Fracción XVI del Artículo 123, confirma y detalla ampliamente la mencionada asociación contenido en el Artículo 9o.

IV.- El objeto de la asociación profesional es obtener los máximos bene

ficios para la clase que representa, así como el lograr la reestructuración de las instituciones del estado que impiden su normal y legítimo desarrollo, mediante la manifestaciones y la exposición de programas e ideologías acordes con nuestra política.

Por lo tanto, se considera esencial la participación de los sin dicatos en la política, por ser entes jurídicos con un gran interés en la acción que el estado dé a las relaciones laborales, ya que si el movimiento obrero mundial ha progresado como se ha visto, se debe a su participación en estas actividades.

V.- Las actividades sindicales de acuerdo con el criterio legislativo actual, se desenvuelven fundamentalmente a través de la contratación colectiva y sus derechos están debidamente protegidos al hacer valer en caso necesario el derecho de huelga.

VI.- El sindicato es la médula de la cual surgen federaciones y confederaciones, y su desarrollo es tan extenso que sigue actualmente evolucionando y creciendo hasta alcanzar proyecciones mundiales. Este fenómeno es de vital importancia para el movimiento obrero organizado pues entre mayor unidad en la acción, mayor será la fuerza y mayores también las mejoras de la clase proletaria.

VII.- Ahora bien, el empleado de confianza es ante todo un trabajador y como consecuencia, se encuentra protegido y tutelado por el Artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, determinándose en

forma expresa que las leyes sobre el mismo, regirán al igual para los obreros que para dichos empleados.

VIII.- La categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas por éste y no está sujeta al arbitrio de las partes, ni tampoco de la denominación que se le dé al puesto.

IX.- Los empleados de confianza que prestan sus servicios en virtud de una relación de trabajo, son trabajadores y por lo tanto, pueden formar su propio sindicato que los conduzca a la celebración de su contrato colectivo de trabajo, para que rijan sus relaciones con la empresa a la que prestan sus servicios, de acuerdo con el Artículo 360 de la nueva Ley Federal del Trabajo y no estar desprotegidos y expuestos al capricho del patrón como actualmente sucede.

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

- ANTONKOLETZ, DANIEL Tratado de la Legislación del Trabajo y Previsión Social, Editorial Guillermo - Kraft, Buenos Aires, 1941.
- BOWDEN, WITT El Gremialismo en los Estados Unidos, Editorial Nova, Buenos Aires, 1950.
- DOLLEANS, EDOARD Historia del Movimiento Obrero, Editorial Universitaria, Tomo I, Buenos Aires, 1968.
- DE LA CUEVA, MARIO Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 8a. Edición, México, 1967.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS Tratado Elemental del Derecho Social, Madrid, 1968.
- GONNARD, RENE Historia de las Doctrinas Económicas, Editorial Aguilar, 5a. Edición, México.
- LINARES, WALKER Nociones Elementales del Derecho del Trabajo.
- NOGUER, NARCISO La Jornada de Ocho Horas, Editorial - Razón y Fé, Madrid, 1930
- POBLETE TRONCOSO, MOISES El Movimiento Obrero Latino Americano, Fondo de Cultura Económica, 1a. Edición, México, 1946.

- SANCHEZ ALVARADO, ALFREDO Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Editada por la Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
- T.S.ASHTON La Revolución Industrial, Fondo de Cultura Económica, 3a. Edición, México, 1949.
- TRUEBA URBINA,ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1967.
- TRUEBA URBINA,ALBERTO y TRUEBA BARRERA,JORGE Ley Federal del Trabajo Reformada y -- Adicionada, Editorial Porrúa, 43a. Edición, 1965.
- TRUEBA URBINA,ALBERTO y TRUEBA BARRERA,JORGE Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México, 1970.
- VERNEGO, RODOLFO Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina, O.I.T.
- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Empresa - Murguía, 5a. Edición de 1917-1965, México, 1965.
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Publicada por el Senado de la República, 1967.
- PROYECTO DE DECRETO de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- REVISTAS MEXICANAS DEL TRABAJO. Organoficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, Vol. XLV, número 2, Ginebra, 1952.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Antigua Librería Murguía, 6a. Epoca, Volumen LXXIV, México, 1965.