

100  
202

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



## SINDICATO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN CARLOS BLANCO SILVA



MEXICO, D. F.

1993

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## SINDICATO PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1. ANTECEDENTES.....	4
1.1 ORIGENES DEL SINDICALISMO EUROPEO Y DEL SINDICALISMO EN MEXICO.....	5
1.2 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS.....	20
1.2.1 Inglaterra.....	20
1.2.2 Francia.....	24
1.2.3 Italia.....	27
1.3 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMERICA.....	30
1.3.1 Estados Unidos de Norteamérica.....	30
1.3.2 México.....	35
1.4 LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL EN MEXICO Y EL SINDICALISMO MEXICANO.....	38
CAPITULO 2. LAS AUTORIDADES LABORALES Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	50
2.1 LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: SU ORGANIZACION Y FUNCIONES.....	50
2.2 LOS ARTICULOS 90. Y 123 CONSTITUCIONALES.....	57
2.3 LAS FRACCIONES I, II, III, IV, V Y VI DEL ARTICULO 123....	65
2.4 LAS FRACCIONES XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII DEL ARTICULO 123.....	72
2.5 EL SINDICATO Y LOS REQUISITOS PARA SU INTEGRACION, REGISTRO Y ACTIVIDADES.....	91

<b>CAPITULO 3. LOS SINDICATOS LOCALES Y LOS SINDICATOS FEDERALES.</b>	<b>98</b>
3.1 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS LOCALES.....	98
3.2 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS FEDERALES.....	108
<b>CAPITULO 4. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.....</b>	<b>123</b>
4.1 CONCEPTOS SOBRE TRABAJADOR DE CONFIANZA O EMPLEADO DE CON--- FIANZA.....	123
4.1.1. Las obligaciones del trabajador de confianza.....	133
4.1.2. Los derechos del trabajador de confianza, con sujeción a la Ley Federal del Trabajo.....	136
4.2 IMPOSIBILIDAD ACTUAL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	148
4.3 LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA ANTE LA SECRETA- RIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	154
4.4. EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y LOS RECURSOS - DEL DERECHO LABORAL INCLUYENDO EL AMPARO ANTE LA SUPREMA COR TE DE JUSTICIA DE LA NACION.....	157
<b>CONCLUSIONES</b>	
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

## INTRODUCCION

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

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

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

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

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

En el presente trabajo, se hace referencia a lo que es la institución denominada sindicato y a los requisitos para su integración y legalización con sujeción a los artículos 90. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

## CAPITULO 1

### ANTECEDENTES

El tema "Sindicato para los Trababajadores del Confianza", en el momento actual, cobra singular importancia, porque como reflejo de la crisis económica que el Estado mexicano está viviendo, se produjo ya la cuestión del despido masivo de empleados al servicio de empresas descentralizados y de múltiples empresas privadas.

En esta acción segadora de empleos fueron afectados en primer término los trabajadores de confianza o empleados de confianza, los cuales aceptaron pacíficamente el cese, e inclusive firmaron documentos renunciando a su derecho a recurrir a los procedimientos de defensa conforme al derecho laboral y a las prestaciones y garantías que al respecto ofrecen los artículos 9o. y 123 constitucionales y la Ley Federal del Trabajo.

Para el estudio y desarrollo de nuestro tópico, hemos considerado necesario utilizar las variables constantes y las independientes, referidas a las primeras al sindicato, la Ley Federal del Trabajo y a los artículos mencionados y, las segundas, a los instrumentos jurídicos de lucha sindical, el trabajador de confianza y obligaciones y derechos sindicales.

Igualmente hemos adoptado, como hipótesis de trabajo las que siguen:

1. El sindicato, institución legal para la defensa del trabajador,
2. La protección sindical y legal de los derechos laborales del trabajador de confianza.

Es evidente que en el campo del derecho laboral, el trabajador de confianza merece la protección a que tiene derecho jurídicamente todo trabajador, porque la función laboral en sí no debe ser afectada por la calificación de confianza, pues, lógicamente, todo prestador de servicios transitorio, provisional, de base o de confianza, está protegido en México, por los artículos antes mencionados de la Constitución y por la ley.

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

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

El perfeccionamiento de las técnicas de producción que se inicia en Inglaterra, en el siglo XVIII "da lugar a que en la vida del trabajo se haga más acusada la diferencia de clases. De ahí que el asalariado pase a ser preponderantemente en la organización de la economía productora, y el maquinismo acentúe la necesidad, para toda empresa, de un capital previo de primer establecimiento, y con ello como consecuencia inevitable, la aparición de un capitalismo industrial" (1).

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

Es correcto afirmar, como dice el doctor Mario de la Cueva en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, que "el nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías sociopolíticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el

---

1. DEVEALI, Mario, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo V, segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972, página 727.

tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo" (2).

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

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

Reunidos en asociación nacional, los sindicatos influyeron para la constitución de la primera asociación internacional sindicalista, cuya pretensión se consiguió en 1864, ya que, en Londres se fundó la citada organización.

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

---

2. Supra, Tomo II, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1984, pág. 250.

siguientes:

1. Derecho de expresión libre.
2. Derecho de asociación.
3. La seguridad de trabajo (derecho del trabajo).
4. La seguridad en el trabajo (estabilidad en el empleo).
5. La higiene del trabajo (horario razonable y ambiente saludable).
6. Salario equitativo.
7. Prestaciones sociales (educación, vivienda, pensión).

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

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

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

"En esa misma reunión, los trabajadores lograron que los gobiernos de los diversos países capitalistas reconocieran al máximo y más efectivo derecho de los sindicatos, el de declararse en huelga, cuando hubiesen sido rechazadas demandas, tenidas universalmente por lógicas y justas"(3).

Con el objeto de integrar la exposición del siguiente

---

3. ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín, HISTORIA UNIVERSAL MODERNA Y CONTEMPORANEA, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 30.

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

I. Etapa de prohibición.

II. Etapa de tolerancia.

III. Etapa de reconocimiento jurídico del sindicato.

IV. Etapa de inserción del sindicato en el Estado.

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

II. ETAPA DE TOLERANCIA. Con esta etapa, tiene lugar una situación diferente a la anterior, cuya característica no

estriba en el reconocimiento jurídico del sindicato, sino en la tolerancia del propio sindicato.

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

III. ETAPA DE RECONOCIMIENTO JURIDICO DEL SINDICATO. Esta empieza con la autorización formal y expresa de las organizaciones profesionales, comprendiendo verdaderamente dos momentos jurídicamente diferenciados por su turno: el primero, en efecto tiene inicio con la autorización expresa y legal de las asociaciones profesionales, a las cuales se les atribuye la figura del derecho civil, y por consiguiente, su naturaleza corresponde al derecho privado. Con ello, se procura dar firmeza

a un control más estricto de las asociaciones que se forman.

En el segundo momento, el ordenamiento jurídico observa la incapacidad de un reconocimiento de derecho privado para el sindicato, dada la tendencia que hacia una genérica obligatoriedad contienen las condiciones de trabajo que se elaboran por los sindicatos y la amplitud del carácter imperativo que las normas internas del propio sindicato alcanzan en las relaciones respecto de sus miembros.

IV. ETAPA DE INSERCIÓN DEL SINDICATO EN EL ESTADO. Al sindicato, propiamente, no se le permite su evolución jurídica, sino que impone el mismo Estado su sistema, que más que jurídico, son políticas las relaciones entre el sindicato y el Estado, transformándose, consecuentemente, en órgano del Estado, sin embargo, es posible comprender la integración de la organización sindical en el Estado, no como una invalidación de su personalidad y su desaparición por el Estado mismo, sino como un ideal que se encamina a estar presente en aquellos órganos cuyas disposiciones pueden causar daños materiales a los interesados que protege y representa, o bien, a exigir con derecho una intervención en tareas gubernamentales o legislativas que en realidad lleven consigo consecuencias o efectos.

"La afirmación del sindicato como grupo de presión, que

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

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

---

4. ALONSO GARCIA, Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, cuarta edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973, pág. 186.

el movimiento obrero se limita a amparar al artesano a través de mutualidades, sin actuar para nada en política; más tarde se establecen sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, éstos tratan de coordinarse a nivel nacional.

Es entonces, cuando comienzan a formular un programa y a darle importancia a los intereses de la sociedad completa.

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

Entre las primeras sociedades obreras que tenían carácter mutualista, en 1864, se estableció la Fraternidad de Sastres, a la que siguieron, en 1867, la Sociedad de Artesanos y Agricultores y la Sociedad Artística Industrial; de esas

---

5. Supra, Editorial Cultura Popular, México, 1975, pág. 37.

sociedades obreras destacó la Gran Familia Artística, porque existió entre los artesanos el espíritu de asociación.

Como consecuencia de que el mutualismo fue absolutamente incapaz de solucionar las propias necesidades mutualista, puesto que gravitaba sobre los escasos salarios de los obreros, las enfermedades y riesgos profesionales de los mismos, fue reemplazado por un nuevo movimiento de mejor organización radical y más representativo de los intereses de clase del trabajador, el cooperativismo, en el cual se constituyó la primera central obrera de la historia sindical en México: el Gran Círculo de Obreros, fundada en 1870.

En su programa se precisaron objetivos de importancia para la clase trabajadora, tales como la enseñanza de los obreros, instalación de talleres en los que se facilitaba trabajo al artesano, nombramiento de procuradores generales de obreros, creación de exposiciones industriales de artesanos, y, fijación y variación del tipo de jornal cuando lo reclamaban las necesidades del obrero.

Del Gran Círculo de Obreros nació el Gran Círculo Reformista, cuyo órgano de información fue "El Hijo del Trabajo", el cual en su función de semanario, tuvo a su cargo la defensa de la clase obrera y la difusión de las doctrinas socialistas en México. Una de sus publicaciones que resaltó fue la número 88, en la que se señaló que en ningún tiempo, los males han procedido del pueblo,

sino que las calamidades provenían del gobierno, el que a partir del día posterior de su victoria, buscó la obtención del perdón sobre la audacia que tuvo en su nacimiento.

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

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

El artículo citado establecía que: "se impondrán de tres días a ocho meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de

estas dos penas, a los que forman un tumulto o motín, o empleen cualquier otro medio de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria" (6).

La situación de los años anteriores al estallido de la Revolución Mexicana era tensa, y prolefiraban acontecimientos que ya presagiaban un movimiento revolucionario de gran magnitud.

En febrero de 1901, en la ciudad de San Luis Potosí, tuvo verificativo un congreso liberal, presidido por Camilo Arriaga y cuyos principales promotores fueron Ricardo, Jesús y Enrique Flores Magón, quienes decididamente actuaban contra la dictadura de Porfirio Díaz. De dicho congreso, en 1906, surgió el Club de Ponciano Arriaga, que sostuvo Camilo Arriaga.

En el programa del club citado, se encontraban disposiciones notables como las siguientes:

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

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

---

6. LOPEZ APARICIO, Alfonso, EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, Editores Mexicanos Unidos, México, 1972, pág. 69.

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

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

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

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

Del Club Ponciano Arriaga surgió el Partido Liberal Mexicano, de tendencias sumamente revolucionarias y anarquista, cuyo programa fue publicado en la ciudad de San Luis Missouri, el 10 de julio de 1906.

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

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

"Artículo 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de \$1.00, para

la generalidad de país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado y de más de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

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

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

"Artículo 31. Prohibir a los patronos, bajo severas penas que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos en su sueldo o se retarde el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

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

---

8. RAMOS PEDRUZA, Rafael, REVOLUCION DEMOCRATICO-BURGUESA, Tomo II, segunda edición, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1941, pág. 22.

## 1.2 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS

### 1.2.1 INGLATERRA

El sindicalismo inglés, reconoce antecedentes que se remontan a la segunda mitad del siglo XVIII, y es así como en la actualidad existen sindicatos con más de un siglo de vida en el país británico, en la que éstos son un resultado de la Revolución Industrial.

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

Los primeros organismos existentes son los trade unions, en cuyo inicio son ajenos a la política. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, tienen la necesidad de introducirse a ese campo, con objeto de que se respeten legalmente sus derechos. En relación con éstos, Harold Laski señala que: "en la Gran Bretaña la mayoría de nosotros estamos convencidos especialmente desde 1918, de que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede constituir un partido socialista activo y puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuido profundamente la distancia que existía entre el

partido conservador y el liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los empleos, tarde o temprano crearán a las empresas y a los hombres de estado problemas de imposible solución dentro del marco del capitalismo, si los sindicatos continúan creciendo en número y en poder" (9).

Además de los trade unions, en los que se encuentra el origen del sindicalismo en todos los países, existen los industrial unions y los general unions. Los primeros son sindicatos por industria, los segundos consisten en una categoría de trabajadores dentro de una industria determinada, tales como los funcionarios de oficina de los ferrocarriles ingleses, que cuenta con un sindicato especial.

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

---

9. Supra, LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD, traducido por Samuel Vasconcelos, tercera edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1975, pág. 78.

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

Entre 1825 y 1875, los sindicatos resisten frecuentemente la presión legal. En 1875, se expide la Ley sobre Conspiración y Protección de la Propiedad, en la que se afirma que ningún acto que ejecute cualquier grupo de trabajadores con el fin de fomentar un conflicto de trabajo, debe ser sancionado, salvo que se cometa por un individuo.

"Se autoriza la organización de piquetes pacíficos para el caso de huelga, los que quedaron por fin reglamentados con motivo de la Ley sobre Conflictos de Trabajo de 1906. Antes de que concluyera el siglo XIX apareció una nueva forma de sindicalismo que agrupaba a los trabajadores no calificados.

---

10. GUERRERO, Euquerio, RELACIONES LABORALES, Editorial Porrúa, México, 1971, pág. 135.

Desde comienzos del siglo XX hasta que estalló la guerra de 1914, continuó la lucha de los sindicatos, lucha que se realizaba en el terreno legal, pues se establecían condenas de pago de daños y perjuicios en contra de los sindicatos, y aunque estuvieron protegidos contra procesos criminales, no lo estaban contra posibles embargos como resultado de las condenas en materia civil" (11).

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

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

---

11. GUERRERO, Euquerio, op. cit., pág. 136

### 1.2.2 Francia

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

En los inicios de dicha revolución, se establece que el Estado debe mantenerse ajeno a los debates del trabajo y no debe intervenir, cualquiera que sea, sobre la organización del trabajo. También se determina que la ley natural, estriba en la libre concurrencia y, por lo tanto, se encuentra prohibida y considerada como delito toda coalición entre empresarios, operarios, comerciantes y artesanos.

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

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

práctica muy graves daños a la economía nacional y mundial.

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

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

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

1. Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo y

---

12. SAINT LEON, Martín, HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947, pág. 449.

sólo mediante el cumplimiento de algunas formalidades.

2. Otorgar a las asociaciones profesionales plena capacidad civil.

3. Sostener el principio de libertad de asociación o sea el reconocimiento de ser voluntaria la pertenencia a alguna asociación profesional" (13).

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

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

No obstante de que los tres sindicatos franceses conservan una preocupación común por los problemas económicos y tienen su

---

13. GUERRERO, Euquerio, op. cit., pág. 105.

origen en el Consejo de Economía de Francia, se observa una repugnancia para formar parte del Senado por terminar que con ello otorgan colaboración al régimen capitalista.

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

### 1.2.3 Italia

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

trabajadores y de las profesiones liberales.

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

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

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

En el año de 1943, desaparece la organización totalitaria por efecto de la caída del régimen fascista. En el año siguiente, se intenta la proclamación de la unidad sindical a través del Pacto de Roma. Esto no se consigue por causa de la desaparición de tres grandes doctrinas, las cuales son la socialista, la católica y la comunista. La reaparición de estas doctrinas, se

debe a la ayuda económica que los Estados Unidos de Norteamérica ofrecen a Europa, por medio del Plan Marshall, el cual se admite por el grupo cristiano y se rechaza por los comunistas.

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

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

Lo anterior revela que Italia, resulta imposible lograr la unidad sindical, ya que, dentro de la vida de las organizaciones

---

14. GUERRERO, Euquerio, op. cit., págs. 110 y 111.

sindicales, no existe la posibilidad de impedir la influencia de doctrinas políticas o religiosas.

### 1.3 TRASCENDENCIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN AMERICA

#### 1.3.1 Estados Unidos de Norteamérica

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

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

Esa defensa se mantiene hasta 1932, cuando al expedirse la Ley Norris-La Guardia, se elimina, de manera sustancial, la facultad a los tribunales en materia de conflictos obrero-patronales.

"Esto se daba como reflejo de la crisis económica de marzo de 1931, en que la cifra de trabajadores ocupados había bajado al 55.1% del promedio de 1926; el número de trabajadores parados se estimaba entre 12 y 14 millones; los salarios bajaron a 33.4% del nivel anterior a la crisis; los precios a 60.2% y los precios de los productos agrícolas a 40.9%. Más tarde, la legislación de urgencia buscó la recuperación" (15).

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

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

---

15. MAYER, Juan, TRAYECTORIA DEL PENSAMIENTO POLITICO, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1977, pág. 186.

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

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

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

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

6. "Proteger y reforzar las instituciones democráticas nacionales.

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

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

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

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

11. "Salvaguardar el movimiento democrático del movimiento obrero.

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

De la Ley Taft-Hartley, aprobada en el 80o. Congreso del Trabajo de Guerra, se introdujeron modalidades en el sistema, tales como la creación, a través del Estado, de un servicio federal independiente de Mediación y Conciliación, cuya intervención residió en su cooperación para la solución de conflictos laborales que amenazaban la suspensión en el intercambio comercial. También constituyó novedad, la participación del Presidente en los casos de emergencia nacional que se provocaron por conflictos relativos al trabajo. Finalmente, se encontraron como preceptos legales importantes

---

16. DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1983, págs. 645 y 646.

los concernientes a acciones judiciales contra los sindicatos, restricciones en la ejecución de pagos a dirigentes sindicales, boicots y otras combinaciones ilegales por parte de las agrupaciones obreras; disminuciones con respecto a contribuciones políticas por parte de los sindicatos; y la prohibición del derecho de huelga para los empleados públicos.

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

De ahí, se desprendió, que el movimiento sindical, fue absorbente de toda la vida estadounidense, ya que, no existió ningún partido político que haya tenido verdadera influencia en el sector sindical.

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

### 1.3.2 México

La tendencia del sindicalismo en el derecho mexicano, ha sido en favor de las actividades políticas. En relación con el principio del sindicalismo en México, Mario de la Cueva, en su libro *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, ha afirmado: "la mayoría de las leyes en los Estados, prohibieron las actividades políticas. Se inició el sistema en la Ley de Veracruz el 14 de enero de 1918; cuyo artículo 150 decía: Queda prohibido a los sindicatos.- II. Mezclarse en su carácter de sindicatos, en los asuntos políticos o religiosos y en general en cualquiera otros distintos del objeto de su institución" (17).

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

La citada legislación, fue seguida por las siguientes entidades federativas: Campeche, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Querétaro y Tamaulipas.

De esas entidades federativas, la ley de Michoacán decretó la

---

17. *Supra*, op. cit., pág. 326.

cancelación del registro a aquel sindicato que hubiera violado la prohibición de intervención en los casos relativos a la organización y al gobierno de los asuntos políticos.

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

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

La Exposición de Motivos de dicha ley, en un valioso primer párrafo, precisó las finalidades de la legislación: "urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la

---

18. DE LA CUEVA, Mario, Tomo II, op. cit., pág. 326.

Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone al descubierto de las contingencias de la política: el de ser justas" (19).

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

Por lo que respecta al factor injusticia, aparte de que ésta se manifiesta en la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando un grupo de trabajadores ordinarios acusa de inmorales a sus líderes, también se pone a la vista en la prohibición que se les hace prevalecer a los trabajadores de confianza, consistente en carecer de la facultad para constituir sus propios

---

19. DE LA CUEVA, Mario, Tomo II, op. cit., pág. 326.

sindicatos, privándolos, con esta medida, de uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, el cual corresponde al derecho de libertad.

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

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

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

Con el propósito de informar a los trabajadores de las actividades que efectuase esta institución obrera, en el mismo día de su establecimiento, en el número 105 de la calle de Matamoros, en la ciudad de México, se publica por primera vez un órgano periodístico denominado "Luz", el cual constituye el medio de expresión de la Escuela Nacional, que surge del ingenio del profesor español Francisco Ferrer Guardia; en esta escuela,

se imparte a los trabajadores y niños de México las enseñanzas anarquistas tendientes a que, en los primeros, exista una conciencia revolucionaria y de clase.

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

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

En virtud de que la Casa del Obrero Mundial, fue señalada como un centro de agitación y de ideas peligrosas para el capital y el gobierno, afrontó ataques reaccionarios por Francisco Indalecio Madero, quien realizó el rompimiento de la Casa porque los líderes obreros pusieron énfasis en la huelga y

---

20. SALAZAR, Rosendo, et al., LAS PUGNAS DE LA GLEBA, Editorial Avante, México, 1923, pág. 41.

el sabotaje, lo cual era intolerable y peligroso para el débil gobierno maderista.

El conflicto entre el gobierno de Madero y la Casa, se vio suspendido a causa del golpe de Estado del general Victoriano Huerta respecto del cual, la Casa del Obrero Mundial se manifestó con gran rigor en contra de este golpe militar, y en los actos conmemorativos del 10. de mayo de 1913, rechazó abiertamente al gobierno de Huerta.

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

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

Uno de los líderes del constitucionalismo, fue Alvaro

Obragón, quien estableció un convenio con un sector de los dirigentes de la Casa; ese convenio fue firmado el 17 de febrero de 1915 y sus puntos más relevantes fueron los siguientes:

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

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

Carranza, una vez que pasó lo más difícil de esta lucha injustificada, disolvió a los batallones rojos porque observó en ellos un peligro para su régimen pro-capitalista, ya que, los obreros desplegaban una formidable actividad propagandista de sus ideas por todas partes donde pasaban; de ahí se derivó el embargo del local de la Casa, a la que se le acusó de haber

---

21. CORDOVA, Arnaldo, IDEOLOGIA DE LA REVOLUCION MEXICANA, Editorial Era, México, 1973, pág. 458.

provocado el desorden y la intranquilidad; de esa manera, se propagó la siguiente tesis, sostenida por el general Pablo González: "la idea revolucionaria no está reñida con el orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de orden social. El espíritu de reforma no debe considerarse opuesto al espíritu de organización y paz.

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

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

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

---

22. GUERRERO, Euquerio, op. cit., pág. 180.

movimiento obrero por todo el territorio nacional.

A pesar de todo, con los escasos Diputados Constituyentes obreros, se consigue que la Carta Magna regule en un solo título la materia obrero-patronal, el cual se denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social" cuya naturaleza no solamente es social, sino también niveladora, compensadora, proteccionista, tutelar y reivindicadora de los trabajadores.

He aquí, por qué el citado título constituyente es un triunfo del sindicalismo mexicano. Asimismo, el título referido, reviste a los sindicatos de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coligados, por medio de los órganos de su representación; de ahí, es evidente que el derecho de asociación se reconoce en México, en su plenitud, por esta Constitución Federal de 1917.

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

"a) La forma actual de la organización social está determina-

da por la existencia de dos clases sociales: explotados y explotadores.

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

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

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

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

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

La idea de que el programa de la Confederación Regional Obrera Mexicana, tiene cierta inspiración socialista, queda falsificada por la evidente tendencia a una posible colaboración

---

23. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO, Editorial, David Alfaro Siqueiros, México, 1974, pág. 123.

con el Estado, principalmente, porque Luis Morones, en su cargo de secretario general de esta confederación, es un alto funcionario estatal.

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

El fundador de la Confederación de Trabajadores de México, licenciado Vicente Lombardo Toledano, procura introducir principios marxistas al adoptar el siguiente lema: Una Sociedad sin Clases, en el que afirma lo siguiente:

"La Confederación de Trabajadores de México, luchará contra la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones; el pleno goce de derecho de huelga, de asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de las jornadas de trabajo; por la igualdad de derechos a los indígenas; por el derecho de los labriegos para que los patrones

les alojen y la modificación de la legislación agraria; para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra.

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

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

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

democráticos; cuando la clase patronal lleve a cabo un paro para oponerse a la clase trabajadora, o para pedir la supresión o la restricción de algunos de los derechos o conquistas obtenidos por ella" (24).

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

Por efecto de que en 1954, la C. T. M. reconoce la existencia de coadyuvar en los problemas nacionales, preconiza la coordinación estatal de las actividades económicas, la tecnificación del trabajo, así como el incremento de la productividad que se supedita por el aumento del salario.

Por último, se funda el Congreso del trabajo, cuya actividad primordial radica en conocer los problemas y doctrinas de orden general que perjudiquen al proletariado mexicano, asimismo como

---

24. REYNA, José Luis, et al., TRES ESTUDIOS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, Editorial Cultura Mexicana, México, 1985, págs. 45 y 46.

de las proposiciones e iniciativas que establezcan las organizaciones sindicales, integrantes de este Congreso.

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

A causa de que el sindicalismo mexicano adquiere fuerza hasta la Constitución de 1917, por lo cual es posible la formación de las anteriores confederaciones, éstas se encuentran obligadas a enfrentarse con la alternativa de buscar algún tipo de alianza con el Estado para que se les garantice en un mínimo los derechos de los trabajadores o enfrentarse abiertamente al gobierno, con lo que corren el riesgo de la represión y que dichas organizaciones obreras pierdan su existencia legal; este es el dilema que el incipiente movimiento organizado, es incapaz de superar y que pone de manifiesto su inoperancia; por esta razón, se inicia un período que dura hasta ahora y que estriba en una fuerte sujeción respecto al Estado.

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

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

**CAPITULO 2**  
**LAS AUTORIDADES LABORALES Y**  
**EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

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

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

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

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

Para la consecución de lo anterior, formula respecto de los

asuntos de su competencia los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Poder Ejecutivo Federal, quien nombra y remueve libremente al titular de la Secretaría, con base en el artículo 89 constitucional, en su fracción II.

El titular de la Secretaría, en el periodo de sesiones ordinarias del Poder Legislativo de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de rendirle cuentas acerca de la situación que presenta su respectivo ramo. Además, debe informar los datos que sean solicitados tanto por la Cámara de Diputados como por la de Senadores, en el momento en que cualquiera de éstas, lo cite por razón de que se discuta una ley o se examine un tema relativo a sus actividades.

En seguida del Secretario, jerárquicamente están dos subsecretarios, de los cuales uno tiene a su cargo los asuntos concernientes al derecho del trabajo y el otro se ocupa de aquellos temas correspondientes a la materia de seguridad social.

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

A continuación se encuentra una serie de direcciones y departamentos que, de acuerdo con una división lógica del

trabajo, realizan actividades específicas. Un ejemplo, es la Dirección de Cooperativas Obreras, cuya función estriba en contribuir al abaratamiento de las subsistencias mediante la eliminación de los intermediarios en la venta de los productos de consumo necesarios, y la producción de éstos a bajo costo.

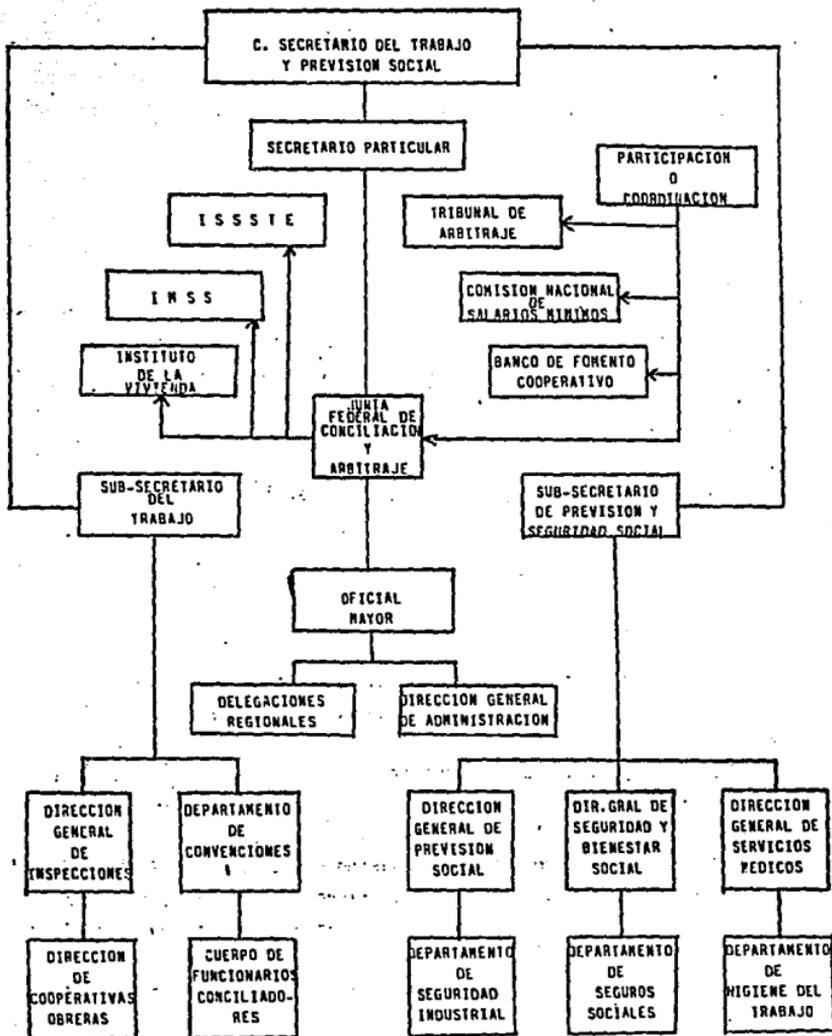
Las direcciones y departamentos se dividen en secciones, comisiones y juntas, conforme a las necesidades del servicio, hasta llegar al rango inferior de la jerarquía administrativa que viene a ser el oficial administrativo, quien realiza las funciones materiales.

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

Las funciones esenciales de la Secretaría son las siguientes:

a) Se encarga de la observación y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 constitucional, así como de los preceptos que establece la Ley Federal del Trabajo, que en rigor, es la ley reglamentaria del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

b) Procura el equilibrio entre los factores de la producción, denominados "capital" y "trabajo", de conformidad con las



disposiciones legales.

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

d) Actúa en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

e) Coordina la formulación y Promulgación de los contratos-ley de trabajo.

f) Interviene en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas obreras.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De todas las funciones citadas, es evidente que ninguna

prohíbe la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza, porque en la actualidad, el derecho de asociación profesional en los Estados Unidos Mexicanos se reconoce, a nivel constitucional, como una garantía social que comprende a la clase trabajadora, en su conjunto.

Al respecto Rodolfo A. Napoli, en su libro Manual de Derecho Sindical, categóricamente afirma: "el derecho de los trabajadores de asociarse está reconocido en la Constitución Nacional y el Convenio Internacional de la O. I. T. No. 87. (ratificado por la Ley 14-936). Comprende tanto el derecho positivo de constituir una asociación o afiliarse a una existencia como el derecho negativo de no afiliarse o desafiliarse de ellas. Conviene no olvidar que la asociación profesional no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para el logro del bienestar, la dignificación y la seguridad obrera, de tal suerte que toda imposición sindical directa o indirecta cohoneste (sic) ese derecho en cualquiera de las expresiones mencionadas resulta repugnante en la libertad de asociación; y la ley, decreto u ordenamiento que así lo establezca, debe ser declarado inconstitucional" (25).

Es notable también fque la obligación de velar por el

---

25. Supra, segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1969 pág. 122.

cumplimiento de las disposiciones jurídicas que protegen la salud y la vida de los obreros en las fábricas de propiedad particular, no se cumplen cabalmente por las autoridades de trabajo. Ejemplo concreto de esta falta de responsabilidad de las autoridades, se tiene en el numeroso saldo de muertos, hombres y mujeres, que se registró en las fábricas de ropa de San Antonio Abad, como consecuencia del terremoto existente en esta ciudad, el 19 de septiembre de 1985.

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

## 2.2 LOS ARTICULOS 9o. Y 123 CONSTITUCIONALES

El artículo 9o. de la Constitución Política Federal de 1917, contiene los derechos de asociación y de reunión.

La asociación implica, en el ámbito jurídico del que no debe prescindirse al interpretar el sentido de los preceptos constitucionales, que se refieren a los derechos fundamentales del hombre, el previo asentamiento de los asociados que tiendan a la consecución de determinadas finalidades, cuya realización es constante y permanente.

De ahí, se observa que el ejercicio de este derecho, origina la creación de una entidad con personalidad y sustantividad jurídicas propias y diferentes de las que pertenecen a cada una de las personas que integran dicha entidad, en cambio, el derecho de reunión, aun cuando implica, igualmente, una finalidad concreta, una vez que se consigue la realización del fin determinado, aquélla deja de existir.

Por consiguiente, las consecuencias que se derivan de la ejecución del derecho de reunión son distintas de las que produce el derecho de asociación, puesto que a diferencia de ésta, la reunión no engendra una entidad propia con sustantividad y personalidad diversa e independiente de la que poseen cada uno de sus componentes, además, una reunión es temporal dado que su existencia se encuentra condicionada a la obtención del propósito concreto que la provoca, por lo que, al lograrse éste, la reunión deja de tener lugar.

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

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

autoridades laborales. Lo que no es justificable estriba en que estas autoridades establezcan que sea inoperante el sindicato de los trabajadores de confianza, ya que, en el artículo 9o. de nuestra Carta Magna se reconoce que el derecho de asociación constituye una garantía individual, esto es, un derecho que el hombre tiene frente al Estado.

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

2. La segunda limitación que establece el artículo en comento, consiste en que únicamente los ciudadanos de la República Mexicana tienen la facultad para intervenir en los asuntos políticos del país.

Esta restricción se justifica enteramente por la razón de que el porvenir de nuestra nación, depende de la conducta pública de dichas personas. Por ello, es evidente que éstas deben ser electas y sostenidas por individuos de nacionalidad mexicana, pues, de lo contrario, se manifiesta el peligro de poner la

---

26. Supra, GARANTIAS INDIVIDUALES, decimo tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1980, pág. 405.

composición de nuestro gobierno en el dominio de cualquier país extranjero, con menoscabo de la soberanía nacional y con la posibilidad de perder la independencia política.

De esta limitación, resulta comprensible que, de ninguna manera, es inconstitucional la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza, puesto que la finalidad básica de éstos, consiste en el mejoramiento y en la protección de los intereses laborales de los empleados citados, y por consiguiente, no existe en estas personas físicas, la intención directa e inmediata de participar en los asuntos políticos nacionales.

Al respecto, es necesario aclarar que la intervención de los sindicatos en los asuntos políticos, se debe a que el Estado se apoya en ellos cuando le conviene que sus intereses relacionados con la estructura formal democrática del Gobierno Mexicano, adquiera la fuerza necesaria para determinar, condicionar, dirigir o inducir cualquier conducta humana que se produce en el contexto de la sociedad.

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

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

3. La tercera limitación reside en la prohibición de deliberar, armadamente, en el derecho de reunión; esta restricción, confirma lo que exige el artículo 9o. constitucional, consistente en no expresar violencia para conceptuar a toda reunión dentro del objeto tutelado que se consagra en esta garantía individual.

He aquí, cómo la libertad de reunión se hace llegar a los trabajadores de confianza a fin de que éstos defiendan sus intereses de trabajo ante las autoridades laborales, siempre y cuando, procedan tranquilamente y no en forma impetuosa para comprometerla a actuar en determinado sentido, lo que está

---

27. Supra, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946, pág. 259.

totalmente justificado, por el respeto que los trabajadores deben tener ante los órganos de las autoridades citadas.

Consiguientemente, las reuniones públicas de los trabajadores de confianza que se encaminan a la defensa de sus intereses comunes y que se ajustan a la limitación señalada, son perfectamente constitucionales; sin que sea necesario obtener permiso previo de alguna autoridad gubernativa o policial, por la razón de que este artículo, que establece la garantía individual referida, ni expresa ni implícitamente la supedita a tal permiso.

En tanto que en el artículo 9o., la asociación se reconoce a título de garantía individual, en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, la asociación adquiere características que convierten en derecho colectivo de clase, ya que, se destina, exclusivamente, a las categorías de sujetos trabajadores y empresarios.

Todas las fracciones que integran el artículo 123 constitucional, son protectoras no sólo del trabajo que se realiza en el campo de la producción económica, sino del trabajo en general, como por ejemplo, el trabajo intelectual. Aquí conviene recalcar que los trabajadores de confianza, como individuos y como clase social, están protegidos por el mencionado numeral.

El cumplimiento de las fracciones legales tienen el propósito de que la clase trabajadora, en su conjunto, consiga el mejoramiento de sus condiciones económicas, y por consiguiente, logre cierto bienestar social, en función niveladora.

Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho del Trabajo, sostiene: "la teoría integral de derecho del trabajo y de la previsión social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista" (28).

En virtud de que las diversas fracciones, son de naturaleza social, tienen que aplicarse en beneficio de todas las personas físicas que prestan sus servicios personales a otras personas físicas o morales, que se aprovechan de tales servicios.

De ahí, se observa que la protección del conjunto de derechos que establece el artículo citado, se hacen llegar a los trabajadores de confianza, salvo en las excepciones que

---

28. Supra, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1980, pag. 216.

determine la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo II, correspondiente al Título Sexto, debido a la naturaleza de los cargos que desempeñan.

Es conveniente aclarar que, las limitaciones que se establecen en la parte señalada de la ley reglamentaria, no prohíben la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza. Por tanto, jurídica, social y moralmente consideramos es correcto afirmar que nuestro derecho positivo sí reconoce que los trabajadores de confianza tienen la facultad para asociarse con objeto de defender sus derechos laborales, a través de la formación de organizaciones sindicales, cuya posibilidad jurídica, se consagra en el artículo 123, en su fracción XVI.

De ahí, se deduce que es evidente la constitucionalidad de la integración de sindicatos de estos trabajadores. Al respecto, el doctor Mario de la Cueva, en su libro El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, afirma: "si en la fracción XXII del artículo 123 no se da ninguna distinción entre los trabajadores ordinarios y los de confianza, tampoco se encuentra en las fracciones XVI y XVII, por lo tanto, toda limitación que hubiera inducido el legislador o que acepte en el futuro la jurisprudencia, rompería el orden jerárquico de las normas y destruiría el principio de la Carta Magna" (29).

---

29. Supra, Tomo I, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1984, pág. 455.

Por lo expuesto anteriormente, es comprensible que en el artículo en estudio, se establecen los derechos sociales más importantes para la clase trabajadora, en su conjunto. Esos derechos tienen categoría constitucional para evitar que puedan infringirse a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

De esa forma, por efecto de la valiente determinación de la Asamblea de Querétaro, del 5 de febrero de 1917, obtienen jerarquía constitucional las normas jurídicas que rigen y defienden al trabajo humano que se determinan en el Título Sexto, la cual es la primera Carta Constitucional en el mundo con contenido reivindicatorio.

### 2.3 LAS FRACCIONES I, II, III, IV, V Y VI DEL ARTICULO 123

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

De esta manera, la fracción I, del artículo 123, fija la jornada máxima de trabajo en ocho horas, con el objeto de evitar una explotación inhumana.

He aquí, la razón por la que, hoy en día, son nulos todos los

contratos de trabajo que establezcan un tiempo de labores que sea superior al que determiná en la fracción citada, aun cuando en dichos contratos concurra la voluntad del propio trabajador.

La disposición anterior es aplicable para los trabajadores de confianza, ya que, independientemente de la especialización de sus funciones, y sobre todo, de na naturaleza confidencial de éstas, cuya situación da lugar a una reglamentación especial respecto a sus condiciones de trabajo, de ninguna manera, ese régimen especial debe ir en contra de las fracciones constitucionales.

En relación con esta consideración, el maestro Mario de la Cueva comenta: "la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones..." (30).

En la fracción II, se determina el caso del trabajo nocturno, respecto del cual se establece la jornada máxima de siete horas, debido a que implica un esfuerzo más agotador que aquel que se

---

30. Supra, Tomo I, op. cit., pág. 155.

realiza en el día. Además, tratándose de menores de edad, se prohíbe el trabajo industrial que se pretenda realizar durante la noche. Dicha fracción, también impide las labores dañinas para la salud y que presenten riesgos inminentes, para la alteración del buen estado físico en el organismo del trabajador adulto.

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

De ahí, se observa la edad de admisión y la jornada de trabajo, correspondiente a estos trabajadores.

No obstante de que ninguna de las dos últimas fracciones

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

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

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

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

La fracción V, reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia. En relación con el primero, se le asegura su salario completo, la permanencia en su empleo y cualquier otro derecho que adquieran por la relación laboral, no únicamente antes de la fecha en que se fija aproximadamente para el parto, sino también luego de que éste se dé.

Al respecto, en ambas situaciones se les concede un descanso forzoso de seis semanas, a fin de efectuar ocupaciones que requieran el uso enérgico de la fuerza física y que impliquen un riesgo inminente que originen algún daño respecto a la gestación.

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

---

31. MUÑOZ RAMON, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983, pág. 132.

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

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

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

En relación con las necesidades citadas, el doctor Mario de la Cueva sostiene: "la reforma constitucional de 1962, devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de derechos sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria. Al suprimirse la mezquindad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquella característica de mínimo vital estricto. Sin duda, continúa siendo un mínimo vital, pero no el puramente biológico, sino uno

que asegure una vida material, social y cultural conveniente y los elementos adecuados para prever a la educación obligatoria de los hijos" (32).

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

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

Por lo expuesto anteriormente, se deduce otra justificación para la formación de los sindicatos de trabajadores de

---

32. Supra, Tomo I, op. cit., p. 314.

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

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

#### 2.4 LAS FRACCIONES XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI Y XXII DEL ARTICULO 123

El derecho de asociación profesional, se consagra en el artículo 123 constitucional, en su fracción XVI, toda vez que en esta disposición se reconoce que tanto la clase social trabajadora como la patronal, tienen derecho para coligarse con

---

33. Supra, cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1985, página 105.

objeto de defender sus respectivos intereses, mediante la formación de organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, cuya existencia legal, indiscutiblemente, los inviste de personalidad jurídica para la protección de sus miembros, por medio de los órganos de su representación.

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

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

De la consideración anterior, es fácil advertir que en el momento en que la fracción XVI de este artículo, les concede el derecho de formar sindicatos a los trabajadores, a fin de defender sus derechos laborales frente a los intereses patrimoniales de los empresarios, clara y rotundamente se prohíbe la existencia de organizaciones sindicales que no pongan en práctica esta finalidad. He aquí por qué "la asociación profesional (sindicato) es una de las principales garantías sociales de los trabajadores y se basa en el principio de que la

---

34. PORRAS Y LOPEZ, Armando, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Textos Universitarios, México, 1975, página, 136.

unión hace la fuerza; con ella se quiere alcanzar un equilibrio entre dos factores de la producción: capital y trabajo..." (35).

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

Por lo que respecta al término "en defensa de sus intereses",

---

35. RABASA GAMBOA, Emilio, et al., MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, cuarta edición, Editorial Talleres de Gráficas Amátl, México, 1982, página, 242.

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

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

Aunque la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna, extiende el derecho de asociación profesional a la clase patronal, su espíritu no estriba en proteger a esta clase social porque, además de que carece de sentido este derecho que les otorga a los empresarios, ellos no necesitan ninguna protección de esta naturaleza, ya que, defienden exclusivamente sus intereses patrimoniales consistente en propiedad y capital; y, además, es un estatuto exclusivo de la clase trabajadora que

---

36. TRUEBA URBINA, Alberto, TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL, Editorial Herrero, México, 1954, pág. 147.

lucha en defensa de sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica a través de la asociación profesional y del derecho de huelga. Así, la lucha de la clase trabajadora corre pareja al régimen capitalista imperante, hasta ver cuál de las dos clases sociales obtiene, definitivamente, el triunfo sobre la otra.

Sin embargo, conviene hacer notar que la clase empresarial o patroal, sí utiliza en su favor tanto el artículo 9o. como el 123 en esta fracción, pues, tienen asociaciones como la COPARMEX o la CONCANACO, que actúan abiertamente y con mucha fuerza política en defensa de sus intereses de clase, y por tanto, en contra de los intereses de la clase trabajadora o proletaria.

En las últimas elecciones federales, las organizaciones patronales intervinieron con fuerza, en favor del Partido Acción Nacional y lo apoyaron presionando a la Comisión Electoral, en favor de los candidatos del P. A. N.

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

Otra manifestación objetiva de la prepotencia patronal, se

observa en la fundación y registro de sindicatos blancos o de los llamados "charros", porque en la práctica, estos dirigentes charros defienden al patrón y no al trabajador.

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

De la definición anterior, se infieren las consideraciones siguientes:

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

---

37. Supra, Tomo II, op. cit., página 787.

de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

2. La huelga no puede efectuarla un trabajador individualmente considerado, sino una coalición de trabajadores dado que en ésta reside la titularidad del derecho citado. El ejercicio de este derecho, por parte de los sindicatos, es más amplio, ya que, es mayor el número de objetos de huelga que pueden utilizar. Al respecto, es conveniente señalar que las peticiones que les presentan aquellos trabajadores coligados o las organizaciones sindicales, cuyas actividades son trascendentes para la economía y la conservación del orden constitucional del país, como ocurre en los asuntos relativos a Teléfonos de México y de Petróleos Mexicanos; en cambio, existen menores posibilidades cuando se trata de cualquier caso que no provoque un daño considerable en los ordenes requeridos, como por ejemplo, los trabajadores del sindicato de Refrescos Pascual.

3. Es indispensable de que antes de que estalle la huelga, se cumplan con todos los requisitos de fondo y de forma para que, legítimamente, se consiga el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, los cuales estriban el capital y el trabajo.

Los requisitos de fondo también tienen su fundamento constitucional en la fracción XVIII, en cuya disposición, se regula la colaboración entre los factores de la producción citados, cuyo resultado, hasta el momento actual, favorece a la

economía capitalista porque permite el enriquecimiento de la burguesía, y por tanto, un mejoramiento relativo en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

He aquí, por qué actualmente, las huelgas constituyen el medio más generalizado que los trabajadores mexicanos utilizan para obtener de los patrones mejores condiciones económicas en los contratos de trabajo.

Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina, nos dice: "siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse este derecho en la empresa o industria, puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del capital; así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123. Y el día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga, podría llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores en todas las fábricas, empresas o industrias, en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o las propiedades, sino, simplemente, absteniéndose de laborar en sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica de la huelga traería la socialización de los bienes de la producción. Sin embargo, los gobiernos de la República, desde 1940 hasta el actual, han venido frenando la

acción reivindicatoria de la huelga, interviniendo en diversas formas, especialmente conciliatorias, para que los trabajadores y los empresarios lleguen a acuerdos colectivos en los que los trabajadores alcancen mejores salarios de los que tienen y conquistas de diversa índole, que constituyen para ellos un sedante o narcótico que los hace olvidar el fin reivindicatorio de la huelga; pero, no está lejano el día en que se cambie la estructura económica que no afecta al régimen político del mismo, pues conjuntamente subsistirán los derechos del hombre que se consignan en la parte dogmática de la Constitución, así como la organización de los poderes públicos que en la propia Ley Fundamental se establecen como expresión de la soberanía del pueblo" (38).

La huelga, tal como la conciben las fracciones XVII y XVIII constituyen un derecho social, cuya licitud depende de que la condición de su objeto consista en la consecución de la armonía entre los precitados factores de la producción, de tal modo, que se mantenga en proporción y correspondencia, los derechos del trabajo con los del capital.

En el segundo párrafo de la fracción XVIII, se establece que la ilicitud de la huelga, es consecuencia de que la mayoría de las personas que intervienen en ésta, obren impetuosamente en

---

38. Supra, op. cit., pág. 243.

perjuicio de cualquier individuo de la especie humana o de los bienes inmuebles ajenos a los huelguistas, lo que se justifica plenamente porque atentan contra uno de los principales fines del derecho, siendo éste, el de la seguridad.

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

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

---

39. TRUEBA URBINA, Alberto, TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL, op. cit., pág. 373.

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

Es oportuno señalar que, el trabajador de confianza se siente frustrado ante la perspectiva de un movimiento de huelga puesto que, no se toma en cuenta su voto, aunque sufra un perjuicio grave en sus salarios en caso de que la huelga se declare inexistente.

Al respecto, el doctor Baltasar Cavazos Flores afirma: "para nosotros deben recontar en un movimiento de huelga, todos los trabajadores que se vean afectados por el mismo, sin distinciones de ninguna clase. Excluir al trabajador de un recuento, cuando se le afecte su salario, es anticonstitucional en virtud de que se le niega su garantía de audiencia" (40).

---

40. Supra, LOS TRABAJADORES DE CON..FIANZA, Editorial Jus, México, 1979, pág. 51.

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

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

No obstante que el derecho de huelga también se extiende a la clase patronal, ésta no lo pone en práctica, ya que, esta clase social, es la propietaria de los bienes de producción, lo cual no implica que en ellos no existe el anhelo de establecer el equilibrio entre el capital y el trabajo, cuyas relaciones

son necesarias, puesto que "no puede concebirse que el capital se negara a utilizar el trabajo, ni éste a aquél, y la más elemental justicia exige que se fijen los derechos mínimos de uno y otro, que fundamentalmente son, respecto al trabajo, un determinado nivel social para cada trabajador, y la defensa de su salud y de su vida; y para el capital, el respeto a la propiedad privada y el derecho a percibir una utilidad razonable" (41).

La anterior reflexión es de suma importancia en nuestro derecho del trabajo, a tal grado que procura que los empresarios no provoquen un daño considerable en la vida de los trabajadores. Por ello, únicamente les autoriza el derecho para interrumpir las labores en sus empresas, cuando esta suspensión sea justa y económicamente necesaria. Este derecho, denominado paro patronal, se regula en la fracción XIX, en cuya disposición, se suprime su función ofensiva consistente en el acto individual del patrón que él mismo determina y lleva a cabo mediante el despido simultáneo e indeterminado de una pluralidad de trabajadores, con objeto de modificar las condiciones de trabajo y de ofrecer nuevas condiciones laborales, las que se fijan por el propio patrón con el propósito de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas y conquistas de los trabajadores, tales como la prima de antigüedad y las vacaciones

---

41. TRUEBA URBINA, Alberto, EL NUEVO ARTICULO 123, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1967, página 128.

y, asimismo, les suprimen sus remuneraciones a fin de oprimirlos para que acepten los cambios de las condiciones de trabajo existentes.

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

De la fracción XIX es comprensible que el paro patronal, conocido también con la denominación lock out, no es un derecho absoluto, ya que, la Ley Fundamental de la República Mexicana, lo reglamenta y sólo lo reconoce si se lleva a cabo por efecto de la situación que se establece en esta fracción.

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

establecimiento por parte de los trabajadores, el paro referido, por decisión de los patrones, origina la suspensión de las labores en una empresa, cuyas condiciones pretender humanizar al capital puesto que le imponen como deber, la consideración del hombre y del trabajo. De ahí, se advierte que, hoy en día, la empresa debe representar la armonía de la justicia social, en cuanto a las relaciones entre el trabajo y el capital, la que desgraciadamente aún no se consigue en nuestro país por efecto de la ambición de la clase empresarial. Esta situación, fomenta la existencia de conflictos laborales, con lo que se obstaculiza el cumplimiento del destino histórico que reviste el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

En virtud de que en la fracción XX se confiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la facultad para resolver asuntos de índole laboral, cuyos laudos deben emitirse a favor de quien justifique tener derecho de su parte, es evidente que cuando se rehúsen a examinar cualquier caso que perjudique a los derechos laborales de los trabajadores de confianza, no solamente violan la fracción mencionada, pues incumplen con la atribución que les otorga esta disposición, sino que además, infringen la garantía

individual de petición que se consagra en el párrafo segundo del artículo 8o. constitucional.

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

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

En las fracciones XXI y XXII es patente el propósito de dar protección al trabajador mexicano que, aun cuando la

---

42. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por Miguel Acosta Romero y Genaro David Góngora Pimentel, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1984, págs. 486 y 487.

reinstalación constituye una obligación de los patrones, no implica una ejecución forzosa porque, según el sentido profundo de estas disposiciones, el patrón puede rehusarse a su cumplimiento mediante el pago de daños y perjuicios que sufra el trabajador debido al conflicto obrero-patronal. De ahí, se advierte que cualquier patrón que despida a un trabajador de confianza, no tiene la facultad para negarle el pago de la indemnización que le corresponde percibir a este trabajador, ante la determinación del patrón consistente en negarle la reinstalación en el empleo, cuya situación no se determina, expresamente, en la vigente Constitución; al respecto, el doctor Baltasar Cavazos Flores, en su libro Los Trabajadores de Con...fianza, categóricamente afirma: "por nuestra parte estimamos que siendo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquella.

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

"Si realmente se desea consignar a dichos trabajadores en nuestra legislación, se hace necesario que previamente la Constitución se refiera a ellos, ya que en caso contrario la ley reglamentaria no puede ni debe limitar en forma alguna sus

derechos de carácter laboral" (43).

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

Las consideraciones anteriores ponen de manifiesto que, la restricción que se les impone a los trabajadores de confianza, consistente en no autorizarles el derecho a la reinstalación en su empleo, es contrarrevolucionaria e irracional, puesto que engendra, en su ejercicio, un sistema de discriminación, ya que, favorece la arbitrariedad de los patrones respecto a los despedidos de los trabajadores de confianza. Esto es comprensible en la siguiente iniciativa presidencial de Adolfo

---

43. *Supra*, op. cit., página 91.

44. *Supra*, Tomo I, op. cit., página 252.

López Mateos, enviada a la Cámara de Senadores el 26 de diciembre de 1961:

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

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

---

45. DE LA CUEVA, Mario, Tomo I, op. cit., páginas 259 y 260.

## 2.5 EL SINDICATO Y LOS REQUISITOS PARA SU INTEGRACION, REGISTRO Y ACTIVIDADES

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

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

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

c) De lo anterior, se infiere que no tiene razón, la formación de sindicatos mixtos. Este criterio se sostiene en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: "sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; lo que quiere decir que los sindicatos reconocidos por el artículo 123 de la Constitución son aquellos que están integrados, bien por trabajadores o bien por patrones, sin que pueda considerarse nunca como sindicato a una organización de trabajadores y patrones; exigencia que en derecho de clase, cuyo propósito consiste en proteger a los trabajadores frente a la clase patronal, propósito que se destruiría si se reconociera la existencia de agrupaciones mixtas; y aun cuando nada impide que tales agrupaciones se constituyan, las mismas no pueden tener el carácter de sindicatos ni serán las organizaciones reconocidas por el artículo 123 constitucional" (46).

Para constituir un sindicato es necesario cumplir con determinados requisitos de fondo y de forma. Los primeros, se

---

46. BUENOSTRO CISNEROS, Antonio, LA SINDICALIZACIÓN EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Rodas, México, 1974, páginas 12 y 13.

refieren al número de trabajadores y patrones, los que se determinan en el artículo 364. En este precepto, se fija que el mínimo de trabajadores que debe existir para integrar un sindicato, corresponde a veinte; los cuales no sólo incluye a los que en el momento de la constitución tengan vigentes sus relaciones laborales, sino, también a aquellos cuya relación de trabajo se concluye porque el trabajador incurre en alguna de las causas que establece el artículo 47 de la ley, lo que origina la rescisión de la relación laboral, y también a los que voluntariamente terminan con dichas relaciones, siempre y cuando ambas situaciones se presenten dentro de un espacio de tiempo que comprenda los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la de su otorgamiento.

De ahí, se deduce que en el numeral en comento existe la intención de evitar que los patrones imposibiliten la organización de sindicatos en sus empresas mediante la exoneración del trabajo con el propósito exclusivo de la que no se reuna el número mínimo de trabajadores.

En cuanto al número de patrones, en el mismo precepto, se determina que no puede ser inferior a tres. Respecto a los sindicatos patronales, la ley no señala, expresamente, la mínima cantidad numérica que debe existir en el momento en que se tramite el registro de la organización sindical. Por tal motivo, al hacer una interpretación racional y directa de la

ley se obtiene que desde la formación del sindicato, debe conservarse el carácter de patrón hasta que se conceda el registro.

Otro requisito de fondo es el referente al objeto de los sindicatos, el cual se fija en el artículo 356. De dicho objeto se advierte que la asociación profesional, por el efecto de la amplitud de la fórmula, frecuentemente lleva a cabo actividades de índole social, cooperativa e incluso financiera en beneficio de sus asociados.

Como complemento a los requisitos de fondo, en el artículo 365, se establecen los formales. De estos requisitos es importante el concerniente al registro, el cual debe efectuarse ante la respectiva autoridad, como son la Junta de Conciliación y Arbitraje en el caso de sindicatos de giro local o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para aquellos que sean de ramo federal. El precepto señalado en este párrafo, exige dicho requisito para que la formación del sindicato que considere legal, y por tanto, pueda ejercer las funciones que la ley le encomienda. Por ello, la omisión de este requisito, produce el efecto de que el sindicato no exista jurídicamente, y en consecuencia, que su actuación sea ilegal en tales condiciones. He aquí, la importancia del registro, del cual dependen la vida jurídica de los organismos referidos.

A la solicitud de registro deben adjuntarse todos los

documentos siguientes: la reproducción autorizable del acta de asambleas constitutiva, cuya celebración no requiere ninguna formalidad, y no exige que se realice en presencia de un notario público, ya que, sólo se necesita que dicho testimonio se apruebe por la directiva del sindicato; también se adjunta un catálogo en que se mencione la cantidad de trabajadores que integran la asociación, los nombres y domicilios tanto de éstos como del patrón y de las empresas o establecimiento en los que se efectúan las labores normales; además, es imprescindible el traslado autorizable del reglamento que rige al sindicato (estatutos), y, asimismo, existe la obligación de anexar, la copia de relación escrita (acta de asamblea), en que se nombre a la directiva del sindicato.

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

---

47.DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., página 704.

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

En rigor, la situación de que hasta la presente fecha; y después de setenta y cinco años de revolución, no exista ningún sindicato de estos trabajadores, no sólo en el Distrito Federal, sino en ninguna ciudad de la República Mexicana; se debe a que los trabajadores de confianza no están politizados y, además, pareciera que desconocer las leyes laborales y la Constitución, en el capítulo de las garantías individuales, singularmente, en los artículos 8o. y 9o.

Otra razón por la cual tampoco funcionan en México sindicatos de trabajadores de confianza, estriba en el número mínimo de miembros para fundar y registrar el sindicato, ya que no es fácil juntar a veinte empleados en una o dos empresas similares. Sin embargo, este inconveniente podría salvarse utilizando a trabajadores que tuvieran conexión otros en las actividades que realizan, por ejemplo: los contadores públicos, sus ayudantes; el personal del departamento de costos, su jefe y ayudantes; el

de inventarios y ayudantes, etc.

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

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

## CAPITULO 3

## LOS SINDICATOS LOCALES Y LOS SINDICATOS FEDERALES

## 3.1 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS LOCALES

La integración de todo sindicato, cuya jurisdicción sea estatal, necesita del cumplimiento cabal de dos tipos de requisitos: de fondo y de forma, los cuales se deducen, respectivamente, de los artículos 356 y 365 de la Ley Federal del Trabajo.

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

"El requisito del objeto, se refiere a la finalidad que deben proporcionarse los trabajadores al sindicalizarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, es decir, de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores

que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, la creación del mundo mejor del mañana. Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la fracción I, del artículo 249 de la ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos. Y otra vez llegamos a la consideración del párrafo anterior: una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las enumeradas, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

"Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato del artículo 356 de la ley, lo que justifica su caracterización como los elementos que integran al ser social del sindicato" (47).

De los dos requisitos de fondo que plantea la doctrina tradicional, es posible deducir que los trabajadores de confianza, sí tienen pleno derecho para formar sus propios sindicatos, toda vez que la categoría de confianza, no es un calificativo que implique su exclusión de la clase trabajadora, ya que, aun cuando sean empleados que desempeñan un cargo que lleva en sí una mayor jerarquía y responsabilidad que los oficios que ejercen los demás trabajadores, en el momento en que

---

47. Supra, Tomo II, op. cit., p. 332.

aquellos realizan sus funciones de manera personal y subordinada, se consideran como sujetos de derecho del trabajo, lo cual significa que sí son aptos para integrar sus propios sindicatos, con objeto de defender sus intereses comunes que se relacionen con su propio trabajo. Al respecto, el doctor Mario de la Cueva sostiene:

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

"En consecuencia, puesto que todos los seres humanos, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son

aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato" (48).

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

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

---

48. Supra, Tomo II, páginas 332 y 333.

en el simple procedimiento de despedir trabajadores.

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

"Respecto a los sindicatos patronales, la ley es omisa en relación con el número mínimo para constituirlo en aquellos supuestos, en que al estarse registrando deje de reunir el carácter de patrón y por lo tanto, haciendo una interpretación racional y directa de la ley, debemos de concluir, que en su constitución deberá de conservarse hasta el otorgamiento del registro, el carácter de patrón" (49).

Como complemento a los requisitos de fondo, el artículo 365 establece que tratándose de los sindicatos locales, es indispensable que éstos soliciten la constancia resolutive de su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

---

49. Supra, Editorial Vicova, México, 1978, páginas 394 y 395.

respectiva, a fin de que se consideren legalmente constituidos.

Es conveniente señalar que, la expedición de la constancia mencionada, requiere el previo cumplimiento de los tres siguientes puntos, necesarios para la obtención de registro de todo sindicato de la clase trabajadora.

1. La demostración de que el objeto de la organización sindical, es congruente con lo establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

2. La comprobación sobre el número mínimo de veinte miembros iniciales, quienes se consideran como fundadores del sindicato, conforme al artículo 364 de la propia ley.

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

"Cumplidos los requisitos de fondo y de forma mencionados, la autoridad se encuentra constreñida, ineludiblemente, a conceder el registro para su legitimación en su desarrollo, dado que, únicamente el registro podrá negarse si no se propone para la finalidad de su definición; si no se constituyó con el número de miembros que como mínimo se ha señalado, o bien si no se exhiben los documentos a los que se hace alusión para los requisitos formales" (50).

He aquí cómo se intenta proteger la libertad sindical, a tal grado que cualquier Junta (local), que reciba una solicitud de registro cubriendo todas las condiciones necesarias para su obtención, y en caso de que no conteste dicha solicitud dentro de un término de sesenta días, los solicitantes tienen la facultad de requerir a esa autoridad laboral, con objeto de que pronuncie una resolución en un plazo que no exceda de tres días posteriores a partir de dicha petición; si nuevamente no hay respuesta, el sindicato adquiere su reconocimiento de oficio, ante las autoridades de cualquier índole, puesto que, tiene fuerza legal para todos los efectos necesarios.

Por ello, dentro de los tres días siguientes, la respectiva Junta contrae la obligación de expedir el documento donde conste la existencia legal del sindicato correspondiente. Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina, en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: "las autoridades están obligadas a registrar a los sindicatos dentro de los términos de la ley; en la inteligencia de que transcurridos éstos, si no queda registrado el sindicato, automáticamente queda registrado y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo. En caso de que no se expida la constancia respectiva, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con

---

50. ROSS GAMEZ, Francisco, op. cit., página 395.

las copias selladas de la solicitud de registro y requerimiento, pues esta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de sindicalización" (51).

Por lo expuesto anteriormente, es inteligible que las autoridades laborales que son competentes para conceder el registro de los sindicatos de trabajadores de confianza de la respectiva entidad federativa, siempre que estos sindicatos, cumplan, cabalmente, los requisitos de fondo y de forma que se han analizado ya, porque, en el momento en que la Junta se rehuse a conceder el registro a los sindicatos de trabajadores de confianza, estaría llevando a cabo una acción anticonstitucional, y simultáneamente, infringirían el segundo párrafo del artículo 366 de la ley.

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

Esta situación se justifica porque, evita que el registro se supedite a razones de tipo político, lo cual se pone de relieve en el siguiente comentario: "en la práctica tenemos

---

51. Supra, op. cit., página 359.

conocimiento que las autoridades de los gobiernos de los Estados, han intervenido decisivamente ante las Juntas de Trabajo para impedir el registro de tales organizaciones estatales, con razonamiento de carácter político más que jurídico y doctrinario. De cualquier manera continuaremos creyendo en la bondad de la institución sindical y apoyando el fortalecimiento, porque estimamos de que con ello, se logrará de una manera más efectiva su positiva superación, en aras de un mejor desenvolvimiento de la relación obrero-patronal" (52).

Lo anterior pone de manifiesto que, en los sindicatos estatales es muy frecuente que, los gobernadores de los estados y los Diputados locales intervengan en la vida interna de estos sindicatos, para evitar movimientos de huelga, paros o peticiones de revisiones anuales en los contratos colectivos de trabajo, para solicitar aumentos de salarios, lo cual impiden esas autoridades políticas, convenciendo por medios inmorales a los líderes sindicales para que no actúen en favor de sus agremiados, absteniéndose de ejercer sus derechos sindicales y sirviendo así a la clase patronal, a la cual favorecen dichas autoridades utilizando sus cargos políticos. Estos son casos en los cuales la corrupción opera contra el trabajador y en favor del patrón, lo cual es totalmente injustificable, porque, fomenta la inmoralidad e irresponsabilidad tanto en los líderes

---

52. ROSS GAMEZ, Francisco, op. cit., página 394.

sindicales como en los funcionarios públicos que trabajan en las Juntas. Esta situación se evidencia en la siguiente información, aparecida en la "Prensa", el 6 de noviembre de 1985, que literalmente dice:

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

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

"A través del presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Lic. José Antonio Vallarta Robles, el Regente Ramón Aguirre Velázquez sustituyó a los titulares de las Juntas Especiales uno, dos, tres bis, cuatro, cinco bis, seis y seis bis, quienes se enriquecieron a costa de los trabajadores y afectaron sensiblemente los intereses de éstos..." (53).

---

53. LA PRENSA, México, 6 de noviembre de 1985, páginas 2 y 43.

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

La realidad de tales negativas causas: prepotencia patronal y vergonzosa corrupción, las cuales se traducen en el siguiente resultado: EN MEXICO, DESPUES DE 75 AÑOS DE REVOLUCION, NO EXISTEN SINDICATOS DE TRABAJADORES DE CONFIANZA.

### 3.2 REQUISITOS JURIDICOS PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS FEDERALES

Para constituir un sindicato de carácter nacional, también es necesario el cumplimiento cabal de los requisitos de fondo y de forma. Así lo señala la siguiente afirmación: "para que un sindicato se considere legalmente constituido, la ley exige el cumplimiento de ciertos requisitos. Estos requisitos son de fondo y de forma; los primeros son tres: unos se refieren a las personas que pueden ejercitar el derecho; otros al objeto y los terceros a la organización del sindicato. Los de forma se relacionan con los trabajos que preceden la constitución del

sindicato y con las actividades del mismo sindicato; éstos son de funcionamiento, por lo tanto" (54).

De entre estos requisitos formales, es oportuno señalar que conforme al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, las organizaciones sindicales de carácter nacional, a diferencia de los sindicatos de jurisdicción estatal, deben tramitar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que también es competente para otorgar el registro de los sindicatos verticales, tanto de la clase trabajadora como de la patronal, cuyas relaciones laborales se rigen por el artículo 123 constitucional, apartado B, ya que, en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40, fracción IX, se le confiere la facultad a la autoridad mencionada para dar el registro citado a las dos clases sociales, independientemente de que sus relaciones laborales se rijan por cualquiera de los dos apartados. Al respecto es oportuno tener en consideración el siguiente principio: donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

De lo anterior, se deduce que la Secretaría, tratándose de las organizaciones sindicales de carácter federal de la clase

---

54. CASTORENA, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, sexta edición, Editorial Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984, página 234.

trabajadora tiene la facultad para no conceder el registro a estas organizaciones, únicamente cuando éstas no satisfagan cualesquiera de los requisitos que se establecen en el artículo 366.

"Como resultado de esta facultad de autoridad registral habrá de examinar los documentos exhibidos y de manera particular, tanto la lista de socios, como el estatuto sindical. Con lo primero determinará si se trata de trabajadores en servicio activo o en la situación especial prevista en el artículo 364, esto es, de trabajadores cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro de la fecha en que se otorgue éste. Mediante el examen de los estatutos confirmará que el objeto del sindicato es el previsto en el artículo 356" (55).

De la explicación anterior, se desprende que el registro, no implica una función jurisdiccional, ya que, a través de éste no se intenta el resolver un conflicto de trabajo preexistente, sino que, se trata de la ejecución de un acto que determina la situación jurídica preestablecida en la legalización de la constitución de cualquier sindicato, que cumpla, cabalmente, con los requisitos de fondo y de forma, que se aplica regular y

---

55. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo II, op. cit., página 703.

legalmente. Al respecto, el doctor Néstor de Buen afirma: "en nuestro concepto el registro, es sin embargo, un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica" (56).

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

"Esta fórmula del registro automático persigue hacer efectivo el derecho de petición, consagrado en el artículo 8o.

---

56. Supra, Tomo II, op. cit., página 700.

constitucional y constituye un serio impedimento para la práctica tradicional de guardar silencio ante solicitudes incómodas. De ello ha resultado que se dicten resoluciones absurdas, que han servido para poner en evidencia la orientación del Estado en esta materia" (57).

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

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

---

57. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo II, op. cit., página 704.

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

La existencia y ejecución de los estatutos, significan un paso importante en el nivel organizativo en relación con sus órganos internos. Un ejemplo, es la integración de la Comisión Interna de Administración y Programación, del organismo público descentralizado denominado Ferrocarriles Nacionales de México. Este órgano se forma de la siguiente manera: un presidente (gerente general); un vicepresidente (subgerente general); quince consejeros (uno de cada una de las dependencias que integran este organismo); y, dos secretarios técnicos (jefe de unidad de programación y jefe de unidad de organización y métodos).

En el ejemplo anterior, se advierte que en los sindicatos nacionales son imprescindibles los servicios de trabajadores de diferentes especialidades, oficios o profesiones, quienes laboran para una o varias empresas de una misma rama industrial, cuyos establecimiento se ubican en varias entidades federativas. De ahí, se advierte que la aspiración de estos sindicatos

consiste en celebrar un solo contrato colectivo de trabajo, con todas las empresas de su rama productiva, con objeto de poseer un espacio de acción bastante amplio entre la fuerza sindical y la patronal.

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

a) La capacidad de movilidad recursos materiales y humanos en todo el país; esta situación, les permite tener una gran fuerza y mejores condiciones para intervenir en los diferentes terrenos de la vida social.

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

c) El vigor de estos sindicatos y sus planteamientos político-sindicales, que los convierte en líderes de los mayores movimientos de masas, que han sucedido y que suceden en México.

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

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

Por otra parte, las características citadas revelan que los sindicatos federales, constituyen una forma especial de organización social, que por su vinculación con la sociedad y con el Estado, desempeñan funciones de primer orden en el presente y para el futuro de México: en los procesos, por construir fuerzas político-democráticas de orden nacional; en la lucha de clases, para ampliar y profundizar el ejercicio de la democracia sindical; y como expresión de núcleos centrales de la clase trabajadora, ocupan sus puestos para arribar y formar una fuerza antiimperialista o antifascista en nuestro país.

A este respecto, es oportuno señalar que la mayoría de los estatutos contienen, implícita o explícitamente, una definición ideológica acerca de la conexión del sindicato con el sistema de relaciones sociales y con el poder político. En este terreno, se establece una distinción entre las declaraciones de principios que fijan objetivos de transformación social-revolucionaria y

las que limitan el ámbito de sus definiciones a un mejoramiento paulatino respecto de las condiciones de vida de los trabajadores sindicalizados.

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

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

"En realidad, se trata de una regla cuya aplicación .. práctica es relativa, ya que la necesidad de acreditar la afiliación del trabajador de que se trate puede superarse mediante el otorgamiento de mandato en simple carta poder, en los términos d de lo ordenado en el artículo 692" (58).

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

En relación con los órganos de vigilancia, principalmente, se les encomienda la fiscalización respectiva a la marcha general del sindicato, así mismo el correcto desempeño de los distintos órganos que integran al sindicato, y su apego a la reglamentación interna. De ahí, se advierte que estos órganos constituyen una especie de poder judicial dentro del sindicato, puesto que a

demás de velar por el estricto cumplimiento de los estatutos, convenios y reglamentos y de cuidar que sean debidamente interpretados, procura que los trabajadores sindicalizados y funcionarios sindicales, no se aparten de sus obligaciones, como por ejemplo, el pago de las cuotas ordinarias que establecen los estatutos del sindicato con objeto de coadyuvar, económicamente, al sostenimiento de éste.

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

En virtud de que en las normas que rigen a los sindicatos que

legalmente funcionan en la República, generalmente, no se hace referencia a las rescisiones, y terminaciones laborales de los trabajadores de confianza que prestan sus servicios en cierta empresa o establecimiento de cualquier rama industrial, y que la organización sindical que mantiene una conexión con cualesquiera de dichas industrias protege, exclusivamente, los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato que se relaciona con una de dichas ramas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia, con objeto de subsanar la omisión que presentan algunos estatutos de las organizaciones sindicales, respecto de las dos situaciones citadas sobre el trabajador de confianza: "no consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido" (59).

La jurisprudencia anterior, se recoge en el artículo 185 de la ley, en cuyo precepto se autoriza a los patronos para

---

59. DE LA CUEVA, Mario, Tomo I, op. cit., página 453.

despedir a los trabajadores de confianza, con base en apreciaciones y argumentaciones de tipo subjetivo, sobre el elemento de la pérdida de confianza. Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina comenta: "esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, porque la pérdida de confianza como hecho subjetivo del patrón, complementada con indicios ad-hoc, hará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo; de manera que a partir de esta ley correrán gran riesgo los trabajadores de confianza, no sólo porque la ley propicia la esclavitud moderna del mismo, sino por las interpretaciones a que dará lugar. La sindicalización de los empleados de confianza podrá protegerlos por derecho propio y no por concesión patronal" (60).

Los argumentos precedentes evidencian que es justa, absolutamente justa, la integración y el funcionamiento legal de los sindicatos de trabajadores de confianza, con objeto de que sus derechos laborales no sufran detrimentos por una decisión arbitraria del patrón. La formación de estos sindicatos, es totalmente constitucional, porque uno de los principales derechos sociales que tiene la clase trabajadora en general, es el concerniente a la asociación profesional. En relación con

---

60. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina, et al., trigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1977, páginas 103 y 104.

este derecho, el doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra *Nuevo Derecho del Trabajo*, señala: "hay que tener en cuenta que el derecho de asociación profesional, conforme al artículo 123 constitucional, no debe tener restricciones" (61).

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

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

Esos acontecimientos tienen profundas repercusiones socio-

---

61. *Supra*, op. cit., página 359.

económicas y políticas en la marcha de los sindicatos, dentro de los cuales algunos podrían desaparecer y otros surgir; dentro de éstos últimos podría nacer el sindicato de trabajadores de confianza.

## CAPITULO 4

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

El concepto que nos presenta el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, sobre trabajador de confianza, procede del anteproyecto de la misma, en el cual se expresan las siguientes consideraciones: "la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto (artículo 8o., primer párrafo). En segundo lugar, hizo una enumeración de los puestos de confianza. En tercer término, en el último párrafo del artículo 8o. propuso un criterio de analogía, facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para catalogar como trabajadores de confianza a las personas que realizarán actividades semejantes a las enunciadas. Por último, la comisión redactora del anteproyecto ubicó el problema en otra dimensión: en vez de definir a los empleados de confianza, prefirió, con toda razón, mencionar las funciones de confianza (Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, C. T. M., México, D. F., 1968) (62).

---

62. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit., págs. 444 y 445.

Por efecto de las consideraciones anteriores, se suscitaron controversias entre la clase patronal y trabajadora, consistente en la ampliación en cuanto a la enunciación de los oficios de confianza (petición correspondiente a la primera clase social, y la reducción de dichos puestos solicitada por la clase trabajadora) quien, además pidió que se estableciera un criterio general, sin utilizar fórmulas extensivas que den pauta a la analogía en la exposición de motivos de la ley; se señalan los principios jurídicos: "los trabajadores de confianza son trabajadores, según lo indica su nombre, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación de trabajo, con las modalidades que impone su naturaleza. Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus diferentes intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las dos características siguientes: primeramente, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón" (63).

---

63. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo II, op. cit., pág. 377.

De las dos características transcritas, las cuales se reflejan en el artículo 9o. de la ley, es oportuno hacer notar que el carácter general que se señala en relación con las funciones que corresponden ejercer a los trabajadores de confianza, se plantea de un modo ambigüo, ya que, se considera que sólo son trabajadores de confianza aquellos que tienen el calificativo de "generales" (director general, inspector general, contralor general o supervisor general), omitiendo que lo fundamental que se debe tomar en consideración para determinar los puestos de esta categoría, estriba en la naturaleza de las funciones que realicen estos trabajadores, y de ninguna manera, en el nombramiento que se les asignen a dichos oficios.

Al respecto, el doctor Baltasar Cavazos Flores expone el siguiente caso: "...si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo del artículo 9o. de la actual Ley Federal del Trabajo, sólo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares, lo cual resulta absurdo, máxime que la primera parte del artículo determina que no es la designación que se dé al puesto lo que determina la categoría de confianza del trabajador, sino la naturaleza de las funciones desempeñadas y es indiscutible que los contadores, aunque no tengan la designación de generales, desempeñan siempre labores de confianza" (64).

---

64. Supra, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, op. cit., p. 36.

En relación con el carácter referido, el licenciado Euquerio Guerrero, comenta: "la ley incluye una característica que ha sido objetada por los grupos empresariales cuando se dispone que las funciones de dirección, vigilancia y fiscalización deben tener carácter general, pues se manifestó que con ello se introduce elemento de duda y conflicto. En nuestro concepto, el propósito que tuvo el legislador fue el de referirse a esas categorías superiores de empleados para no incluir a todos aquellos que ejerzan, así sea accidentalmente, alguna de tales funciones" (65).

Del criterio anterior, se deduce que el carácter general que revisten las funciones citadas que corresponden ejercer a los trabajadores de confianza, implica la responsabilidad sobre la producción de la empresa a la que presten sus servicios estos trabajadores, en cuando a las finalidades generales de dicha empresa, es decir, que no es imprescindible que el trabajador de confianza tenga el calificativo de "general" para que se le considere como empleado de confianza, puesto que "para determinar el significado de este término, carácter general, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley; por lo tanto, su interpretación ha de ser restrictiva, en concordancia con la

---

65. Supra, op. cit., p. 44.

con la fórmula mencionada en la exposición de motivos; la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales; y en armonía también con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir, cuando se trate de funciones que realizan en substitución del patrono" (66).

Algunos ejemplos concretos en los que los trabajadores de confianza efectúan actividades que se relacionan de un modo directo e inmediato con las finalidades generales, y simultáneamente, con la existencia de la empresa donde laboran, son los siguientes: asesores y ayudantes del gerente general de exploración; ayudantes técnicos de los superintendentes generales de refinería; ayudantes de los superintendentes generales de distritos de explotación, por citar algunos.

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

En relación con los oficios que se refieren a los trabajos personales del patrón, es oportuno señalar que tales cargos comprenden a las personas físicas, que en razón de su empleo,

---

66. DE LA CUEVA, Mario, Tomo I, op. cit., págs. 158 y 159.

están en contacto constante y directo con el patrón y que por esta situación tienen conocimiento de los secretos de la empresa o del establecimiento donde prestan sus servicios. Algunos ejemplos son las secretarías particulares de los directivos y aquéllas que manejan fondos y archivos confidenciales.

Respecto a esta clase de labores, Néstor de Buen afirma: "en segundo término y por lo que se refiere al concepto mismo del trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento, nos parece que significa aquellas actividades que el patrón podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas. No cabe duda de que el patrón podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que esas tareas las realicen una secretaria, un chofer o un mensajero. A estos trabajadores que, a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza" (67).

Es evidente que tanto la primera situación que determina el último párrafo del artículo 9o. del estatuto laboral, en la que se señalan las funciones que, con carácter general, desempeñan los trabajadores de confianza, así como en la segunda posición,

67. Supra, Tomo II, op. cit., págs. 379 y 380.

referente a los trabajos personales del patrón, siempre existe una relación laboral en el momento en que los empleados de confianza realicen sus ocupaciones respectivas, de manera personal y bajo las órdenes, instrucciones y lineamientos que reciben del acreedor del servicio y por un salario remunerador. He aquí, una razón justificable para la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza, quienes requieren de una organización sindical que defienda sus derechos laborales, a fin de que éstos no sufran detrimentos por efecto de las decisiones arbitrarias de la persona física o moral a la que prestan sus servicios.

De esa forma, además de proporcionarles una justa protección ante cualquier injusticia que cometa el patrón sobre los intereses concernientes al trabajo de los empleados de confianza a éstos se les garantiza el otorgamiento de prestaciones en especie, tales como servicios médicos y casas habitación, con objeto de auxiliarlos en la obtención de un nivel de vida digno y decoroso, que les corresponde como integrantes de la clase trabajadora.

En relación con las funciones en las que los prestadores de servicios de confianza actúan en representación del patrón, siendo estas funciones de dirección o administración, es oportuno hacer notar que en el artículo 11, no se utiliza ni se impone la denominación de "general", para el caso de las funciones de confianza que se prevén en este precepto, lo cual

pone de manifiesto que no siempre es preciso que al cargo y a las funciones que ejercen los trabajadores en estudio se les asignen el calificativo de "general".

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

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

1. "Los empleados de confianza están vinculados a la existencia de la empresa, a sus intereses fundamentales, al éxito y prosperidad de la misma, a la seguridad de sus establecimientos y al orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores" (68).

2. "Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales

---

68. DE LA CUEVA, Mario, Tomo I, op. cit., pág. 155.

por parte del empresario o dirección de la empresa" (69).

3. "Son empleados de confianza aquellas personas que desempeñan funciones de administración -planeación y organización cardinales- y de dirección -mando y controles primordiales- de la prestación del trabajo subordinado y de los bienes empresariales; así como funciones relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento" (70).

4. "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de la ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajo personales o íntimos del patrón" (71).

De todo lo expuesto, es inteligible que la auténtica relación

---

69. CABANELLAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Tomo I, Editorial Talleres Garamond, Buenos Aires, 1968, pág. 358.

70. MUÑOZ RAMON, Roberto, op. cit., pág. 32.

71. TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit., pág. 320.

laboral existente entre un patrón y un trabajador de confianza, se caracteriza por la naturaleza del trabajo y no por el lugar en que se realiza o por la tipificación o de la calificación expresa en el vocablo general.

Debe hacerse constar que la naturaleza de la actividad que realiza el trabajador no invalida, de ningún modo, la protección que establece el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XVI, consistente en el derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses laborales, formando sindicatos para dicho efecto, máxime que ese derecho en el artículo constitucional citado, se consagra a título de garantía social.

Al respecto, el doctor Ignacio Burgoa Orihuela afirma: "en síntesis, los sujetos de la relación jurídica que se traduce la garantía social están constituidos, desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, esto es, carente de los medios de producción, en una palabra, por la clase trabajadora, es decir, por aquella que en el proceso productivo tiene injerencia a través de su energía personal o trabajo; y desde el aspecto pasivo, por aquel grupo social detentador de los medios de producción o capitalista, o sea, por aquel que en la producción interviene, no con su labor personal, sino mediante la utilización de bienes que es poseedor o propietario (72).

---

72. BURGOA ORIHUELA, ignacio, op. cit., pág. 260.

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

#### 4.1.1 Las obligaciones del trabajador de confianza.

Tomando en consideración las funciones que se señalan, en primer término, en el último párrafo del artículo 9o. de la ley, se deducen las siguientes obligaciones:

a) Dirección: encomienda la realización eficaz respecto a los fines esenciales de una empresa determinada, tendiente a proteger de daños y a preservar de obstáculos, la buena marcha de la empresa respectiva.

b) Inspección: tienen carácter técnico, cuyo objeto consiste en comprobar que los trabajos de una empresa, se realicen con sujeción a las prevenciones establecidas que proceden de las instrucciones expresas de la propia empresa, o bien, de la naturaleza de la profesión de los trabajadores de confianza que desempeñan esta función.

c) Vigilancia: es referente a los cargos que implican la custodia de todo o parte del patrimonio de cierta empresa, al

igual que la observación de la conducta del personal, en relación con los intereses de dicha empresa.

d) Fiscalización: estos puestos implican el control de los ingresos y egresos de una empresa determinada, así como analizar y vigilar sus operaciones.

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

Son también actividades comunes de los empleados, las que siguen:

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

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

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

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

"En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc...por lo que su actividad se equipara a los trabajos personales del patrón" (73).

Conviene señalar que los trabajadores que desempeñan un cargo concerniente con los trabajos personales del patrón, también deben tener la protección de un sindicato, en virtud de que,

---

73. Supra, Tomo I, op. cit., pág. 446.

independientemente de la jeraquía que tengan en el ejercicio de sus puestos, merecen un nivel de vida decoroso porque utilizan su energía de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones respectivas, cuyo producto, en este caso, beneficia directamente al patrón que los solicita.

De ahí, se observa el vínculo de subordinación, cuya unión con el trabajo personal que realizan estos prestadores de servicios, constituye una auténtica relación laboral.

#### 4.1.2 LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es innegable, que en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo establece algunas limitaciones respecto a los derechos de los trabajadores en estudio. Un ejemplo concreto, es la incapacidad jurídica para ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, lo cual se determina en el artículo 49, fracción III de la ley.

De esta limitación, no es comprensible que el estatuto laboral, siendo la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado A, determine algunas distinciones en ciertos derechos sobre los trabajadores de confianza que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no realiza en ningún momento. Así, mientras se insista en mermar algunos derechos de los empleados, no podrá consumarse el triunfo de la clase trabajadora, ni mucho menos puede hablarse

de que la ley pueda ser un triunfo de la clase social mencionada, mientras se consignent disposiciones que mediaticen y desconozcan a una parte integrante de la clase trabajadora.

En relación con esta situación, el doctor Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo, comenta: "la tendencia del legislador ha sido la de limitar los derechos de los empleados de confianza. En otros tiempos se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores porque se suponía su vinculación a los resultados de la empresa. Hoy no tiene mayor valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley crea en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional" (74).

La explicación transcrita evidencia que la ley laboral restringe ciertos derechos al trabajador de confianza, tal como se observa en el cuadro comparativo que se inserta a continuación.

Prestaciones laborales para el trabajador de base u ordinario	Prestaciones laborales que se extienden o restringen a los trabajadores de confianza
1. Se concede el derecho de formar sindicatos, sin que sea indispensable una autorización an-	1. Tienen derecho a organizarse en sindicatos, lo cual se reconoce, implícitamente, en

---

74. Supra, Tomo II, op. cit., pág. 380.

ticipada para dicho efecto (art. 357).

2. Se autoriza la celebración de contratos colectivos de trabajo, por conducto del sindicato al que se encuentran afiliados, con objeto de fijar las condiciones de trabajo que rijan en cierta empresa o establecimiento; y, en caso de que el patrón se rehuse a firmar el respectivo contrato colectivo se puede ejercer el derecho de huelga (art. 387).

3. Se permite ejercer el derecho de huelga y el paro con objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, de tal modo que se permita alcanzar un nivel de vida digno y decoroso (art. 450).

la Constitución, así como en el precepto 357 de la ley; pero en la realidad no se cumple en beneficio de estos trabajadores, es decir, se niega, se conculca.

2. Se beneficia relativamente, cuando se previene que las condiciones de trabajo que se estipulan en un contrato colectivo de trabajo, se hacen extensivas a los trabajadores de confianza, a menos que exista disposición expresa en contrario, en el propio contrato.

3. No obstante de que en el artículo 123 constitucional, se establece que la clase trabajadora en general, tiene derecho para ejercer la huelga y el paro, en la práctica, no se concede a los trabajadores de confianza, puesto que, en el mo-

mento en que hacen uso de estos derechos, los despiden, con lo cual se viola el texto de la disposición constitucional citada.

4. Se toma en cuenta su voto personal, con objeto de determinar la mayoría en los recuentos para casos de huelga (art. 451).

4. Se omite su voto individual tendiente a precisar la mayoría en los recuentos de los movimientos huelguísticos que promuevan los trabajadores de base (art. 183). A este respecto, es conveniente señalar que la medida de excluir a los empleados de un recuento, es anticonstitucional, ya que, se afectan sus derechos referentes al salario, sin haber sido oídos y vencidos en juicio.

5. Se concede el derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la determinación de un salario remunerador, en el momento en que se cubre no es remunerador, en relación con los servicios que se

5. El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, permite la aplicación del artículo 57 del ordenamiento jurídico citado, en beneficio de los trabajadores de confianza; y el segundo artículo señalado, los

prestan (art. 85).

faculta para reclamar la revisión de su salario cuando no sea remunerador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente para resolver dicho caso.

6. Participación en el reparto de utilidades, según el artículo 117.

6. Con objeto de garantizar la participación de utilidades a los trabajadores ordinarios, frente a incesantes violaciones de los patrones, se limita a los de confianza. A este respecto es conveniente señalar que se les excluye de la participación de utilidades a los trabajadores que tienen la designación de "generales" (art. 127, frac. I). Los demás, sí se benefician con la participación y en caso de que su salario sea superior al que obtiene el trabajador de base de la categoría más alta, este último salario, incrementado en un 20%, es la cantidad máxima que puede recibir el trabajador de

de confianza, por concepto de participación de utilidades (art. 127, frac. II).

7. Se autoriza el nombramiento de representantes sindicales ante las autoridades laborales, como por ejemplo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las de jurisdicción local; la Comisión Nacional y las de competencia regional, acerca de los salarios mínimos (arts. 648 y 677).

7. Se prohíbe a esta categoría de trabajadores, ser representantes sindicales de los trabajadores de base, ante el Congreso del Trabajo y otras organizaciones semejantes (art. 183).

Esta restricción legal, no significa que los empleados de confianza, estén imposibilitados, jurídicamente, para integrar sus propios sindicatos y tener sus respectivos representantes ante las Juntas, a fin de dirimir los conflictos jurídicos y económicos que surjan durante el ejercicio de sus funciones; lo cual se admite, implícitamente, en el artículo 123. Sin embargo, en la práctica, las autoridades laborales niegan este derecho.

8. Se les concede el derecho de prima de antigüedad, que es equivalente a doce días de salario por cada año de servicio prestado (art. 162, frac. I).

8. La prima de antigüedad se reduce al límite del doble del salario mínimo vigente de la localidad donde laboran, de acuerdo con el artículo 162, fracción II, en relación con los artículos 485 y 486 del estatuto laboral.

De ahí, es fácil observar que se restringe este derecho, de carácter laboral, tratándose de los trabajadores de confianza, quienes desean una prima de antigüedad de conformidad con su salario real.

9. El tiempo en el cual el patrón tiene a su disposición al trabajador, para que éste proporcione, mediante su trabajo, un beneficio a la empresa o al establecimiento donde labora, no debe ser superior de los máximos legales que establece el artículo 61 de la ley. Cuando la jornada de trabajo se exceda de dichos límites, los

9. Se sostiene erróneamente que el patrón de tiempo extraordinario que labora un trabajador de confianza, se incluye en el sueldo que, habitualmente, percibe este trabajador. A este respecto es oportuno aclarar que no es posible que, la cantidad correspondiente a las horas extras de trabajo, queden comprendidas en su sala

cuales nunca sobrepasan de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana, las horas extras se satisfacen con un ciento por ciento más del salario que coresponde a las horas de la jornada ordinaria (art. 67).

10. Tiene la protección de la seguridad de trabajo (derecho del trabajo), ya que, su relación de trabajo no puede rescindirse sin que exista cualquier causal legal, las que se establecen en el artículo 47 de la ley.

Al respecto es oportuno señalar que el motivo de rescisión respectivo, debe demostrarlo el patrón ante la Junta, pues de lo

rio común, porque si éste incluyera el pago de horas extraordinarias, dichos pagos deben constar, expresamente, en su contrato individual de trabajo y resultar de una operación aritmética que previene se realice, a fin de calcular el posible tiempo extra que sea factible, cuya operación es justificada dado que son irrenunciables los derechos de los trabajadores.

Este principio laboral, se consagra en el artículo 33 de la ley laboral.

10. La relación laboral de estos trabajadores, puede rescindirse por motivo razonable sobre la pérdida de confianza, aun y cuando no existan cualesquiera de las causales de rescisión, previstas en el precepto 47 de la ley.

La situación que se expone en el párrafo precedente, se determina en el artículo 185. En

contrario, el despido se conside ra injustificado (art. 47):

realidad, les crea una posición de incondicionalidad extrema hacia el patrón, ya que, se ven obligados hasta actuar en perjuicio de sus derechos, con objeto de evitar que se les pierda confianza.

11. Gozan de mejor estabilidad la boral, puesto que, en el momento en que sea despedido el trabajador, tiene derecho para ejercitar cualquiera de las dos siguientes acciones: indemnización constitu cional o reinstalación en el empleo (art. 48).

Además en caso de que el patrón no demuestre la causal de rescisión en el juicio respectivo, in dependientemente de la acción que haya optado ejercitar el tra bajador ordinario, éste tiene de recho a que el empresario le pague los salarios caídos (segundo párrafo del art. 48).

11. Es relativa la estabili dad laboral, porque siempre que sea despedido el trabajador de confianza, sólo tiene la posibilidad de recibir la indemnización en los términos del artículo 50 de la ley, toda vez que en el artículo 49, fracción III, de la propia ley, el patrón se encuentra eximido de reinstalar al trabajador de confianza, lo cual se traduce en última instancia, en una sanción de tipo económico para el patrón. Esto implica que el acreedor del trabajo está facultado para despedir al traba jador de confianza mediante el pago de una indemnización, en

la que quedan incluidos los sa  
larios vencidos, los cuales se  
computan desde la fecha del  
despido hasta que la Junta de  
Conciliación y Arbitraje que  
sea competente para conocer y  
resolver ese despido, haya emi  
tido el laudo correspondiente.

Examinando, detenidamente, cada uno de los derechos que se señalan en el cuadro anterior, es inteligible que algunos de ellos no se aplican, íntegramente, a los trabajadores de confianza, cuya situación es totalmente injusta, porque viola el carácter expansivo del derecho del trabajo, el cual se sintetiza en los siguientes términos: no se debe discriminar a quien presta sus servicios ejerciendo una actividad intelectual, de aquel que realiza una ocupación manual.

A ese respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina, en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, afirma: "Asimismo, es pertinente aclarar que la reglamentación especial no proviene de la llamada naturaleza expansiva del derecho del trabajo, sino de las diversas disposiciones del artículo 123 constitucional, que deben aplicarse por su naturaleza social a todos los que presten servicios personales en beneficio de quienes se aprovechan de tales servicios. El régimen particular de trabajos especiales por ningún motivo puede interpretarse en el sentido de que

implique modificación a los principios de justicia social que del mismo emanan, en función de proteger, tutelar y reivindicar a todos los trabajadores, por sí y como integrantes de la clase obrera" (75).

A mayor abundamiento, en relación con el sistema de discriminación que, en la práctica, origina la Ley Federal del Trabajo para los trabajadores de confianza en el momento en que los somete a una reglamentación especial (artículo 182 a 186), es oportuno hacer notar que conforme al artículo 185, el patrón tiene la facultad para despedir a los empleados sin que sea necesario que las causas que esgrima se encuentren previstas en el artículo 47, en el que se limitan las mismas por las que el patrón puede rescindir, sin su responsabilidad, la relación laboral de un trabajador.

Esta situación se desvirtúa en el artículo 185 con la introducción arbitraria de una nueva forma de rescindir un contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Un juicio específico, que pone de relieve el perjuicio que implica la reglamentación especial que establece el estatuto laboral para los empleados es el siguiente comentario del doctor

---

75. Supra, op. cit., pág. 320.

Baltasar Cavazos Flores: "se ha criticado el hecho de que los empleados de confianza sean excluidos de los recuentos de huelga, ya que, también ellos son trabajadores y también resultan afectados con la suspensión de labores y en caso de que la huelga fuera declarada inexistente no tendrían derecho alguno a salarios caídos. Dicha exclusión no sólo es injusta, sino inmoral" (76).

Lo expuesto, pone de manifiesto que la reglamentación especial origina una postura de desventaja frente a la clase patronal, y en la medida en que tal postura se reconozca habrán de consumarse los postulados de nuestra Declaración de derechos sociales, contenida en el artículo 123 constitucional, el cual es el instrumento de la lucha de la clase trabajadora, integrada por todo aquel prestador de un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario.

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

---

76. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada y comentada por Baltasar Cavazos Flores, quinta edición, Editorial Jus, México, 1975, pág. 230.

"Lo demás, es poesía jurídica" (77).

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

No obstante de que el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XVI, así como en el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce, implícitamente, que los trabajadores de confianza tienen derecho para formar sus propios sindicatos, en la práctica, estas disposiciones legales son coartadas por las organizaciones sindicales que se integran únicamente por trabajadores ordinarios.

Al respecto, el doctor Baltasar Cavazos Flores afirma: "la primera parte del artículo 183 se pretendió justificar en la Exposición de Motivos de la ley, aduciéndose que los trabajadores han sostenido de manera invariable que los de confianza están de tal manera vinculados con los empresarios, que no podrían formar parte de sus sindicatos, uno de cuyos fines es el estudio y defensa de los intereses obreros frente a los empresarios.

"La regla general que se infiere de la anterior afirmación,

---

77. CAVAZOS FLORES, Baltasar, LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA, op. cit., pág. 37.

puede ser cierta, pero se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza que al prohibírseles que se afilien al sindicato de la empresa, de hecho se les deja sin posibilidad de afiliación a cualquier otro sindicato" (78).

De la explicación transcrita, se deduce que, en la práctica, varios trabajadores de base consideran que los empleados de confianza, son personas adversas a los intereses de la clase trabajadora, puesto que se encuentran al servicio directo e inmediato de las finalidades esenciales de la empresa donde laboral, o bien, realizan trabajos personales del patrón, con lo cual favorecen los intereses correspondientes a la clase patronal. Ello explica por qué en los contratos colectivos de trabajo de la mayoría de los sindicatos que tienen existencia legal, se determina de un modo expreso, que el ejercicio de un puesto de confianza, les impide ser miembros de la organización sindical respectiva. Un ejemplo concreto es la siguiente disposición sindical: "...los trabajadores sindicalizados que sean designados para ocupar un puesto de confianza, conservan el derecho de reingresar al sindicato, cuando dejen de ocupar el puesto de confianza, de acuerdo a lo establecido en el artículo 186 de la Ley Federal del Trabajo" (79).

---

78. Supra, 35LECCIONES DE DERECHO LABORAL, op. cit., págs. 99 y 100.

En relación con la situación anterior, es oportuno señalar que toda disposición sindical, que no admita la incorporación de los trabajadores de confianza en cualquier sindicato que se compone exclusivamente por trabajadores ordinarios, de ninguna manera, implica la prohibición para que los empleados, se puedan organizar con objeto de fundar sus propias organizaciones sindicales, ya que, en el campo del derecho de asociación profesional, comprende a la clase trabajadora en general, puesto que constituye una garantía social que tiende a equilibrar los factores de producción, concernientes al trabajo y al capital.

Al respecto, el doctor Néstor de Buen, en su libro Derecho del Trabajo, afirma: "atendiendo a otros problemas, la ley prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores (artículo 363). También cabe aquí la interpretación a contrario, y deducir que los empleados de confianza podrán constituir sus propios sindicatos" (80).

Con el propósito de reforzar el derecho que tienen los

---

79. Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos, 1983, cláusula, pág. 39.

80. Supra, Tomo II, op. cit., pág. 692.

trabajadores de confianza para integrar sus propias organizaciones sindicales, es conveniente señalar el siguiente comentario del doctor Alberto Trueba Urbina: "los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores; pero esta prohibición no les impide conforme a la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123 de la Constitución, formar sus propios sindicatos, cumpliendo con los requisitos legales" (81).

Por otra parte, es indispensable señalar que, si bien es cierto que el ejercicio de las funciones que desempeñan los trabajadores de confianza implican el éxito en cuanto a las finalidades esenciales de la empresa donde prestan sus servicios, así como una ayuda primordial para la realización de las actividades personales del patrón, se debe tener en cuenta que, generalmente, las personas físicas o morales que reciben un beneficio a través de las labores que se encomiendan a los trabajadores citados, no se preocupan para que éstos vivan holgadamente, del producto de su propio empleo, sino por el contrario, se aprovechan de la reglamentación especial que existe en las relaciones laborales a fin de restringirles algunos derechos que establece el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en beneficio de la clase trabajadora, en general.

---

81. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, reformada y comentada por Alberto Trueba Urbina, et al. trigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 156.

A este respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina expone la siguiente cuestión: "en los trabajos especiales se han establecido igual, tomando en cuenta la categoría; así como causales específicas pero unas y otras contrarían el espíritu y texto de la fracción VII del artículo 123 en su función revolucionaria y reivindicatoria; por otra parte, ni unas ni otras pueden entrañar de ningún modo un derecho en favor de los patrones ni pueden constituir mandatos que impliquen violación a los principios sociales del derecho del trabajo, ya que por encima de estos principios no puede alegarse en contrario ninguno que tienda a desvirtuarlos o nulificarlos, en beneficio del patrón, por supuestas diferenciaciones de categoría o de importancia de los servicios para establecer salarios desiguales en trabajos iguales" (82).

De la consideración anterior, es comprensible que la clase empresarial, no vela por el bienestar de los trabajadores de confianza, aun cuando las funciones de éstos representan un factor trascendental para la buena marcha de las finalidades esenciales de la empresa donde laboran, lo cual confirma que es justa la integración de los sindicatos de empleados, y asimismo, que las relaciones estrechas que mantienen con el patrón, no significan el menoscabo de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores de base, sino un apoyo

---

82. *Supra*, op. cit. pág. 320.

fundamental para que la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios los de confianza, puedan alcanzar la cristalización de sus finalidades respectivas.

A este respecto es conveniente señalar que la naturaleza de las funciones y la reglamentación especial que rige las relaciones laborales de los empleados, en ningún caso pueden privarlos de la acción legal de integrar sus propios sindicatos, máxime que este derecho que les asiste, se reconoce, implícitamente, en la Constitución, por lo que se infiere que cualquier ley ordinaria, medida administrativa e inclusive toda disposición sindical les dé su legítimo derecho de formar sus propias organizaciones, es completamente injusta, anticonstitucional e impugnabile puesto que infringe el principio de supremacía constitucional, el cual se consagra en el artículo 133 constitucional, es cual menciona que la Constitución es la ley suprema, le siguen en orden de importancia las leyes federales y los tratados internacionales. En tal virtud, los jueces de cada Estado están obligados a aplicarlos aun cuando pugnen con las Constituciones o leyes locales.

En síntesis, la Ley Fundamental y el precepto 357 de la Ley Federal del Trabajo, específica y categóricamente, otorgan y reconocen, para los trabajadores o empleados de confianza, su derecho de integrar y poner en funcionamiento organizaciones sindicales para su protección y defensa laboral, ya sea, en sindicatos nacionales, estatales o municipales, o bien,

simplemente en asociaciones de trabajadores de confianza. Por consiguiente, jurídica, moral y socialmente hablando, los prestadores de servicios de confianza, sí tienen pleno derecho a fundar sus propias organizaciones sindicales para la protección de sus intereses laborales.

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

Hemos visto en el inciso anterior que, tanto el artículo 123 como la propia ley, le conceden al trabajador de confianza, el derecho de integrar sindicatos, asociaciones y ligas de subordinados de confianza. Sin embargo, la realidad nos enseña que en el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, no existe ni un solo sindicato de empleados registrado en la Secretaría del Trabajo, ni en alguna de las Juntas Locales. Estas dos autoridades laborales, son competentes para otorgar, respectivamente, el registro de las organizaciones de trabajadores de carácter federal y local, siempre que dichos organismos, satisfagan los requisitos que se establecen en las disposiciones 365 y 366 de la ley, lo cual implica que las autoridades realizarían una acción injusta y anticonstitucional en relación con los trabajadores de confianza, cuando éstos soliciten el registro de sus agrupaciones por las vías legales y con sujeción a las prescripciones que deben cumplir y han cumplido; y en dicho instante, las autoridades se rehúsen a

expedir la constancia resolutive de la personalidad jurídica correspondiente, infringiendo el segundo párrafo del artículo 366 de la ley, en cuyo precepto, se determina categóricamente, que es una obligación de las autoridades señaladas, conceder el registro a toda agrupación sindical si se cumplen los requisitos.

Al respecto, el doctor Alberto Trueba Urbina afirma: 'la nueva Ley Federal del Trabajo, no prohíbe la sindicalización de los empleados de confianza, por lo que, llenando los requisitos legales podrán constituir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses comunes, pues el impedirles el derecho de asociación profesional implica una violación a la fracción XVI del artículo 123, por lo que las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los sindicatos de empleados de confianza" (83).

En relación con la consideración anterior, es conveniente señalar que, en la actualidad, la formación de los sindicatos de trabajadores de confianza, ha sido bloqueada por los patrones, quienes presionan para disuadir a los empleados, uno a uno, para que se abstengan de constituir un sindicato que pudiera fungir, en la práctica como organización defensora y protectora.

La conducta de la clase patronal que se expresa en el párrafo

---

83. Supra, op. cit., pág. 356.

precedente, de ninguna manera es justificable, porque infringe el artículo 9o. de la Ley Fundamental y simultáneamente, el multicitado artículo 123. Estos preceptos garantizan el derecho de asociación con fines lícitos. De ahí es axiomático que se quebrantan dos disposiciones importantes, los que constituyen las principales bases legales sobre la formación de sindicatos de la clase obrera, en general.

Al respecto, Guillermo Cabanellas, en su obra Derecho Sindical y Corporativo, sostiene: "el derecho de reunión es más derecho de orden político, mientras que el de asociación tiene carácter social, pero ambos coinciden en que pueden ser utilizados por todo el mundo, aun cuando con ciertas limitaciones, ya que el de sindicación profesional, por ejemplo, es restringido y sólo pueden usar de él quienes ejercen una profesión u oficio, o por quienes revisten la calidad de patrón o de obrero" (84).

Por otra parte, es conveniente señalar que, normalmente, cuando el trabajador de confianza firma su contrato individual de trabajo, también firma una renuncia con la fecha en blanco; además, en este momento de formalizar sus compromisos con la empresa se le previene que no debe apoyar ningún movimiento de los trabajadores de base y que debe saber, que

---

84. Supra, op. cit., pág. 84.

hasta que el patrón se comunique a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o bien a la respectiva Junta Local que por haberle perdido la confianza a tal empleado, lo ha despedido y liquidado conforme a derecho.

De ahí, se infiere que en el futuro, la existencia legal de los sindicatos es totalmente justificable porque frenaría las injusticias que efectúa la clase patronal, sobre los derechos de los trabajadores citados.

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

Es oportuno señalar que, en la Ley Federal del Trabajo, el despido de los trabajadores de confianza es procedente con la existencia de una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, independientemente de que los empleados, incurran en cualesquiera de las causales de rescisión que establece el artículo 47 de la ley, en la inteligencia de que si el trabajador considera injustificado el despido, conforme al segundo párrafo del artículo 185, tiene derecho a ejercitar la acción de reinstalación en el empleo, o bien, la referente a la indemnización de tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios trabajados, al igual que las prestaciones laborales que existan en su favor, tales como prima

de antigüedad, vacaciones y aguinaldos, así como los salarios caídos, los cuales se computan desde la fecha del despido hasta que se emita el laudo por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para conocer del asunto. Todas estas prestaciones que se incluyen en la acción de indemnización, se contemplan en el artículo 33.

De las acciones citadas, es conveniente aclarar que la primera no procede en los casos de despido de los trabajadores en estudio, en virtud de que el artículo 49, fracción III, libera al patrón de la obligación de volver a otorgar el empleo que ejercían antes de que se presentase el despido.

"Así pues, la fracción III de este artículo también incluye y deja sin la protección constitucional a los trabajadores de confianza, convirtiéndolos en los patitos feos de nuestro derecho laboral.

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

indemnización constitucional que se les deposita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (85).

De lo expuesto anteriormente, es oportuno señalar que en la ley no existen reglas que expresen motivos en cuanto a la precisión sobre la pérdida de confianza, lo cual, además de que, en la práctica, permite que intervenga la facultad discrecional de los funcionarios públicos que trabajan en las Juntas para determinar los despidos injustificados de los empleados de confianza, implica cierta infracción al principio de estabilidad laboral.

Al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina comenta: "el efecto jurídico de la reforma de la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es evidentemente destructivo del principio de estabilidad laboral, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización; por esto puede decirse que la estabilidad de hoy es a medias o relativa, al modificar radicalmente la regla que establecieron los Constituyentes de 1917" (86).

---

85. CAVAZOS FLORES, Baltasar, LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA, op. cit., pág. 49.

86. Supra, EL NUEVO ARTICULO 123, op. cit., pág. 253.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, es justo e indispensable, realizar una reforma legal a la vigente ley, en la que se tomen en consideración los siguientes puntos:

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

Además, se debe tener presente que "la esencia del artículo 123 constitucional estima que sus postulados deben proteger a todo prestador de servicios y no plantea la distinción entre obrero y empleado o entre trabajador de base y trabajador de confianza" (87).

2. Que el despido de los trabajadores de confianza siempre requiera de pruebas de conductas censurables e indubitables que comentan los empleados en el ejercicio de sus oficios respectivos, a fin de evitar que se les destituyan de sus

---

87. BRICENO RUIZ, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1985, pág. 144.

puestos, por efecto de interpretaciones equivocadas de los funcionarios públicos que laboran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual se pone de relieve en la siguiente jurisprudencia, relativa a la rescisión de las relaciones laborales de los trabajadores de confianza: "consiste en que si bien la rescisión de las relaciones de trabajo no está regulada por las normas generales, tampoco será indispensable que exista y se pruebe la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza. Por lo tanto, cuando en el juicio correspondiente no se pruebe la existencia de ese motivo, la autoridad del trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado" (88).

Ahora bien, en los casos en que los trabajadores concurren a las Juntas, siendo éstas las autoridades laborales que tienen competencia para dirimir los despidos que estos trabajadores consideren injustificados, y una vez que las autoridades, pronuncian un laudo que resulte desfavorable para los derechos de los empleados de confianza, éstos sí pueden impugnar el laudo respectivo, mediante el juicio de amparo, el cual se consagra en el artículo 107 constitucional, fracción V, inciso d). Por ello, los laudos que emitan tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y asimismo, las de jurisdicción local se pueden impugnar por medio del juicio citado.

---

88. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Juan B. Climent, segunda edición, Editorial Esfinge, México, 1984, pág. 189.

## CONCLUSIONES

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

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

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

4. En México, el sindicato aparece reconocido, legalmente, en el

estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, cuya ley de trabajo, fue la primera en la República Mexicana y sirvió de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuyo espíritu para evitar y amortiguar las injusticias que la clase patronal ejercía contra la clase obrera.

5. En cada país y época, el sindicato ha sido sujeto a los ordenamientos jurídicos que el régimen en el poder le impone para controlarlo política, económica y culturalmente; para ello, existen preceptos legales que le impiden al sindicato luchar contra el sistema capitalista y practicar las doctrinas socialistas comunistas, tal como sucede en los Estados Unidos de Norteamérica.

6. La creación, registro, legalización y funcionamiento de los sindicatos, en México, se halla codificado en los artículos 357, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo. En virtud de que ninguno de estos preceptos legales establece la prohibición respecto a la integración de los sindicatos de trabajadores de confianza, es inteligible que estos trabajadores, si tienen legítimo derecho para constituir sus propias organizaciones sindicales, y para ejecutar, oportunamente, los trámites de rigor ante las autoridades competentes.

7. En la actualidad, no existen sindicatos de trabajadores de confianza, por tanto, tales sindicatos son inoperantes. Esta situación, de ninguna manera, debe ser un motivo para impedir

que en el futuro, se integren y funcionen, legalmente, sindicatos de trabajadores de confianza, toda vez que, las autoridades laborales que son competentes para expedir la constancia resolutive de la personalidad jurídica de los sindicatos, cumpliendo honesta, jurídica y estrictamente sus obligaciones, accederían a otorgar los registros correspondientes de los sindicatos de estos trabajadores, para legalizar la constitucion de los mismos.

8. Es justa la existencia legal de los sindicatos de empleados porque, además de garantizarles sus derechos laborales, la clase patronal se vería obligada a mejorar las prestaciones sociales hacia ellos, y ante todo, a reconocer los beneficios que le proporciona a su empresa.

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

## BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, cuarta edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1973.
2. ARREDONDO MUÑOZ LEDO, Benjamín, HISTORIA UNIVERSAL MODERNA Y CONTEMPORANEA, Editorial Porrúa, México, 1977.
3. BRISEÑO RUIZ, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1985.
4. BUENOSTRO CISNEROS, Antonio, LA SINDICALIZACION EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Rodas, México, 1974.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, GARANTIAS INDIVIDUALES, decimotercera edición, Editorial porrúa, México, 1980.
6. CABANELLAS, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Tomo I, Editorial Talleres Gráficos Garamond, Buenos Aires, 1968.
7. CABANELLAS, Guillermo, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.
8. CASTORENA, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, sexta edición, Editorial Tipográfica para Offset "Ale", México, 1984.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1985.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar, LOS TRABAJADORES DE CON...FIANZA, Editorial Jus, México, 1979.
11. CORDOBA, Arnaldo, IDEOLOGIA DE LA REPUBLICA MEXICANA, Editorial Era, México, 1973.
12. CHAVEZ OROZCO, Luis, PREHISTORIA DEL SOCIALISMO EN MEXICO, Editorial Cultura Popular, México, 1975.

13. DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
15. DE LA CERDA SILVA, Roberto, EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, Editores Mexicanos Unidos, México, 1972.
16. DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo I, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
17. DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1984.
18. DEVEALI, Mario, TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Volúmen V, segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1972.
19. GUERRERO, Euquerio MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, decimoprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
20. GUERRERO, Euquerio, RELACIONES LABORALES, Editorial Porrúa, México, 1971.
21. LASKI, Harold, LOS SINDICATOS EN LA NUEVA SOCIEDAD, traducido por Samuel Vasconcelos, tercera edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
22. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, LA LIBERTAD SINDICAL EN MEXICO, Editorial David Alfaro Siqueiros, México, 1974.
23. LOPEZ APARICIO, Alfonso, EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO, Editorial Rodas, México, 1974.
24. MAYER, Juan, TRAYECTORIA DEL PENSAMIENTO POLITICO, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1977.
25. MUÑOZ RAMON, Roberto, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

26. NAPOLI, Rodolfo, MANUAL DE DERECHO SINDICAL segunda edición, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1969.
27. PORRAS Y LOPEZ, Armando, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Textos Universitarios, México, 1975.
28. RAMOS PEDRUZA, Rafael, REVOLUCION DEMOCRATICO BURGUESA, Tomo II, segunda edición, Editorial Talleres Gráficos de la Nación, México, 1941.
29. ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Editorial Vicova, México, 1978.
30. SAINT LEON, Martin, HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947.
31. SALAZAR, Rosendo, et al., LAS PUGNAS DE LA GLEBA, Editorial Avante, México, 1923.
32. TRUEBA URBINA, Alberto, EL NUEVO ARTICULO 123, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1967.
33. TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1980.
34. TRUEBA URBINA, Alberto, TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL, Editorial Herrero, México, 1954.

#### LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por Emilio Rabasa, et al., cuarta edición, Editorial Talleres De Gráficas Amatl, México, 1982.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por javier Moreno Padilla, et al., segunda edición,

Editorial Trillas, México, 1983.

3. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por Miguel Acosta Romero, et al., segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1984.

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina, et al., trigésimo segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1977.

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, tematizada y comentada por Baltasar Cavazos Flores, quinta edición, Editorial Jus, México, 1975.

6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Juan B. Climent, segunda edición, Editorial Esfinge, México, 1984.